



T.C.

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN
ÇALIŞANLARIN PROBLEM ÇÖZME
BECERİLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

ASLIHAN SEÇER

DANIŞMAN
DOÇ. DR. ENGİN KANBUR

T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN
ÇALIŞANLARIN PROBLEM ÇÖZME
BECERİLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

ASLIHAN SEÇER

Danışman
Jüri Üyesi
Jüri Üyesi

Doç. Dr. Engin KANBUR
Doç. Dr. Aysun KANBUR
Dr. Öğr. Üyesi Hülya Çağırır KENDİRLİ

KASTAMONU-2019

TEZ ONAYI

Aslıhan SEÇER tarafından hazırlanan “**Pozitif Psikolojik Sermayenin Çalışanların Problem Çözme Becerileri Üzerindeki Etkisi**” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri üyeleri önünde savunulmuş ve oy birliği ile **Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı**’nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı Doç. Dr. Aysun KANBUR
Kastamonu Üniversitesi



Jüri Üyesi Doç. Dr. Engin KANBUR
(Danışman) Kastamonu Üniversitesi



Jüri Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Hülya ÇAĞIRAN KENDİRLİ
Hitit Üniversitesi



20/12/2019

Enstitü Müdürü Doç. Dr. İbrahim YENEN



TAAHHÜTNAME

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildirir ve taahhüt ederim.

Aslıhan SEÇER

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÇALIŞANLARIN PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Aslıhan SEÇER
Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Engin KANBUR

Örgütsel hedeflere ulaşmak için, örgütsel değişimi amaçlayan organizasyonların, başlangıç noktasını insanlar oluşturmaktadır. Çünkü örgütün temelini insanlar oluşturmaktadır ve insanlar örgütlere duygu ve düşünceleri ile birlikte gelmektedirler. Bu pozitif ya da negatif duygu ve düşünceler de, çalışmaları ile birlikte örgütün tamamını etkilemektedir. Pozitif düşünceleri olumlu bir etki yaratırken, negatif düşünceleri birtakım problemlere sebep olmaktadır. Bu problemlerin çözüme kavuşturulması için insan kaynakları etkili bir şekilde kullanılmalı, çalışan performansına olumlu yönde etki etmeli ve örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilmelidir.

Bu araştırmanın temel amacı, çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin problem çözme becerileri üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Bu doğrultuda araştırma verileri, Kastamonu’da faaliyet gösteren Yön Tekstil İşletmesi’nde görev yapan 180 çalışandan anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırma verileri; tanımlayıcı istatistikler (frekans, ortalama, standart sapma, çarpıklık, basıklık) faktör analizi, güvenirlik analizi (Cronbach Alfa), korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi ile değerlendirilmiştir.

Araştırmanın bulgularına göre, pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerileri ve alt boyutları (problem çözme yeteneğine güven, yaklaşma-kaçınma, kişisel kontrol) üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte, psikolojik sermayenin iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının problem çözme becerilerini anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde, psikolojik dayanıklılık boyutunun problem çözme yeteneğine güven boyutu, iyimserlik ve umut boyutlarının, yaklaşma-kaçınma boyutu ve psikolojik dayanıklılık boyutunun ise kişisel kontrol boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikoloji, Pozitif Psikolojik Sermaye, Problem Çözme Becerisi.

2019, 92 sayfa
Bilim Kodu: 1147

ABSTRACT

M.Sc. Thesis

**THE EFFECT OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON
PROBLEM SOLVING SKILLS OF EMPLOYEES**

Aslıhan SEÇER
Kastamonu University
Institute for Social Science
Department of Business Administration

Supervisor: Assoc. Prof. Engin KANBUR

People are the starting point of organizations aiming at organizational change in order to achieve organizational goals. Because people form the basis of the organization and people come to the organizations with their feelings and thoughts. These positive or negative feelings and thoughts also affect the whole of the organization together with their works. While their positive thoughts create a positive effect, negative thoughts cause some problems. In order to solve these problems, human resources should be used effectively and have a positive effect on employee performance and be directed towards organizational goals.

The main purpose of this research is to investigate the effect of positive psychological capital of employees on their problem solving skills. For this purpose, research data was collected by questionnaire technique from 180 employees working in Yön Textile Company in Kastamonu. The research data was evaluated by descriptive statistics (frequency, mean, standard deviation, skewness, kurtosis), factor analysis, reliability analysis (Cronbach Alpha), correlation analysis and multiple regression analysis.

According to the findings of the research, positive psychological capital has a significant effect on problem solving skills and its sub-dimensions (confidence to problem solving skills, approach-avoidance, personal control). However, it was concluded that optimism, hope and resilience as dimensions of psychological capital has a significant effect on problem solving skills. Similarly, it was found that resilience dimension has a significant effect on confidence to problem solving skills dimension, optimism and hope dimensions have a significant effect on the approach-avoidance dimension and resilience dimension has a significant effect on personal control dimension.

Keywords: Positive Psychology, Positive Psychological Capital, Problem Solving Skills.

2019, 92 pages

Science Code: 1147

ÖNSÖZ

Teknolojik çağın getirmiş olduğu değişimler, insanların yaşamlarını olumlu ve olumsuz yönleriyle birçok açıdan etkilemektedir. Bu toplumsal değişim ve gelişimin ortaya çıkardığı sorunlar, hem örgütleri hemde bireyleri problemli durumlar ile karşı karşıya bırakmaktadır. Bu problemli durumlar kişinin davranışlarına yansımakta ve kişinin iş hayatı ile sosyal hayatına etki etmektedir. Özel sektör veya kamu sektörü farketmeksizin tüm iş örgütleri, problemler karşısında dayanıklılık gücü yüksek olan, fırsatları değerlendirebilen, çevresi ile uyum sağlayabilen, sorumlu iş davranışları sergileyebilen, yetenekli ve yeterli bakış açısına sahip olabilen bireylere ihtiyaç duymaktadır. Bu bağlamda, pozitif psikolojik sermaye, bireylerin problemi çözecek güce sahip olmaları konusunda kilit bir noktada yer almaktadır. Bu çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin, çalışanların problem çözme becerisi üzerinde bir etkisinin olup olmadığının istatistiki yöntemler aracılığı ile incelenmesi amaçlanmaktadır.

Yüksek lisans eğitimimin tüm aşamalarında, manevi desteğini ve bilgi birikimini hiçbir zaman benden esirgemeyen ve her daim yol gösteren tez danışmanım Doç. Dr. Engin KANBUR'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Yine yüksek lisans eğitimimin tüm aşamalarında sevecen ve içten tavırlarıyla yanımda olan değerli hocam Doç. Dr. Aysun KANBUR'a teşekkürü bir borç bilirim. Bugüne kadar elde ettiğim her kazanımda ve karşılaştığım her zorlukta ilgi ve desteği ile her daim yanımda olan anneme ve babama içten ve sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Aslıhan SEÇER
Kastamonu, Aralık, 2019

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÖNSÖZ	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar DİZİNİ	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi	2
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Araştırmanın Varsayımları	3
1.5. Araştırmanın Hipotezleri	4
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1. Pozitif Psikoloji Kavramı	6
2.1.1. Pozitif Psikolojinin Tanımı	6
2.1.2. Pozitif Psikolojinin Doğuşu ve Gelişimi	7
2.1.3. Örgütsel Davranış Kapsamında Pozitif Psikoloji.....	8
2.1.3.1. Pozitif örgütsel psikoloji.....	9
2.1.3.2. Pozitif örgüt okulu	10
2.1.3.3. Pozitif örgütsel davranış.....	11
2.2. Psikolojik Sermaye Kavramı.....	12
2.2.1. Psikolojik Sermayenin Tanımı	12
2.2.2. Psikolojik Sermayenin Önemi.....	13
2.2.3. Psikolojik Sermayenin Doğuşu ve Gelişimi.....	14
2.2.4. Psikolojik Sermayenin Boyutları	15
2.2.4.1. Umut (hope) boyutu.....	15

2.2.4.2. Özyeterlilik (<i>selfefficacy</i>) boyutu	16
2.2.4.3. Dayanıklılık (<i>resilience</i>) boyutu	17
2.2.4.4. İyimserlik (<i>optimism</i>) boyutu	19
2.2.5. Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Çalışmalar	20
2.3. Problem Çözme Becerileri	26
2.3.1. Problem Kavramı	26
2.3.1.1. Problemin tanımı	26
2.3.1.2. Problem türleri	27
2.3.2. Problem Çözme Kavramı	28
2.3.2.1. Problem çözenin tanımı	28
2.3.2.2. Problem çözme ile ilgili modeller ve kuramlar	29
2.3.2.2.1. Dewey'in yansıtımlı düşünce kuramı	30
2.3.2.2.2. Popper'in problem çözme modeli	31
2.3.2.2.3. Osborn'un problem çözme kuramı	31
2.3.2.2.4. Parnes'in problem çözme modeli	32
2.3.2.2.5. Gestalt'in problem çözme yaklaşımı	32
2.3.2.2.6. Polya'nın problem çözme modeli	33
2.3.2.2.7. D'Zurilla'nın sosyal problem çözme modeli	34
2.3.2.2.8. Guilford'un yaratıcı problem çözme modeli	34
2.3.2.2.9. Altshuller'in yaratıcı problem çözme kuramı	35
2.3.2.2.10. Nezu'nun problem çözme modeli	35
2.3.2.2.11. Okes'in problem çözme modeli	36
2.3.2.2.12. Thorndike'nin problem çözme modeli	36
2.3.2.2.13. Swets'in problem çözme modeli	37
2.3.2.2.14. Köhler'in problem çözme modeli	37
2.3.2.3. Problem çözme süreci ve evreleri	37
2.3.3. Problem Çözme Becerisi Kavramı	38
2.3.3.1. Problem çözme becerisinin tanımı	38
2.3.3.2. Problem çözme becerisine etki eden etmenler	40
2.3.4. Problem Çözme Becerisi ile İlgili Yapılan Çalışmalar	40
2.4. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki	44

3. YÖNTEM	48
3.1. Araştırmanın Modeli	48
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	48
3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri	49
3.3.1. Verilerin Toplanması.....	49
3.3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	49
3.3.2.1. Psikolojik sermaye ölçeği (PSÖ).....	49
3.3.2.2. Problem çözme becerisi ölçeği (PÇBÖ).....	51
3.4. Verilerin Analizi.....	54
4. BULGULAR	55
4.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Demografik Bulgular.....	55
4.2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	56
4.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	61
4.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	62
5. SONUÇ ve ÖNERİLER	67
5.1. Sonuç	67
5.2. Öneriler.....	69
KAYNAKÇA	72
EKLER	86
EK 1. VERİ TOPLAMA ARACI.....	87
EK 2. ARAŞTIRMA İZİN BELGESİ.....	91
EK 3. ÖZGEÇMİŞ	92

TABLOLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 3.1. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin faktör analizi ve bulguları	50
Tablo 3.2. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilirlik analizi ve bulguları	51
Tablo 3.3. Problem çözme becerisi ölçeğinin faktör analizi ve bulguları	53
Tablo 3.4. Problem çözme becerisi ölçeğinin güvenilirlik analizi ve bulguları	54
Tablo 4.1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular	55
Tablo 4.2. Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin tanımlayıcı bulgular (1)	57
Tablo 4.3. Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin tanımlayıcı bulgular (2)	58
Tablo 4.4. Problem çözme becerisi ölçeğine ilişkin tanımlayıcı bulgular (1)	59
Tablo 4.5. Problem çözme becerisi ölçeğine ilişkin tanımlayıcı bulgular (2)	60
Tablo 4.6. Psikolojik sermaye ve problem çözme becerisi arasındaki korelasyon analizi ve bulguları	61
Tablo 4.7. Pozitif psikolojik sermayenin (umut, iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık) problem çözme becerisi üzerindeki etkisini incelemeye yönelik regresyon analizi ve bulguları	63
Tablo 4.8. Pozitif psikolojik sermayenin (umut, iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık) problem çözme becerisinin “ <i>problem çözme yeteneğine güven</i> ” boyutu üzerindeki etkisini incelemeye yönelik regresyon analizi ve bulguları	64
Tablo 4.9. Pozitif psikolojik sermayenin (umut, iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık) problem çözme becerisinin “ <i>yaklaşma-kaçınma</i> ” boyutu üzerindeki etkisini incelemeye yönelik regresyon analizi ve bulguları	65
Tablo 4.10. Pozitif psikolojik sermayenin (umut, iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık) problem çözme becerisinin “ <i>kişisel kontrol</i> ” boyutu üzerindeki etkisini incelemeye yönelik regresyon analizi ve bulguları	66

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 3.1. Araştırma modeli	48

KISALTMALAR DİZİNİ

KMO	Kaiser-Meyer- Olkin
PÇBÖ	Problem Çözme Becerisi Ölçeği
PÇYG	Problem Çözme Yeteneğine Güven
PSÖ	Psikolojik Sermaye Ölçeği

1. GİRİŞ

Yönetim ve örgütsel davranış ile ilgili son yıllarda yazın alanında yapılan çalışmalara bakıldığında, üzerinde en çok durulan konuların başında, insan kaynaklarının etkili bir biçimde kullanılarak, çalışan performansına olumlu yönde etki etmesi ve iş doyumunu sağlaması gelmektedir. Bu noktada da örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri adına psikolojik sermaye kavramı büyük bir önem teşkil etmektedir. Olumlu psikolojiden türeyen bu kavram, çalışanların kapasitelerinin ölçülebilir olması, gelişime açık olması için iş performansının yönetilebileceğini belirtmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Ancak kişinin içinde bulunduğu sosyal çevre ve iş ortamında yaşanan olumlu veya olumsuz durumlar çalışanların performanslarına yansımakta ve davranışlarına etki etmektedir (Aydoğan ve Kara, 2015: 69). Bu bağlamda çalışanların hem daha çok üretken olabilmeleri için, hem de çalıştıkları örgütle ve çevresi ile uyum sağlayabilmeleri açısından olumlu düşünerek, sorumlu iş davranışları sergilemeleri ve olumsuz bir durumla ya da problem ile karşılaştıklarında bunu çözebilmek için yeterli bir bakış açısına sahip olmaları gerekmektedir.

Her geçen gün daha da karmaşık bir hal alan toplum yapısı, siyasi, sosyal, teknolojik gelişmeler ve ekonomik krizler hem örgütleri, hem de bireyleri problemli durumlar ile karşı karşıya bırakmaktadır. İş hayatında ve günlük hayat da sıkça karşılaşılan bu problemlerle hızlı ve etkili bir şekilde başa çıkılabilmesi için ise önemli çabalar gösterilmesi gerekmektedir. Bireylerin mutlulukları, iş hayatlarında başarılı olmaları, çevreleri ile bütünlük içinde ve uyumlu bir şekilde çalışmaları, problemleri çözme becerilerini önemli kılmakta ve ön plana çıkarmaktadır. Bireylerin başarılı olmaları için de karşılaştıkları problemleri akılcı bir şekilde çözümlemeleri ve sebeplerini de gerçekçi bir yaklaşım ile tespit etmeleri gerekmektedir. Bu çerçevede, çalışmanın temel amacı; çalışanların kendilerini tanımalarını sağlayan psikolojik sermaye kavramının, sorunlarla baş etme yöntemleri olarak da ifade edilen problem çözme becerileri üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu kapsamda çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın değişkenleri hakkında genel bilgilerin verildiği ve araştırmanın önemine değinildiği giriş bölümü yer almaktadır. İkinci

bölümde kavramsal çerçeve kısmında, pozitif psikoloji akımı ve psikolojik sermaye kavramlarına genel itibari ile değinilmiş olup, bu kavramın dört alt boyutu olan iyimserlik, dayanıklılık, öz-yeterlilik ve umut kavramlarından bahsedilmiştir. Ardından yerli ve yabancı yazın dikkate alınarak psikolojik sermaye ile ilgili olan çalışmalara yer verilmiştir. Araştırmanın diğer konusu olan problem, problem çözme ve problem çözme becerileri kavramlarına kapsamlı bir şekilde değinilmiş ve problem çözme ile ilgili modeller ve kuramlar üzerinde durulmuştur. Devamında, yaklaşma-kaçınma ve kişisel kontrol olmak üzere üç boyuttan oluşan problem çözme becerilerinden bahsedilmiş, yerli ve yabancı yazın göz önüne alınarak bu alanda yapılan çalışmalardan söz edilmiştir. Üçüncü bölümde, psikolojik sermayenin problem çözme becerileri üzerine etkisine yönelik araştırma yöntemine yer verilmiştir. Bu yöntemlerden hareketle dördüncü bölümde araştırmadan elde edilen bulgular üzerinde durulmuştur. Son bölümlerde ise, ulaşılan sonuçlar tartışılmış ve bu yöndeki öneriler dile getirilmiştir.

1.1. Araştırmanın Problemi

Bu araştırmanın temel problemi, pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının (iyimserlik, dayanıklılık, öz-yeterlilik ve umut) çalışanların problem çözme becerileri üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığının ortaya konulmasıdır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, farklı demografik özelliklere ve farklı mesleki özelliklere sahip tekstil çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerinin problem çözme becerileri üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Ayrıca analizler sonucunda ortaya çıkan bulguların yorumlanarak sonuçların ortaya konulması, önerilerde bulunulması ve alanyazına katkıda bulunulması amaçlanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmanın önemi, psikolojik sermaye ve problem çözme kavramlarının 2000’li yıllardan sonra ortaya çıkması, dillendirilmesi ve son yıllarda işletme alanında kendine önemli bir yer edinmesidir. Pozitif psikolojik sermaye kavramı pozitif

psikoloji akımının sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Örgüt içinde negatif davranışlara karşı önlemler almak önemlidir, ancak pozitif davranışlara odaklanıp onların devamlılığının sağlanması ve güçlendirilmesi daha önemlidir. Böylece çalışanlar herhangi bir problemle karşılaştıklarında o problemleri ortadan kaldıracak, çözecek güce sahip olmaları pozitif psikolojik sermayenin ne denli önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte birçok alanda araştırılan bu iki kavram, günümüzde odak noktasını değiştirmiş ve artık farklı bilim dallarından işletme alanına kaymaya başlamıştır. Bunun yanı sıra, kişinin günlük hayatında veya iş hayatında, içinde bulunduğu çevrede yaşanan olumlu veya olumsuz durumlar ya da problemler çalışanların performanslarına yansımakta ve davranışlarına etki etmektedir (Aydoğan ve Kara, 2015: 69). Bu nedenden ötürü, olumsuz bir durumla ya da problem ile karşılaştıklarında bunu çözebilmek için yeterli bir bakış açısına ve yeterliliğe sahip olmaları gerekmektedir. Bunu sağlamak için de örgütün çalışanlarının, bir problem karşısında dayanıklılık gücünün yüksek olması ve o problemi çözme yönünde de becerilerini yükseltecek şekilde önlem almaları gerektiği düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

- Bu araştırmada, araştırmaya katılan tekstil çalışanlarının kişisel bilgi formunu, pozitif psikolojik sermaye ve problem çözme becerilerini gerçek durumlarını yansıtacak şekilde ve içtenlikle yanıtladıkları,
- Veri toplama araçlarına verilen yanıtların, mevcut olan durumu çıkarmayı sağlayacak nitelikte olduğu,
- Kastamonu il merkezinde, bir tekstilde çalışan işçilerden oluşturulan örneklem grubunun, hem nicelik hem de nitelik yönünden evreni temsil ettiği,
- Araştırma evresinde kullanılan ölçüm araçlarının geçerli-güvenilir olduğu, araştırmanın amacı yönünde veri toplamaya elverişli ölçekler olduğu varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen araştırma problemi ve varsayımlarına yönelik olarak bu çalışmanın temel hipotezi ve alt hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir;

H₁: Pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerisi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1a}: Pozitif psikolojik sermayenin “iyimserlik” boyutunun problem çözme becerisi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b}: Pozitif psikolojik sermayenin “umut” boyutunun problem çözme becerisi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c}: Pozitif psikolojik sermayenin “özyeterlilik” boyutunun problem çözme becerisi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1d}: Pozitif psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” boyutunun problem çözme becerisi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerisinin “problem çözme yeteneğine güven” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2a}: Pozitif psikolojik sermayenin “iyimserlik” boyutunun problem çözme becerisinin “problem çözme yeteneğine güven” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2b}: Pozitif psikolojik sermayenin “umut” boyutunun problem çözme becerisinin “problem çözme yeteneğine güven” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2c}: Pozitif psikolojik sermayenin “özyeterlilik” boyutunun problem çözme becerisinin “problem çözme yeteneğine güven” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2d}: Pozitif psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” boyutunun problem çözme becerisinin “problem çözme yeteneğine güven” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerisinin “yaklaşma-kaçınma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3a}: Pozitif psikolojik sermayenin “iyimserlik” boyutunun problem çözme becerisinin “yaklaşma-kaçınma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3b}: Pozitif psikolojik sermayenin “umut” boyutunun problem çözme becerisinin “yaklaşma-kaçınma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3c}: Pozitif psikolojik sermayenin “özyeterlilik” boyutunun problem çözme becerisinin “yaklaşma-kaçınma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3d}: Pozitif psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” boyutunun problem çözme becerisinin “yaklaşma-kaçınma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerisinin “kişisel kontrol” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{4a}: Pozitif psikolojik sermayenin “iyimserlik” boyutunun problem çözme becerisinin “kişisel kontrol” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{4b}: Pozitif psikolojik sermayenin “umut” boyutunun problem çözme becerisinin “kişisel kontrol” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{4c}: Pozitif psikolojik sermayenin “özyeterlilik” boyutunun problem çözme becerisinin “kişisel kontrol” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{4d}: Pozitif psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” boyutunun problem çözme becerisinin “kişisel kontrol” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmadan elde edilen veriler, Kastamonu’da il merkezinde bulunan bir tekstil fabrikasında görev yapan 180 çalışana uygulanan anketler ile ve bu anketlerin uygulandığı süre ile sınırlıdır. Araştırma, pozitif psikolojik sermaye ve problem çözme becerileri değişkenleri ve kullanılan ölçekleri ile sınırlıdır. Aynı zamanda araştırma verilerinin analiz edilmesinde yararlanılan istatistiksel analizler ve bulguları ile sınırlıdır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde öncelikle pozitif psikoloji akımı çerçevesinde pozitif psikolojinin tanımı, doğuşu ve gelişimine değinilmiş, ardından örgütsel davranış kapsamında pozitif psikoloji kavramına ve bu kapsama bağlı olarak; pozitif örgütsel psikoloji, pozitif örgüt okulu ile pozitif örgütsel davranış kavramları açıklanmıştır. Bölümde son olarak psikolojik sermaye kavramının tanımına, önemine, doğuşu ve gelişimine kavramsal çerçeve olarak yer verilerek, psikolojik sermayenin dört boyutu olan; iyimserlik, umut, dayanıklılık, özyeterlilik kavramları açıklanarak, bu alanda yapılan çalışmalara alan yazını dikkate alınarak yer verilmiştir.

2.1. Pozitif Psikoloji Kavramı

Bu bölüm, pozitif psikolojinin tanımı, doğuşu ve gelişimi ile örgütsel davranış kapsamında pozitif psikoloji olmak üzere üç kısımda ele alınmıştır. Akabinde örgütsel davranış kapsamında ele alınan pozitif psikoloji; pozitif örgütsel psikoloji, pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış başlıkları altında açıklanmıştır.

2.1.1. Pozitif Psikolojinin Tanımı

Pozitif psikoloji, kavram itibari ile olumlu ya da pozitif duyguları ifade etmektedir. O halde pozitif psikoloji kavramı, “yaşama güçlü bir şekilde, olumlu bakmak ve yaşamaktan zevk almak” olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu, Can ve Akın, 2013: 161). Bireylerin hayatları, sadece çalıştıkları işyerlerinden ibaret değildir. Bireylerin çalışma hayatlarındaki davranışlarını, gün içinde veya geçmişte yaşadığı olaylar, ailevi sorunları, kişilik özellikleri de belirleyebilmektedir. Birey bu durumda, yaşamış olduğu olumlu veya olumsuz ruh halini davranışlarına, işine ve çevresinde bulunan kişilere de yansıtacaktır. Dolayısıyla kişinin pozitif duyguları bu noktada önem taşımaktadır. Pozitif duyguları yüksek olan insanlar; neşeli, kendileri hakkında pozitif düşünen, mutlu ve enerji dolu bir hayat sürdüren kişiliğe sahiptirler (Casciaro, Carley ve Krackhardt, 1999: 286). Bu özellikleri sayesinde pozitif duyguları yüksek olan insanlar, hayattan da yüksek düzeyde keyif almaktadırlar (Yperen, 2003: 1874).

Aksine pozitif duyguları düşük olan insanlar ise; ilgisiz, keyifsiz ve üzgün, hayattan da düşük düzeyde keyif alan insanlardır (Chen, 1997: 185).

Pozitif psikoloji, bir başka tanıma göre “insana özgü olan güçlerin ve erdemlerin bilimsel bir açıdan incelenmesi” dir. (Sheldon ve King, 2001: 216). Bu tanımdan yola çıkarak pozitif psikoloji akımı, psikologların odak noktasını akıl hastalıklı veya rahatsızlığı olan (patolojik) birey yerine, psikolojik sağlık kaynakları üzerine yani sağlıklı olan bireylere çekmektedir (Çınar, 2011: 1). Başka bir ifade ile pozitif psikoloji kavramı, “bir bireyde neyin yanlış ya da neyin doğru gittiğini, bireyin nasıl olduğunu, neyin iyileşmekte veya neyin gelişmekte olduğunu bulmak için uğraşan gözden geçirme eğilimi” olarak tanımlanmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 541). Bu anlamda pozitif psikoloji, insanların güçlü yönleri kadar, zayıf yönlerinin de araştırılması gerektiği gerçeğini de öne süren bir akımdır (Çınar, 2011: 2).

Psikolojinin iki kayıp misyonu bulunmaktadır. Bunlar; yetkinlik ve tüm insanlar için yaşamı daha iyi hale getirmek ya da yaşanılır kılmaktır (Gilham ve Seligman, 1999: 168). Bunlar için de olumlu bir psikolojiye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu anlamda pozitif psikoloji, akıl hastalıklarını önlemek ve bu iyilik halinin geliştirilebilmesi adına, güçlü yönler olarak ifade edilen kararlılık, cesaret ve ümit gibi özelliklerin önemli olduğunu savunmaktadırlar (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 7). Bunun yanı sıra, ahlaki yargı, mizah, kişisel beceri ve af gibi özelliklerin de mutluluğu ve yaşam memnuniyetini artırdığını ifade etmişlerdir (Gilham ve Seligman, 1999: 169).

2.1.2. Pozitif Psikolojinin Doğuşu ve Gelişimi

Pozitif psikoloji, terim itibari ile ilk olarak, 1954 yılında Maslow’un “Motivasyon ve Kişilik” adlı kitabının son bölümünde yer alan “Pozitif Bir Psikolojiye Doğru” kısmında kullanılmıştır (Wright, 2003: 437). Bazı yazarlar ise, pozitif psikoloji düşüncesine bakış açısının Antik Yunan Felsefesinde yer alan “Pygmalion” etkisine kadar dayandırılabilceğini belirtmektedirler. Beklenti etkisi olarak adlandırılan bu kavram, “bir bireyin, bir süre sonra başkalarının (özellikle de herhangi bir özelliği ile

kendisinden üstün gördüğü kişilerin) ona ilişkin beklentilerine eşit düşen davranışları sergilemesi” olarak adlandırılmaktadır (Aybas ve Acar, 2017: 364).

İkinci Dünya Savaşı’nın öncesinde, psikolojinin birbirinden farklı üç misyonu bulunmaktaydı. Bunlar; akıl hastalıklarını veya rahatsızlıklarını tedavi etmek, insanların hayatlarını daha yaşanabilir kılmak ve insanların yüksek olan yeteneklerini beslemektir. Fakat savaştan sonra yaşanan ekonomik olaylar, psikolojinin yüzünün değişmesine neden olmuştur. Bunların yanı sıra psikolojik araştırmalarda da patlamalar yaşanmış ve eşlerin birbirlerinden boşanmak istemeleri sonucunda yaşadıkları stresler, cinsel ve fiziksel istismarlar, ölümler gibi sorunlar artmıştır. Psikoloji, bir yandan bu durumlarla ilgilenerek hastaları tedavi etmeye çalışırken, bir yandan da güç ve erdem gibi kavramların üzerinde yoğunlaşarak inceleme alanını genişletmiştir (Snyder ve Lopez, 2002: 5).

Pozitif psikoloji, 1990’lı yılların sonlarına doğru başlamış bir akım ve insanların hastalık paradigmalarını kullanarak hasar onarımlarını işleyen bir bilimdir. Kökenini “hümanist psikoloji”den alan bu kavram, ilk başlarda bir psikolog grubunun dikkatini çekmiş ve kurucusu olarak görülen Martin Seligman öncülüğünde bir çalışma alanı bulmuştur (Carver ve Scheier, 2002: 232). Zamanla belirli bir birikim sonucunda pozitif psikoloji, odak noktasını değiştirmiş ve 1990’lu yıllardan sonra insanların güçlü olan yönleri üzerinde durmaya başlamıştır. Böylelikle insanların kendilerine ve çevrelerindeki insanlara zarar vermeyeceği bir psikoloji akımı türemiştir. Bununla birlikte pozitif psikolojinin amacı da, insanların hayatlarındaki en kötü şeyleri tamir etmekten, en iyi nitelikleri inşa etmek üzerine kaydırılmıştır (Linley, Joseph, Harrington ve Wood, 2006: 3).

2.1.3. Örgütsel Davranış Kapsamında Pozitif Psikoloji

Örgütsel davranış kapsamında pozitif psikoloji; pozitif örgütsel psikoloji, pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış çerçevesinde ele alınmıştır.

2.1.3.1. Pozitif örgütsel psikoloji

Örgütsel alandaki mevcut araştırmalara bakıldığında, bu araştırmaların pozitif bakış açısından çok, negatif bakış açısıyla ele alındığı görülmektedir. Örneğin; “olumlu veya pozitif stres” yerine “stres ve ruhsal yıpranma” ya da “değişimi kabul etmek” yerine “değişime direnç göstermek” vb. gibi negatif nitelikteki konular üzerinde durulmuştur. Buna karşın bazı araştırmacılar, olumsuz davranışlara yönelmek yerine, pozitifliği öne çıkartmak için çaba gösterilmesi gerektiğini vurgulamışlardır (Luthans, 2002a: 698; Met, 2010: 889). Barbara Fredrickson bu alanda “Pozitif (Olumlu) Duygu Genişletme (Yayma) ve İnşa Etme Kuramı” geliştirmiştir. Bu kuramda, son zamanlarda yapılmış olan çalışmalardan, bu çalışmaların bulgularından, sonuçlarından ve pozitif duyguların etkilerinden bahsedilmektedir. Kuramın ortaya koyduğu bulgular; olumlu duyguların insanların zihin yapılarını, vücut sistemlerini, yaşam sistemlerini, zihinsel ve fiziksel sağlıklarını etkilediği yönünde dört başlık altında toplanmaktadır. Bunların yanı sıra bulguların aslında kilit bir mesaj taşıdığını söylemektedir. Bu mesajın ise, pozitif duyguların insanların kendi içlerinden gelen bir şey olması, bu duyguları sadece içlerinde besleyerek kalmamaları ve başkalarında güçlendirmeleri gerektiğidir (Fredrickson, 2000: 135).

Alanyazında çalışanların performansları ile pozitif duyguları arasında ilişki bulunduğu dair araştırmalar da mevcuttur (Wright ve Staw, 1999: 18). Örneğin; eğer çalışanların moralleri yüksek ve iyi ise, bulundukları örgütten de yeterli desteği görüyorlarsa, kendilerini olumlu hissedecekleri ve yüksek performans sergileyecekleri de kaçınılmazdır. Bu durum aynı zamanda iş doyumlarını sağlayarak, olumsuz düşüncelerden ve duygulardan da arınmalarına neden olacaktır (Birsel ve İslamoğlu, 2010: 93). Bununla birlikte pozitif psikoloji sayesinde, örgütler amaçlarına başarılı bir şekilde ulaşacak ve insan potansiyeli de ortaya çıkmış olacaktır (Peterson ve Spiker, 2005: 154). Psikoloji biliminin odak noktasını oluşturan bu olumluluk, pozitiflik akımı, örgütsel davranış alanına doğru da esmiştir. Böylelikle örgütsel davranış kapsamında yer alan güven, özyeterlilik gibi pozitif kavramlar üzerine yapılan çalışmalar da ivme kazanmıştır (May, Gilson ve Harter, 2004: 17). Bu bağlamda örgütleri ve çalışanları olumluluk bakış açısıyla değerlendiren bir yaklaşım olarak “pozitif örgütsel psikoloji” ortaya çıkmıştır

(Donaldson ve Ko, 2010: 178). Bu akımın, örgütlere yansıması ise, pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış şeklinde olmuştur (Karatürk, 2015: 58).

2.1.3.2. Pozitif örgüt okulu

Pozitif örgüt okulu genellikle, örgütlerde negatiflik eğilimini çözmeye çalışan bir yaklaşımdır. Toplulukların ve bireylerin kurumsal anlamda ilerlemelerine, güçlü ve olumlu yönlerinin geliştirilmesine odaklanmaktadır (Narcıkara, 2017: 22; Kanbur, 2017: 231). Bu yaklaşımın ana fikri ise, işyerlerindeki pozitif davranış etmenlerini anlamamanın örgütleri yeni başarılarla götüreceği düşüncesine dayanmaktadır (Roberts, Spreitzer, Dutton, Quinn, Heaphy ve Barker, 2005: 76). Buradaki söz konusu olan okul kavramı, bir teoriyi simgelememekle birlikte, olumlu etmenlerden mükemmellik, ilerleme, erdemlilik, gelişim ve başarı gibi kavramları inceleyen bir çalışma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır (Cameron ve Caza, 2008: 99). Peterson ve Seligman (2003), pozitif örgüt yaklaşımlarının negatiflikleri reddetmediğini belirtmekte ve pozitif durumların, örgüt yaklaşımçıları tarafından yeterince araştırılmamış olmasını eleştirmektedirler. Bundan dolayı pozitif örgüt okulunun amacı, işyerlerinde pozitif durumların altında yatan asıl sebepleri anlamak, bunları daha anlaşılır hale getirmek ve bazı kuramların dikkatinden kaçırdığı olumlu durumları ve etkileşimleri ortaya çıkartmaktır (Dutton, Cameron ve Quinn, 2003: 12).

Pozitif örgüt okulu, bu belirtilenlerin yanı sıra, örgütlerdeki insanların güçlü olan yanlarının geliştirilmesi, hareketlilik ve canlılık kazandırılması, örgüt içi bağlılığın ve memnuniyetin sağlanması, geliştirilmesi gibi birçok etmenlerin üzerinde çalışan bir araştırma alanıdır (Cameron ve Caza, 2008: 101). Aynı zamanda diğer çalışma alanlarından farklı olarak, çalışanların pozitif eğilime yatkın olduğunu da kabul ederek hareket etmektedir (Ramlall, 2008: 1590). Temel değerlerinde ise, sürekli artan bir olumluluk, erdemli olma, çalışan bireylerin güçlendirilmesi ve yeni bilgi üretimi yer almaktadır (Narcıkara, 2017: 23).

2.1.3.3. Pozitif örgütsel davranış

Örgütlerde, performans iyileştirmeyi amaçlayan bu yaklaşım, Luthans'ın öncülüğü ile başlamaktadır (Nelson, Little, Quick, Cooper ve Gibbs, 2009: 262). Bu yaklaşımın bir diğer amacı ise, bireylerde var olan pozitif güç ile psikolojik sermaye öğelerini yönetmek, ölçmek ve geliştirmektir (Kesken ve Ayyıldız, 2008: 732). Bu alanda yapılan çalışmalar genellikle güçlendirmeye ve olumlu psikolojik kapasiteye dayalıdır. Yalnız bu pozitif örgütsel davranışlar, bazı kriterlere sahiptir.

Bu kriterler (Luthans ve Jensen, 2005: 305; Özkalp, 2009: 492; Keser, Yılmaz ve Yürür, 2009: 123): Teorik temele ve araştırmaya dayanması, geçerli olan ölçüm yöntemlerine sahip olması, bu alana özgü olması, hem gelişime, hem de değişime açık olması ve bireysel ve örgütsel performans da olumlu bir etkiye sahip olmak olarak belirtilmektedir.

Pozitif örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde, gelecek vaat eden bir perspektif sunmaktadır. Çünkü bu alanda yapılan çalışmalar, etkili olmayan çalışanları motive edecek, stres, tükenmişlik gibi olumsuz durumlarla başa çıkabilmeyi sağlayacak, sorunları etkili bir biçimde çözmeyi ve yönetmeyi sağlayacak, çalışanların olumsuz olan davranışlarını ve tutumlarını iyileştirecek yönde daha geliştirilebilir yollar bulmayı içermektedir (Luthans, 2002b: 57).

Bazı araştırmacılar ise pozitif örgütsel davranışı, örgütlerin performanslarının psikolojik sermayenin boyutları ile geliştirilebileceğini öne sürmekte ve tanımlamaktadırlar (Luthans, 2002a: 698). Bu boyutlar; özyeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserliktir. Bu boyutların yanı sıra örgütlerin, çalışanlarından bekledikleri yüksek performansı ortaya çıkarabilmeleri için mutluluk, güven ve duygusal zekanın da sahip olunması gereken unsurlardan olduğunu belirtmişlerdir (Bakker ve Schaufeli, 2008: 149). Bu bağlamda, çalışmaların asıl ana sistemini oluşturan örgüt çalışanlarıdır. Örgütlerin de süreklilik sağlayabilmelerindeki en önemli güç kaynağı, çalışanlarında mevcut olan psikolojik potansiyeldir. Bu durumun anlaşılması ise psikolojik sermaye kavramını doğurmuştur.

2.2. Psikolojik Sermaye Kavramı

Bu bölümde öncelikle psikolojik sermayenin tanımı, önemi, doğuşu ve gelişimi ile psikolojik sermayenin dört boyutu olan; umut, iyimserlik, özyeterlilik ve dayanıklılık kavramları, geniş bir yazın çerçevesinde ele alınmıştır.

2.2.1. Psikolojik Sermayenin Tanımı

Pozitif psikolojik sermaye kavramı, yönetim alanındaki araştırmacılar tarafından ortaya atılan bir kavramdır. Bu kavram, psikoloji alanındaki gelişmelerin örgütsel davranış alanını etkilemesi sonucu oluşmuştur (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006: 28). Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların performanslarını artırmak, örgütsel başarıya ulaşmak için, insan kaynaklarının psikolojik kapasiteleri ile pozitif bir şekilde yönlendirilmiş olan güçlü yönlerini araştıran bir yaklaşımdır (Turner, Barling ve Zacharatos, 2002: 716). Pozitif psikolojik sermaye, bu açıdan geliştirilebilir bir yapıya sahiptir. Bu yaklaşımın, pozitif psikolojiden farkı ise, teoriye dayalı olması ve bilimsel bir açıdan yaklaşmasıdır (Luthans ve Youssef, 2007: 325).

Bazı araştırmacılar bu kavramı, “bireyin olumlu bir yönde gelişmesi” ya da “kişinin pozitif psikolojik durumu” olarak tanımlamışlardır (Luthans ve Youssef, 2007: 326). Başka bir ifade ile, psikolojik sermaye, “bireyde mevcut bulunan özellikler ile ilerleyen zamanda bireyin gelişmesi ile ortaya çıkan özelliklerinin toplamı”dır (Narcıkara, 2017: 25). Psikolojik sermaye genel itibarı ile, pozitifliği simgeleyen temel bir psikolojik faktördür. Sosyal ve insan kaynağı sermayesinden farklı bir kavram olmakla birlikte, bireyin “kim olduğu” üzerine odaklanmaktadır. Aynı zamanda örgütlerin de rekabet avantajı yakalayabilmeleri için, bireyin gelişimini adına çaba göstermek üzere çalıştıkları bir sermaye türüdür. Bu bağlamda rekabet avantajı sağlayan sermaye türleri aşağıda yer almaktadır (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 46):

Geleneksel Ekonomik Sermaye: Örgütün mali ve somut olan varlıklarını ifade etmektedir. “Neye Sahipsiniz?” sorusuna verilen cevaptır.

Beşeri Sermaye: Çalışan bireylerin bilgi, yetenek, beceri ve deneyimlerini ifade etmektedir. “Ne Biliyorsunuz?” sorusuna verilen cevaptır.

Sosyal Sermaye: Çalışan bireylerin ilişkilerini ve iletişim ağlarını ifade etmektedir. “Kimi Tanıyorsunuz?” sorusuna verilen cevaptır.

Psikolojik Sermaye: Özyeterlilik, dayanıklılık, umut ve iyimserlik kavramlarını ifade etmektedir. “Kimsiniz?” sorusuna verilen cevaptır.

2.2.2. Psikolojik Sermayenin Önemi

Günümüzde iş anlayışının, insan zihnine dayalı olması ve günden güne şiddetini artıran rekabet, hem çalışan bireylerin verimliliğini, hem de çalışanların bulundukları örgüte olan katkılarını çok daha önemli hale getirmektedir. Bu noktada psikolojik sermaye, çalışan bireyin gelişimine önem vererek, verimliliğin ve performansın artışında büyük bir rol oynamaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 304). Aynı zamanda psikolojik sermaye, örgütlerin temel sistemi olan insan değerini anlamak ve insandan verimli bir şekilde yararlanmak için de psikolojik açıdan bir kaynak görevi görmektedir (Erkmen ve Esen, 2013: 24). Bununla birlikte, kişinin üretkenliğine de katkı yapmaktadır (Walumbwa, Luthans, Avey ve Oke, 2011: 8).

Psikolojik sermaye ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında genel olarak, olumsuz örgütsel ve bireysel sonuçlar ile ters yönlü bir ilişkiye sahip olduğu; olumlu örgütsel ve bireysel sonuçlarla ise aynı yönde bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir (Çetin, Basım ve Şeşen, 2013: 99). Örneğin; psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ya da sinizm davranışı ile ters yönde bir ilişki görülürken, iş doyumu ya da performans ile psikolojik sermaye arasında aynı yönde bir ilişki görülmektedir (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011: 130). Psikolojik sermayenin dört bileşeni de bireysel ve örgütsel açıdan önem taşımaktadır. Bireyin sahip olduğu yeteneklere olan güveni yani özyeterliliği yüksek olursa, zorlu görevleri geçme konusundaki kaygıları da azalır ve var olan güçlerini ortaya koymaya çalışır (Avey, Luthans ve Jensen, 2009: 680). Bununla birlikte çalışan bireyin geçmişteki başarılarının özyeterlilik algısını olumlu bir şekilde etkilediği, mutluluğunu artırdığı ve işten ayrılma niyetini azalttığı

tespit edilmiştir (Salanova, 2004: 1049). Dolayısıyla işe ve örgüte bağlılığın artırılması için pozitif duygular önem taşımaktadır.

Bireyin gelecekte hem iyi, hem de güzel şeyler olacağına dair beklentisi de varsa, sürekli pozitif düşünür, iyi durumlarla karşılaşacağına inanır ve bu durumu çevresindekilere, iş arkadaşlarına ve işine de yansıtarak, yüksek motivasyonlu olmasına neden olur (Keser ve Kocabaş, 2014: 15). Bireyler eğer yüksek düzeyde umut beslerlerse, istediklerini elde etmek için çabalarlar ve bunun için gerekli olan yolları denerler ya da farklı yollar geliştirirler. Böylelikle hem engellerle baş edebilirler, hem de bireydeki yaratıcı güç ortaya çıkmış olur (Topçu ve Ocak, 2012: 68). Aynı şekilde bireyin dayanıklı olması da, olumsuz bir durumla karşı karşıya kaldığında yıkılmasından ziyade, kendisini kısa sürede toparlayıp mevcut olan performansının çok daha üstüne çıkarak hayatlarında yeni değerler oluşturmalarına neden olmaktadır (Tüzün, Çetin ve Basım, 2012: 417). Bu noktada, insanları çalışma hayatının her alanında motive etmeyi amaçlayan bu psikolojik sermaye, hem çalışan açısından hem de örgüt açısından büyük önem taşımaktadır.

2.2.3. Psikolojik Sermayenin Doğuşu ve Gelişimi

Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış alanındaki gelişmeler zamanla psikolojik sermaye yaklaşımının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Pozitif psikoloji kavramındaki “sermaye” sözcüğü, bir değeri atfetmek amacı ile kullanılmaktadır. 1970-1980’li yıllarda şirketlerin veya kurumların servet göstergesi olarak stoklar görülmektedir. Fakat zamanla bu stoklama maliyetleri, verimliliği olumsuz yönde etkilemeye başlamıştır. Bunun yanı sıra, stokları minimum düzeyde tutmak için de yeni üretim biçimleri bulmak hedeflenmiştir. Günümüze gelindikçe de yeni sermaye türleri keşfedilmiştir. Bu sermaye türlerinden birisi de “psikolojik sermaye” olmuştur ve şirketlere ya da kurumlara ciddi katkıları olduğu anlaşılmıştır (Çınar, 2011: 7).

Rekabet avantajı sağlama konusunda psikolojik sermayenin çok önemli olduğunu belirten araştırmacılar bu durumu şu şekilde açıklamaktadırlar. Çalışanların hayat tecrübelerinin olduğu, psikolojik açıdan dolu bir kafayı örgüte taşıdıklarını belirtmektedirler. Bununla birlikte çalışanların hem iş, hem sosyal çevresindeki

olaylardan etkilendiklerini ve bu durumun psikolojik sermaye bileşenlerini etkilediğini ifade etmektedirler. Bunu fark eden ve bu eksikliği gidermeye çalışan örgütler, psikolojik sermaye kavramına odaklanmışlardır. Bu sayede de, bu eksikliği bir fırsat görerek, öncelikle çalışanların güvenini kazanmaya çalışmışlardır. Bununla birlikte çalışanlara, iş ortamında çok değerli ve önemli varlık olduklarını hissettirmeye çalışmışlardır. Sonuç itibari ile rekabet avantajının bu şekilde yakalanabileceğini öne sürmüşlerdir (Luthans ve Youssef, 2004: 157).

Psikolojik sermaye yaklaşımının temel özelliklerini oluşturan bileşenler aşağıda yer almaktadır (Luthans ve Youssef, 2007: 327):

Umut: Bireylerin gelecekte amaçlarına ulaşabileceklerine dair olan pozitif bir güçtür.

İyimserlik: Yaşanan olayları pozitif olarak yorumlamaktır.

Özyeterlilik: Bireyin herhangi bir alanda veya konuda başarabileceğine dair olan inancıdır.

Dayanıklılık: Bireyin problemlerle veya sorunlarla karşı karşıya gelmesi durumunda, başarmak için ayakta kalabilmesi ve vazgeçmesini önleyen irade gücüdür.

2.2.4. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Bu bölümde pozitif psikolojik sermayenin boyutları; özyeterlilik, dayanıklılık, umut ve iyimserlik olarak alanyazın kapsamında ele alınmaktadır.

2.2.4.1. Umut (*hope*) boyutu

Umut teorisi, pozitif psikolojinin temel yapıtaşlarından birisi olmakla birlikte, C. Rick Synder' in teorisi ve araştırmasında yakından incelenmiştir. Bu kavramın, pozitif psikoloji alanında kullanılması da, C. Rick Synder' in araştırması ile birlikte ortaya konulmuştur. Umut kavramı itibari ile pozitif psikoloji çerçevesinde, “bireyin

amaçlarına başarılı bir şekilde ulaşması için yollar bulabilmesi ve bu yolları da kullanabilmesi için motive olması” olarak tanımlanmaktadır (Lopez, Ciarlelli, Coffman, Stone ve Wyatt, 2000: 70).

Amaç odaklı düşünülen bu kavramın, üç evresi bulunmaktadır (Snyder, 2000: 12).

- 1.) Bireyin akılcı bir hedefe bilinçli bir şekilde yönelmesi,
- 2.) Bireyi amacına ulaştıracak farklı yolların mevcut olması,
- 3.) İstenilen amaç ve yollara ulaşabilmek adına, bireyi motive eden ve kararlı olmasını artıran unsurlardır.

Umut, psikolojik sermaye açısından, “kişinin hedefine ulaşabilmesi için kararlılıkla birlikte sabır gösterebilmesi ve bunu yaparken de gerekirse yol değişikliğine de gidebilmesi” anlamına gelmektedir (Luthans ve Avolio, 2009: 307). Aynı zamanda umut kavramı, performans üzerinde etkili olmakla birlikte, geliştirilebilir bir kavramdır. Yapılan araştırmalar sonucunda, umutlu olan bireylerin daha çok motive oldukları, bir işi ya da görevi başarma konusunda kendilerine daha çok güvendikleri görülmüştür. Bununla birlikte, hedeflerine ulaşma yolunda ilerlerken zorluklarla karşılaştıklarında, alternatif olarak yollar belirledikleri ve böylelikle de daha yüksek performans gösterdikleri ortaya çıkmıştır (Luthans ve Jensen, 2002: 304; Peterson ve Luthans, 2003: 26). Aynı zamanda, psikolojik sermaye kuramcıları da, çalışmalarında bazı bulgular elde etmişlerdir. Bu bulgular ise, umut faktörünün sadece iş performansı üzerinde etkili olmadığını, bunun yanı sıra iş doyumunu üzerinde de etkileri olduğunu tespit etmişlerdir (Peterson ve Luthans, 2003: 28).

2.2.4.2. Özyeterlilik (*selfefficacy*) boyutu

Özyeterlilik kavramı, ilk kez 1977 yılında Albert Bandura tarafından öne atılmış bir kavram olmakla birlikte, Bandura bu kavramı ilk kez “Özyeterlilik: Doğru Bir Davranışsal Değişimin Birleştirici Kuramı” adlı çalışmasında söz etmiştir (Bıkmaz, 2004: 178). Özyeterlilik, bireylerin kendi becerilerine veya yeteneklerine olan inancı ile ilgili bir kavramdır (Özkalp, 2009: 493). Özyeterlilik kavramı geniş bir şekilde

“bireylerin belirli bir bağlamda görevlerini başarılı bir şekilde tamamlayabilmeleri için gerekli olan bilişsel kaynaklarının, motivasyonlarının ve faaliyetlerinin evrelerini harekete geçirebilmeleri adına, kendi yeteneklerine duymuş oldukları özgüvenleri” olarak tanımlanmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66).

Kişilerin kendi yeteneklerine duymuş oldukları bu özyeterlilik inançlarının dört ana kaynağı bulunmaktadır (Bandura, 1997: 105):

Doğrudan Deneyimler: Bu dört kaynağın içinde en etkili olan bu deneyim, kişinin bizzat kendisinin yaşadığı deneyimleridir. Kişiler yeterlilik inançlarını belirleyebilmek için, öncelikle eylemlerinin etkilerini ölçerler ve daha sonra bu etkileri yorumlarlar. En son olarak da, sonuçları başarılı bir şekilde yorumlayabilirlerse özyeterlilikleri yüksek, sonuçları başarısız bir şekilde yorumlarsa da, özyeterlilikleri düşük olur (Pajares, 1997: 37).

Dolaylı Deneyimler: Bireyler, başkalarının çaba harcamaları sonucunda, başarılı olduklarını gördükleri zaman, kendileri de gerektiği kadar çalıştıklarında, başaracaklarına inanırlar (Bandura, 2004: 622).

Sözel İkna: Olumlu telkinler (olumlu bir düşünceyi aşılama) hem öz inançları güçlendirir, hem de bireyi cesaretlendirir. Fakat olumsuz telkinler (olumsuz bir düşünceyi aşılama) öz inançları zayıflatır ve kişinin cesaretini kırar (Pajares, 1997: 37).

Psikolojik Durum: Bireylerin hem psikolojik, hem de duygusal durumlarını göz ardı etmeden, yeterliliklerini sorgulamalarıdır (Bandura, 1997: 106).

2.2.4.3. Dayanıklılık (resilience) boyutu

Dayanıklılık kavramı literatürde, “bireyin ters giden ve zorluklar karşısındaki durumu ile, olumlu bir şekilde başa çıkabilmesi ve adaptasyon sağlayabilmesi” olarak tanımlanmaktadır (Masten ve Reed, 2002: 75). Bu kavram işyerine uyarlandığında ise, “bireyin işinde ya da işyerinde terslik, anlaşmazlık, başarısızlık gibi durumlar karşısında, kendini iyileştirmek adına olumlu yönde değişiklikler

yapması ve artan bir sorumluluk ile kendini tekrar toparlaması” olarak ifade edilmektedir (Luthans, 2002a: 702). Özellikle değişimin yaşandığı örgütlerde çok daha fazla önem kazanan bu kavram, sadece olumsuz durumlarla başa çıkabilmek için değil, bunun yanı sıra, “olumlu durumlarda da sorumluluklarla başa çıkmak” olarak da tanımlanabilir (Güloğlu ve Kararırmak, 2010: 73).

Bazı araştırmacılar, psikolojik açıdan bireylerin dayanıklılık yapılarını açıklamada altı etkenin önemli olduğunu ileri sürmektedirler. Bu altı etken aşağıda yer almaktadır (Friborg, Barlaug, Martinussen, Rosenvinge ve Hjemdal, 2005: 36):

Gelecek Algısı (Future Sense): Bireyin geleceğe yönelik olan bakış açısını ifade etmektedir.

Yapısal Stil (Structural Style): Bireyin kendine olan özgüvenini, özdisiplinini ve güçlü olan yönlerini ifade etmektedir.

Sosyal Kaynaklar (Social Resources): Bireyin sahip olduğu sosyal bağlarını ifade etmektedir.

Aile Uyum (Family Harmony): Bireyin ailesi ile olan uyumunu ifade etmektedir.

Kendilik Algısı (Self-Perception): Bireyin hem bedensel, hem de ruhsal açıdan kendisini nasıl algıladığını ifade etmektedir.

Sosyal Yeterlilik (Social Competence): Bireyin sosyal yönden yardım görmesi veya görmemesi olarak ifade edilmektedir.

Akademik alanda, genel olarak, bireylerin sorunları üzerine odaklanan bu yaklaşım, günümüzde artık rotasını değiştirerek güçlendirici yaklaşımlara yönelmiştir. Bu yönelim, dayanıklılık kavramının önemini daha da artırmıştır (Richardson, 2002: 307). Bu bağlamda, çalışma hayatında bireylerin dayanıklılık düzeylerini artırmak ve önlerine çıkan zorluklarla başa çıkabilmelerini sağlamak amacıyla birtakım stratejiler önerilmektedir. Bu stratejilerden ilki, çalışma hayatındaki ilişkilerin ve kişilerarası ağların, güçlü ya da sağlam bir şekilde kurulmasıdır. Çünkü çalışan bir bireyin,

çalışma ortamında gereksinim duyduğu zamanlarda, sosyal destek sağlayan arkadaşlarının varlığı, risk etmenlerini de azaltmış olacaktır. Bir diğer strateji ise, çalışanlara olumlu bir düşünce aşılayarak, bunun devamının sağlanmasıdır. Böylelikle bireyler, zor durumlarla bile mücadele ederken, çalışma ortamında iyimserliğin ve umudun hakimiyet sürdüğü bir hava sağlanmaktadır (Jackson, Firtko ve Edenborough, 2007: 5).

2.2.4.4. İyimserlik (optimism) boyutu

İyimserlik kavramı, “bireylerin hedeflerine ulaşabilmeleri adına çaba göstererek, ısrarcı davranmasını sağlayacak biçimde sürekli iyi şeylerin olacağına dair beklenti içine girmesi olarak” ifade edilmektedir (Scheir ve Carver, 1985: 223). Çalışma yaşamında ise iyimserlik kavramı, “çalışanları güdüleyen, yüksek moralli tutan, zorluklar karşısında daha dayanıklı ve sabırlı, fakat kişisel yeterlilikleri daha az olan, hem fiziksel hem ruhsal açıdan canlı ve enerjik bir ruh hali” olarak ifade edilmektedir (Çalışkan ve Erim, 2010: 659). Bunun yanı sıra iyimser olan bireyler, hayatlarındaki olumsuz olaylardan ve umutsuz düşüncelerden kendilerini olabildiğince uzak tutmaktadırlar (Kesken ve Ayyıldız, 2008: 378). Yalnız birey, bu olumlu değerlendirmeleri yaparken gerçekçi olmalıdır. Çünkü iyimserlik, olumlu veya olumsuz olayların sonuçlarını, hem gerçekçi, hem de doğru bir şekilde değerlendirmektedir. Bu bağlamda iyimserlik, bireylerin sorumlu ve uyumlu yönlerini de içine alan bir özelliğe sahiptir (Keser, Yılmaz ve Yürür, 2009: 131).

Görüldüğü üzere, iyimser bireylerin amaçları gerçekçidir ve amaçlara ulaşma konusunda gayret göstermeye de sabırla devam etmektedirler (Malone, 2010: 5). Kötümser insanlar da ise bu durumun tam zıttı görülür. Gelecek hakkında hep umutsuz düşünürler ve başarıya ulaşamadıkları zaman gayret göstermek yerine yılgınlığı seçerler. İyimser insanların ise başarısızlık durumuna uğradıklarında, bu durumu çevresel etmenlere veya değiştirilebilecek niteliklere bağladıkları görülmektedir (Baltaş, 2001: 185). Aynı zamanda iyimser bireyler, geleceği istedikleri yönde şekillendirebileceklerine ve kontrolün her zaman kendilerinde olduğuna da inanırlar. Bu bağlamda iyimserlerin dünya görüşünde de her daim iyileşme ve gelişme beklentisi yer almaktadır. Buna nazaran kötümser bireyler, kendi

hayatlarının kontrolünün kendilerinde olduklarına inanmazlar ve bu durumu da kuruntuya dayanan beklentilerine veya önceki deneyimlerine dayandırırılar.

İyimserliği oluşturan bazı spesifik kurallar mevcuttur ve bu kurallar psikolojik sermayenin gelişmesi adına da uygulanabilir niteliktedir. Bu kurallar aşağıda yer almaktadır (Luthans ve Youssef, 2007: 347):

- Herhangi bir güçlük karşısında, bireyin kendi kendisini sabote eden inanışlarını tanımlaması,
- Bu inanışların doğruluğunun değerlendirilmesi,
- Yanlış inanışlardan vazgeçilerek, yerine yapıcı ve doğru inanışlara yer vermektir.

2.2.5. Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Günümüzde pozitif psikolojik sermaye örgütsel davranış alanında çok fazla araştırılan ve ilgi çeken konulardan birisidir. Bundan dolayı bu bölümde ele alınan araştırma sayısına bir sınırlama getirilerek 2017 ve 2018 yılında yapılan çalışmalara değinilmiştir. Bu bağlamda yabancı ve türkçe yazın dikkate alınarak araştırmalar aktarılmıştır.

Alamur ve Atabay (2016), psikolojik sermaye ile duygusal emek davranışı arasında bir ilişkinin olup olmadığını incelemiştir. Bu amaç doğrultusunda, 133 otelden 390 otel çalışanı örneklem olarak ele alınmıştır. Araştırma bulgularında ise, anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki çıkmıştır. Bununla birlikte, doğal duygu boyutu ile psikolojik sermaye arasında pozitif ilişkinin bulunduğu gözlenmiştir. Buna karşın, duygusal emeğin alt boyutları ile psikolojik sermayenin umut boyutu arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Beğenirbaş, Oğuzhan ve Topçu (2017) çalışmalarında, çalışanların psikolojik sermaye algıları ile duygusal emeklerinin, bir diğer değişken olan iş tatmini üzerinde bir etkisinin olup olmadığını incelemiştirlerdir. Bu amaç doğrultusunda, bir bankada görev yapan 200 çalışan örneklem olarak seçilmiştir. Elde edilen bulgularda ise, çalışanların psikolojik sermaye algıları ile duygusal

emeklerinin, bir diğer değişken olan iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Akdemir ve Açan (2017), psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında bir ilişkinin olup olmadığını incelemişlerdir. Türkiye'deki üç yoğun havalimanının trafik kontrolünde çalışan 301 kişi örneklem olarak seçilmiştir. Elde edilen bulgularda ise, psikolojik sermayenin dört boyutu ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Arabacı ve Çakmak (2017), psikolojik sermaye algısının, hem iş tatmini, hem de örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemişlerdir. İlköğretim okullarındaki 900 öğretmen örneklem olarak ele alınmıştır. Araştırma bulgularında ise, öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları orta düzeyde çıkmıştır ve buna karşın psikolojik sermaye algıları ise yüksek düzeyde çıkmıştır. Bunun yanı sıra, psikolojik sermayenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı bir yönde olduğu saptanmıştır. Ayrıca, psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasında da iş tatmininin aracı etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Alessandri, Consiglio, Luthans ve Borgogni (2018), iş performansı ile psikolojik sermaye ilişkisinde, iş ilişkisinin ve iş ilişkisindeki değişimin aracı rolünü incelemişlerdir. İletişim servis şirketinde beyaz yakalı olarak çalışan 420 kişi örneklem olarak seçilmiştir. Elde edilen bulgularda ise, psikolojik sermaye düzeyindeki bir artışın, iş performansını artırdığı ve sonrasında da iş ilişkisini artırdığı saptanmıştır. Bunun yanı sıra, performans ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkide, iş ilişkisindeki değişimin bir aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Ayas, Önay, Uğurlu ve Önay (2017), araştırmalarında psikolojik sermaye değişkeninin, girişimcilik niyeti ile bir ilişkisinin olup olmadığını incelemişlerdir. 37 üretim sektöründen 143 çalışan örneklem olarak ele alınmıştır. Araştırma bulgularında ise, psikolojik sermayenin boyutlarından olan özyeterlilik ve umut değişkeninin girişimcilik niyetini pozitif yönde etkilediği belirtilirken, iyimserlik ve dayanıklılık boyutunun girişimcilik eğilimini anlamlı bir şekilde etkilemediği tespit edilmiştir.

Basım, Bıçakçı ve Kızrak (2017), öz-liderlik becerilerinin, psikolojik sermayeyi etkileyip etkilemediği ve bununla birlikte psikolojik sermayenin alt boyutlarının, öz-liderlik alt boyutları üzerinde etkisinin olup olmadığını incelemişlerdir. Araştırma 227 devlet memuru üzerinde uygulanmıştır. Elde edilen bulgularda ise, farklı öz-liderlik davranışlarının, psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut ve iyimserlik değişkenlerinden etkilendiği tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra bireyin kendini ifade edebilme özelliğinin de umut haricindeki diğer psikolojik etmenlerden etkilendiği sonucu ortaya koyulmuştur. Sonuç itibarı ile, öz-liderlik becerilerinin üzerinde, psikolojik sermaye etkenlerinin kısmi bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Cömert ve Yürür (2017), psikolojik sermaye üzerinde örgütsel desteğin rolünün olup olmadığını araştırmışlardır. 113 acil servis çalışanı örneklem olarak ele alınmıştır. Araştırma bulgularına göre, psikolojik sermayenin alt boyutları olan iyimserlik, öz-yeterlilik ve umut değişkenleri ile örgütsel destek arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Buna karşılık, psikolojik sermayenin boyutlarından olan dayanıklılık değişkeni ile örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Çalışkan ve Pekkan (2017), psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerinde bir etkisinin olup olmadığını, bu etki de örgütsel desteğin aracı rolü üstlenip üstlenmediğini incelemişlerdir. Örneklem olarak sanayi sektöründeki 396 çalışan ele alınmıştır. Araştırma bulgularında ise, hem örgütsel desteğin, hem de psikolojik sermayenin, çalışanların işe yabancılaşmaları üzerinde etkili olduğu ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, psikolojik sermayenin dört alt boyutu ile çalışanların örgütsel destek algıları arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca psikolojik sermayenin, dört alt boyutu ile işe yabancılaşma üzerinde negatif bir etkisinin olduğu gözlenmiştir.

Çöp ve Kızanıklı (2017) çalışmalarında, psikolojik sermaye ile çalışanların iş performansı algıları arasında bir ilişkinin olup olmadığını incelenmişlerdir. Bu amaç doğrultusunda, beş yıldızlı bir otelin 280 çalışanı örneklem olarak ele alınmıştır. Araştırma bulgularında ise, psikolojik sermaye ve boyutları ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Düzgün ve Yeşiltaş (2017), çalışanların prosedür adaleti algılarının, psikolojik sermaye ve boyutları üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Beş yıldızlı otelde görev yapan 242 çalışan örneklem olarak ele alınmıştır. Araştırma bulgularında ise, çalışanların algıladıkları prosedür adaletin psikolojik sermayenin dört boyutu olan iyimserlik, umut, dayanıklılık ve özyeterlilik üzerinde etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Karadal ve Özsungur (2017), etik liderlik, psikolojik sermaye ve hizmet inovasyon davranışı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. 60 ticari işletmenin 317 çalışanı üzerinde uygulama yapılmıştır. Elde edilen bulgularda ise, pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir ve hizmet inovasyon davranışının artmasının psikolojik sermayeyi ve bununla birlikte etik liderliği artıracığı tespit edilmiştir.

Kaya ve Altinkurt (2018) çalışmalarında, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkide, hem psikolojik hem de yapısal güçlendirmenin rolünü incelemişlerdir. Bir ilde görev yapan 374 öğretmen örneklem olarak seçilmiştir. Araştırma bulgularında ise, psikolojik sermaye ve bireysel başarısızlık duygusu ilişkisinde bu iki güçlendirmenin aracılık rolünün olduğu; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve psikolojik sermaye ilişkisinde ise bu iki güçlendirmenin tam bir aracılık rolünün olduğu saptanmıştır. Güler ve Ocak (2017), psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerinde etkisinin olup olmadığını araştırmışlardır. 215 öğretmen örneklem olarak ele alınmıştır. Araştırma bulgularına göre, psikolojik sermayenin boyutlarından olan, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının, tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Köse ve Tetik (2017), pozitif psikolojik sermaye değişkeninin, lider-üye değişimi üzerinde bir etkisinin olup olmadığını incelemişlerdir. Hizmet sektöründe çalışan 472 kişi örneklem olarak seçilmiştir. Elde edilen bulgularda ise, psikolojik sermaye değişkeninin, lider-üye etkileşimi üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Maslakçı, Sürücü ve Şeşen (2017), liderlik tarzlarının, psikolojik sermaye üzerindeki etkisini araştırmışlardır. 5 yıldızlı otellerde çalışan 372 kişi örneklem olarak seçilmiştir. Elde edilen bulgularda ise, liderlik tarzlarının, psikolojik sermaye üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla

birlikte, liderlik tarzlarında dönüştürücü liderliğin, psikolojik sermaye üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi, serbest bırakıcı liderliğin anlamlı ama negatif etkisi, işlemsel liderliğin ise, psikolojik sermaye üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

McDowell, Huang ve Caza (2017) çalışmalarında, otantik liderliğin psikolojik sermaye ve ekip katılımı üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Bununla birlikte, pozitif ortamın, otantik liderlerin psikolojik sermayesini etkilemede ekip katılımının aracı rolü de incelenmiştir. Basketbol takımını temsil eden, bayan ve erkekten oluşan 119 sporcu örneklem olarak ele alınmıştır. Elde edilen bulgulara ise, pozitif bir ortamın, otantik liderlik ile sporcuların psikolojik sermayesi ve ekip katılımı arasındaki ilişkide aracılık ettiği sonucuna varılmıştır.

Newman, Nielsen, Smythe ve Hirst (2018) çalışmalarında, mültecilerin refahı ile sosyal destek arasındaki ilişki de, psikolojik sermayenin aracı bir rol üstlenip üstlenmediği araştırılmıştır. Avustralya'daki 190 mülteci örneklem olarak ele alınmıştır. Bu iki değişken arasındaki ilişki pozitif çıkmıştır. Örgütsel destek algısı ve refah arasındaki ilişkide, psikolojik sermayenin tam bir aracılık rolü üstlendiği, fakat aile desteği algısı ile refah arasındaki ilişkide ise psikolojik sermayenin kısmi bir aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Pitichat, Reichard, Edwards, Middleton ve Norman (2018), psikolojik sermayenin yapısını liderlik geliştirme kapsamında incelemişlerdir. Lider gelişim psikolojik sermayesi olarak incelediği bu kavramı, kişinin kendisini bir lider olarak geliştirebilmesine yönelik motivasyonel eğilimi şeklinde tanımlamıştır. 120 lider örneklem olarak seçilmiştir. Elde edilen bulgulara ise, örgütsel ve sosyal destek, örgütteki öğrenme ortamına ve lider geliştirme davranışlarına, lider geliştirme psikolojik sermaye değişkeninin aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Pu, Hou, Ma ve Sang (2017) çalışmalarında, aile-iş çatışması ile iş tükenmişliği arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. 357 üniversite öğretmeni örneklem olarak seçilmiştir. Elde edilen bulgulara ise, iki değişken arasında ilişki çıkmıştır. Oral, Tösten ve Elçiçek (2017), psikolojik sermaye

ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Türkiye’deki 14 ilden 1395 öğretmen örneklem olarak seçilmiştir. Araştırma bulgularında ise, öğretmenlerin genel olarak psikolojik sermaye algıları yüksek çıkmıştır, fakat tükenmişlik düzeyleri orta düzeyde çıkmıştır. Sonuç itibari ile, diğer araştırmalardan farklı olarak, bu araştırmada iki değişken arasında anlamlı bir ilişki çıkmamış ve psikolojik sermayenin tükenmişlik değişkenini yordamadığı tespit edilmiştir.

Schuckert, Kim, Paek ve Lee (2018), otantik ve dönüşümcü liderliğin, hem çalışanların psikolojik sermaye algılarını, hem de hizmet inovasyon davranışlarını nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Elde edilen bulgularda ise, otantik liderliğin, hizmet inovasyon davranışı ve psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin dönüşümcü liderlikten çok daha fazla olduğu saptanmıştır. Psikolojik sermayenin kısmi bir aracı rolü incelendiğinde ise elde edilen sonuçlar, dönüşümcü ve otantik liderliğin, hizmet inovasyon davranışını ve psikolojik sermayeyi desteklediği, bu durumda hizmet inovasyon davranışını çok daha fazla geliştirdiği yönünde olmuştur.

Şengüllendi ve Şehitoğlu (2017), psikolojik sermaye ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkide eğitim düzeyinin düzenleyici bir rolünün olup olmadığını incelemişlerdir. Türk Standartları Enstitüsü’ndeki 1200 çalışan örneklem olarak seçilmiştir. Elde edilen bulgularda ise, iki değişkenin birbiri ile ilişkisinin olduğu ve bu ilişkide eğitim düzeylerinin düzenleyici bir rolü olduğu sonucuna varılmıştır. Tösten ve Toprak (2017), psikolojik sermaye yeterliliklerinin, duygusal emek yeterlilikleri üzerinde bir etkisinin olup olmadığını araştırmışlardır. Bir ildeki 266 öğretmen örneklem olarak seçilmiştir. Araştırma bulgularında ise, etkilediği sonucuna varılmıştır.

2.3. Problem Çözme Becerileri

Bu bölümde öncelikle problem ve problem çözme kavramı genel olarak ele alınmaktadır. Akabinde, problem çözme ile ilgili kuramlar ve modellere yer verilmektedir. Son bölümde ise problem çözme becerisi ve bu beceriyi etkileyen etmenler yer almaktadır.

2.3.1. Problem Kavramı

İnsanların günlük hayatlarında ya da iş yerlerine karşılaşmış oldukları problemler, kavram itibari ile “istenilen amaca ulaşmak için izlenilen yolda karşılaşılan engellerdir” şeklinde tanımlanmaktadır (Andersen ve Fagerhaug, 2006: 2). Bu kısımda da problem kavramının tanımına ve türlerine yer verilmektedir.

2.3.1.1. Problemin tanımı

Problem, günlük hayatımızda sıkça kullandığımız kavramlardan birisidir. Özellikle insanların sosyal hayatlarında karşılaştıkları güçlükler, sorunlar ya da sıkıntılar bu kavram ile ifade edilmektedir (Karakuş, 2006: 165). Keleş’e (2010) göre problem kavramı, temeli Latinceye dayanan ve Latince de “problema” olarak ifade edilen bir kavramdır ve “yaşamsal süreçte yer alan istenmeyen durumları” ifade etmede kullanılmaktadır (Açıkgöz, Tetik ve Yalçın, 2010: 20). Son yıllarda özellikle psikoloji alanının ilgi odağını oluşturan bu kavram, artık işletme alanında da yeni bir kilit noktası oluşturarak, farklı araştırmacılar tarafından alan yazınında yer almaya başlamıştır. Dewey problem kavramını, “bireyin zihnini karıştıran, onun zihnine meydan okuyan ve inancını belirsiz kılan herşeydir” şeklinde tanımlamaktadır (Baykul ve Aşkar, 1987: 25).

Daha geniş bir ifade ile problem, “bireyin bir ortamdan ya da bir durumdan, başka bir duruma ya da ortama geçmesi sırasında karşılaştığı zorluklar” olarak ifade edilmiştir (Stevens, 1998: 42). Bir bireyde problem algısının oluşabilmesi için, öncelikle bir amaca ulaşmak için çaba harcaması ve bu yolda da birtakım engellerle karşılaşması gerekmektedir. Bu ifadeden hareketle problem, “kişinin içinde bulunduğu durum ile ulaşmak istediği durum arasında bir farklılığın olması ve

bununla birlikte çeşitli engellerin çıkması ile istenilen duruma ulaşılamaması” olarak tanımlanabilir (D’Zurilla, Chang ve Sanna, 2003: 424).

Problemin üç ana unsuru bulunmaktadır. Bunlar; kişi, hedef ve engeldir. Yani kişinin ulaşmak istediği bir hedefi ve bu hedefe ulaşmasının önünde de birtakım engeller varsa problem var demektir. Buradan da anlaşıldığı üzere, problemler hem kişisel, hem de öznelidir. Bununla birlikte, bir kişinin herhangi bir durumu problem olarak algılamasının nedeni; belirsizlik, birbiri ile çelişkili olan amaçlar, yetenek ve kaynak eksikliği, yenilik ve içinde bulunulan duygusal sıkıntılar olabilmektedir (D’Zurilla, ve Nezu, 1990: 158). Görüldüğü üzere problem kavramı ile ilgili çeşitli görüşler ve tanımlar bulunmaktadır. Bunların içerisinde ortak tanımlar ve özellikler irdelendiğinde, problem içeren durumların özellikleri aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir (Öğülmüş, 2006: 150).

- Olması gereken durum ile mevcut durum arasındaki fark,
- Bir farkı anlaması ya da algılaması,
- Bu farkın kişide gerginliğe neden olması,
- Kişinin bu durumdan kurtulmak için girişimde bulunması,
- Kişinin bu gerginlikten kurtulmak istemesi ile bu yolda çaba göstermesi ve çabalarının engellenmesidir.

2.3.1.2. Problem türleri

Kişilerin günlük hayatında karşılaştıkları problemler aşağıda dört grup altında ele alınmaktadır:

Bireysel Problemler: Bireylerin sağlıkla ilgili durumları, duygusal ve davranışsal sorunları bireysel problemler kapsamında bulunmaktadır (Avcı, 2016: 10).

Bireysel Olmayan Problemler: Bu grupta yer alan problemler, çözülmesi daha kolay olan ve daha iyi tanımlanan sorunlardan oluşmaktadır (Avcı, 2016: 10).

Bireylerarası Problemler: İnsanların yaşadıkları sürece sürekli ilişki ve etkileşim halinde bulunduğu karşılıklı ilişkiler bu grupta önem taşımaktadır. Çünkü karşılıklı ilişkileri iyi olduğu sürece bireylerin yaşamları güzel ve anlamlı; karşılıklı ilişkileri iyi olmadığı sürece yaşamlarını anlamsız kılan ve mutsuzlukları da beraberinde getiren bir olgudur (Avcı, 2016: 10).

Toplumsal Problemler: Bireyleri psikolojik ve sosyal açıdan etkileyen problemlerden oluşmaktadır. Yalnız bu sorunların ele alınması ve çözüme kavuşturulması ise uzun bir evre ya da diğer bir ifade ile süreç gerektirmektedir (Eskin, 2011: 52).

2.3.2. Problem Çözme Kavramı

Bu bölümde öncelikle problem çözme kavramı çerçevesinde problem çözmenin tanımına, kavramsal çerçevede değinilmiş olup, ardından bu konu ile ilgili modeller ve kuramlar geniş bir perspektifle ele alınmıştır. Bölümde son olarak problem çözme sürecine ve evrelerine yer verilmiştir.

2.3.2.1. Problem çözmenin tanımı

Problem çözme kavramı, duyuşsal, bilişsel ve davranışsal faaliyetin iç içe geçmiş olduğu karmaşık bir yapıdaki gelişim evresidir. Bu karmaşıklık ve zorluk durumu ise problemlerin çözüm süreçlerine göre farklılık göstermektedir. Bu çözüm yolları ise, deneme ya da yanılma yöntemi, geçmiş tecrübelerden yararlanma, bilimsel bir yaklaşım vb. gibi yöntemleri içermektedir (Çınar, Hatunoğlu ve Hatunoğlu, 2009: 217). Problem çözme becerisi ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında, araştırmaların çoğu, klinik ile dayanışma psikolojisi ve çocukların yetiştirilmesine yönelik eğitimler üzerinde toplanmıştır. Buna göre tanımlamalar göz önüne alındığında ise, kişisel problem çözümü üzerinde (Heppner ve Peterson, 1982), bireylerarası problem çözümü üzerinde (Shure ve Spivack, 1974), sosyal problem çözümü üzerinde (D’Zurilla ve Nezu, 1982), problemlerle başa çıkma konusunda ise

(Coyne ve Lazarus, 1981) gibi farklı çalışmaların ve tanımlamaların olduğu görülmektedir (Çekici, 2009: 33). Problem çözme kavramı itibari ile ilk kez, 1960'larda Howard Barrows tarafından ortaya atılmakla birlikte Kanada'da tıp eğitiminde kullanılmıştır. Bunun yanı sıra, Alman eğitimci olan John Dewey tarafından da ilk kez eğitimde kullanılmış ve sistemleştirilmiştir (Azar ve Koray, 2008: 128).

Problem çözme kavramı ile ilgili alan yazını irdelendiğinde çeşitli tanımlara ulaşılmaktadır. Problem çözme, “bir hedefe erişme yolunda karşılaşılan güçlüklerle başa çıkma ya da yenme süreci” olarak tanımlanmaktadır (Aksu, 1988: 45). Başka bir ifade ile, “karşılaşılan güçlüklerin ve belirsizliklerin ortadan kaldırılması” olarak da ifade edilmektedir (Gelbal, 1991: 168). Daha geniş bir ifade ile problem çözme, “problemlerle ya da bir sorunla baş edebilmek için etkili olabilecek çözümleri oluşturmayı ve bununla birlikte bu çözümlerin içerisinde en etkili olanını dikkate alan davranışsal süreç” şeklinde ifade edilmektedir (Taylan, 1990: 12).

Problemin başarılı bir şekilde çözülmesi için, öncelikle problemin doğru bir şekilde tanımlanması gerekmektedir. Bu bağlamda da ilk olarak kişiyi rahatsız eden durumun kesin bir şekilde belirlenmesi, çözüm konusunda doğru bir yaklaşımda bulunabilmek adına önem taşımaktadır. Bunun yanında, problem olarak belirlenen konuda gerekli bilgiye sahip olma, bulunan mevcut çözümlerin etkililiğini artıracaktır. Daha sonra zorluğun üstesinden gelineceği düşünülen seçenekler ile davranışlar belirlenir. Bu seçenekler ilk olarak uygulamaya dönüştürülmekte ve daha sonra ise değerlendirilmektedir. Problem başarılı bir şekilde çözülmüşse yola devam edilmektedir. Problem çözülmediğinde başarısız olduğunda ise, diğer seçenekler sırayla uygulanmaktadır (Çilingir, 2006: 28).

2.3.2.2. Problem çözme ile ilgili modeller ve kuramlar

Bu kısımda problem çözme ile ilgili modeller ve kuramlara yer verilmiştir. Bu modeller ve kuramlar: Dewey'in Yansıtımlı Düşünce Kuramı, Popper'ın Problem Çözme Modeli, Osborn'un Problem Çözme Kuramı, Parnes'ın Problem Çözme Modeli, Gestalt'nın Problem Çözme Yaklaşımı, Polya'nın Problem Çözme Modeli,

D’Zurilla’nın Sosyal Problem Çözme Modeli, Guilford’un Yaratıcı Problem Çözme Modeli, Altshuller’in Yaratıcı Problem Çözme Kuramı, Nezu’nun Problem Çözme Modeli, Okes’in Problem Çözme Modeli, Thorndike’nin Problem Çözme Modeli, Swets’in Problem Çözme Modeli, Köhler’in Problem Çözme Modeli olmak üzere ondört başlık altında ele alınmıştır.

2.3.2.2.1. Dewey’in yansıtımlı düşünce kuramı

John Dewey’in yansıtımlı düşünce kuramına göre, yaratıcı fikir, daha iyi sonuçlara ulaşma, hayatın zenginleştirilmesi için sistematik ya da düzenli bir hazırlık, tecrübe ve problemler gerektirmektedir. Bununla birlikte, şüphe durumu ve zihni güçlük nedeniyle arama, bulma ve bulduğunu sorgulama gerektirmektedir. Burada söz konusu olan yaratıcı fikrin ya da düşüncenin temelinde, mantık, risk alma, sezgiye dayanan bir sistem ve içgörü ile tümevarım yer almaktadır (Sungur, 1992: 27).

Problem çözme sürecinin asıl temelini şekillendiren bu kuram, problem çözüm sürecinin aşamalarını şu şekilde ele almaktadır (Guilford, 1977: 97):

- Bir güçlükle karşılaşılması,
- Bu güçlüğü tanımlanması,
- Olası ya da mevcut çözümlerin üretilmesi,
- Bu çözümlere yönelik sonuçların düşünülmesi,
- Uygun olan çözümün bulunmasıdır.

Bu süreç ya da evre ilk gözlem ile probleme çeşitli tanımlamalar getirerek, problemi şekillendirmekle başlamaktadır. Daha sonra probleme yönelik çözümler oluşturarak bunların denenmesi ya da sınanması ve en iyi çözüm yöntemine ulaşılmasıyla devam etmektedir. Çözümde başarısızlık yaşandığında ise, bu aşamaların ya da evrelerin tekrar edilmesi gerekmektedir (Sungur, 1992: 28).

2.3.2.2.2. Popper'in problem çözme modeli

Karl Popper'ın problem çözme görüşüne göre, bilimin aslında gözlemlerle başlamadığını, sorunlarla başladığını, sorunları ortaya çıkaran sebebin beklentilerin karşılanmaması olduğunu savunmuştur. Bununla birlikte, sorunların ortaya çıkmasının, insanları tecrübe kazanmaya, gözlem yapmaya ve öğrenmeye zorladığını da belirtmiştir. Popper, sorunun çözülmesinin, sorunu anlamaya bağlı olduğunu savunmuştur. Bunun yanı sıra, sorunu anlamamanın da, o sorunu çözmeye çalışmaya ve bu konuda başarısız olmaya bağlı olduğunu belirtmiştir. Kısacası Popper'e göre, problemi çözme sürecinde kullanılan metod deneme-yanılma yöntemidir (Sungur, 1992: 30).

Popper'ın problem çözme sürecine göre, ilk aşamada problemin anlaşılması gerektiğini, daha sonra çözümü için denemeler yapılması gerektiği ve üçüncü aşamada ise çözüme yönelik eleştirilerin yapılması gerektiği yer almaktadır. Çözüme yönelik yapılan eleştirilerin sonrasında oluşan hataların çözümden çıkarılması gerektiğini ve yeniden eleştiriler getirilmesi gerektiğini de belirtmektedir. Bu sürecin ya da evrenin kesin bir çözüm bulunana kadar süreklilik arz edeceğini ya da devam edeceğini de vurgulamaktadır (Popper, 1999: 252).

2.3.2.2.3. Osborn'un problem çözme kuramı

Alex Osborn beyin fırtınası tekniğini ya da yöntemini ilk defa geliştirmekle birlikte, problem çözme sürecini üç evrede ele almaktadır. Bu evreler aşağıda yer almaktadır (Sungur, 1992: 32):

Sorunu-Gerçeği Bulma: Sorunu karmaşıklıktan kurtararak tanımlama ve yeterli bilgilerin ya da verilerin toplanarak çözümlemesinden oluşan hazırlık evresidir.

Düşünce-Fikir Bulma: Hem fikir üretmeyi, hem de düşünce geliştirmeyi kapsayan bir evredir. Burada ele alınan fikir üretme, aslında çok sayıda düşünceyi ortaya çıkarabilmektir. Söz konusu olan düşünce geliştirme ise, ortaya çıkarılan mevcut düşünceleri birbirine eklemek, bu düşünceleri yeniden işlemek ve sentezlemektir. Daha sonra da en uygun olan sonucun tercih edilmesidir.

Çözüm Bulma: Hem değerlendirme hem de seçme aşamalarını kapsayan bir evredir. Burada ele alınan değerlendirme, çeşitli çözümlerin sınanması ve aynı zamanda bu çözümlerin kontrol edilmesidir. Söz konusu olan seçme ise, bir düşüncenin diğer düşünceler ile kıyaslanması ve en son çözüme kavuşturulmasıdır.

2.3.2.2.4. Parnes'in problem çözme modeli

Sydney Parnes tarafından geliştirilen bir modeldir. Model, yaratıcı düşünme sürecinin bütün evresinde kişilere rehberlik etmektedir ve bundan dolayı kullanışlı olarak değerlendirilmektedir. Parnes'in modeli beş basamaktan oluşmaktadır. Bu basamaklar; gerçek bulma, sorun bulma, düşünce bulma, çözüm ve kabul bulma evreleridir. Bu model, Osborn modeline benzetmekle birlikte, ondan tek farkı kabul ve problem aşamalarının da eklenmiş olmasıdır. Belirtilen bu iki aşama, sorunun tanımlanması ve çözümün de ortaya çıkarılması bakımından önemli bir etkiye sahiptir (Buijs, Smulders ve Meer, 2009: 287).

Bu modele bazı araştırmacılar “hedef bulma” aşamasını da eklemişlerdir ve süreç bu şekilde altı aşamaya çıkmıştır (Isaksen ve Treffinger, 1985: 152). Hedef bulma evresi, çözümde mevcut bulunan engellerin listelenmesi ve çözüm odaklı planın geliştirilmesi safhasıdır. Bununla birlikte bu evre, yeniden çözülmesi gerekli olan hedef alanını da tanımlamaktadır (Proctor, 1995: 102).

2.3.2.2.5 Gestalt'in problem çözme yaklaşımı

Bu kuramı savunan araştırmacılara göre, insanlar sorunun parçalarını ilişkilendiremedikleri için, soruna da farklı açılardan bakamazlar ve bir çıkmazın içine girerler. Yeniden denediklerinde ve yine çözüm bulamadıklarında ise kuluçka evresine geçerler. Haliyle sorunu çözmek için uğraş göstermeyi de bırakırlar (Mayer, 1992: 52). Bu kuramda, problem çözme süreci dört evreden oluşmaktadır. Bu evreler aşağıda yer almaktadır (Morgan, 1999: 64; Cüceloğlu, 2000: 250):

Hazırlık Evresi: Sorunla ilgili bilgilerin toplanması ile birlikte ilk girişimlerin de yapılması evresidir. Bu evrede sorunu oluşturan hem durumlar, hem de engeller tanınmaya ve çözülmeye başlar. Çözülemediği takdirde çözüm aramaktan vazgeçilir.

Kuluçka Evresi: Bu evrede sorun çözmek yerine, başka işlerle uğraşılır. Dolayısıyla, sorunun çözümünü engelleyen bütün fikirler kaybolur ve bilinçaltında yeni düşünceler oluşmaya başlar.

Aydınlanma Evresi: Bu aşamada ani gelişen ve yeni düşünceler ile yeni çözümler ortaya çıkmaya başlar.

Doğrulama Evresi: Bu evrede yeni ve ani bulunan çözüm denenmeye başlar. Bu çözüm işe yarar ise, küçük ya da az değişiklikler yapılır, değerlendirmeye koyulur ve uygulanır. Fakat işe yaramazsa, tekrardan başa dönülür.

2.3.2.2.6. Polya'nın problem çözme modeli

Gyorgy Polya tarafından ortaya atılan bu kurama göre, problem çözme süreci açık ve basit bir yaklaşım ile beş evreden oluşmaktadır. Bu beş evre aşağıda yer almaktadır (Stice, 2002: 53):

Sorunun Tanımlanması: Sorun ile ilgili verilerin toplandığı bir evredir. Aynı zamanda hedeflenen durum ile olası durumun araştırıldığı aşamadır.

Sorun Üzerinde Düşünme: Problemin özelliklerinin belirlendiği ve gerekli bilgilerin elde edildiği evredir.

Planlama: Sorunun çözümüne yönelik bir akış şemasının oluşturulduğu ve alternatif planların üstünde düşünüldüğü bir evredir.

Planın Uygulanması: Bu evrede problem çözülmeye başlanmıştır.

Değerlendirme: Bu evrede, bulunan çözümün mantıken uygun olup olmadığı kontrol edilmekle birlikte, sonuçlar üzerinde değerlendirmeler de yapılmaktadır.

2.3.2.2.7. D’Zurilla’nın sosyal problem çözme modeli

Bu model, sosyal çevrede oluşan sorunların çözülmesi, bir öğrenme aşaması, bir başa çıkma yöntemi ve kişinin kendini kontrol etme metodudur. Aynı zamanda günlük yaşamda oluşan sorunlara etkili bir şekilde çözümler üretebilmek için girişimde bulunan grupların ya da kişilerin, kendiliğinden yönlendirilen hem davranışsal, hem de bilişsel bir evredir. Bilinçli, gayret gerektiren ve hedefi olan bütün etkinlikleri kapsamakla birlikte, problem türleri kapsamına giren bütün problemlerle ilgilenmektedir. Problem, bir çatışma durumunu çözmek için ya da bir hedefi gerçekleştirmek için etkili bir cevap arayan görevdir ve çevreden veya insanlardan kaynaklanabilmektedir. Çözüm ise, özel bir problemle ilgili duruma uygulanan sorun çözme evresinin çıktısı olan başa çıkma tepkisidir (Karataş, 2010: 21). Problem çözme süreci ise bu görüşü savunanlara göre, sekiz evreden oluşmaktadır. Bu evreler (D’Zurilla, Nezu ve Dobson, 2010: 65): Sorunu tanımlama, formüle etme, alternatif olarak çözümler üretme, karar verme, çözümü uygulamaya koymak, uygulamaya koyduktan sonra onaylamak, izleme ve çözümü değerlendirme evrelerinden oluşmaktadır.

2.3.2.2.8. Guilford’un yaratıcı problem çözme modeli

Bu problem çözme modeli, Guilford’un zihinsel yapı kuramına dayanmaktadır. Bu görüşün savunucuları, problem çözme davranışının başlaması için, bireyin bedeninden ve dış çevreden bazı girdilerin olması gerektiğini belirtmektedirler. Bunun yanı sıra, yaratıcı süreç için dört değişkenin olması gerektiğini savunmaktadırlar. Bu değişkenler; hafıza, süzgeç, ıraksak ve yakınsak üretimdir. Bu değişkenlerden birinde herhangi bir problem ile karşılaşılmasının, sorunu çözmeyi engellediği belirtilmektedir (Russ, 1993: 102) Yaratıcı problem çözme sürecini beş evrede ele almaktadır. Bu beş evreler (Guilford, 1977: 99): Sorunun tanımlanması, farklı düşüncelerin üretilmesi, tatmin eden düşüncelerin seçilmesi, çözümün uygulamaya koyulması ve değerlendirilmesidir.

2.3.2.2.9. Altshuller'in yaratıcı problem çözme kuramı

Bu kuram, Genrich S. Altshuller tarafından geliştirilmiştir. Kuramın savunduğu düşünce ise, yaratıcılık yeteneğinin ancak eğitimle geliştirilebileceğidir (Mann, 2001: 123). Problem çözme süreci, kurama göre dört evreden oluşmaktadır. Bu evreler aşağıda ele alınmaktadır (Yang ve El-Haik, 2009: 146):

Sorunun Tanımlanması: Bu evrede öncelikle sorunun ne olduğu, bu sorunun hangi unsurları kapsadığı ve sorunun çözümünün olup olmadığı incelenmelidir. Daha sonra problem sahası belirlenmelidir.

Sorunun Sınıflandırılması ve Sorunun Çözümü İçin Gerekli Gereçlerin Seçilmesi: Fonksiyonel yetersizlikler, bedensel ve teknik çelişkiler, abartılı olan karışıklıklar bu sürecin gelişimini etkilemektedir. Bundan dolayı gerekli seçimlerin yapılması gerekmektedir.

Sorunun Çözülmesi: Gerekli seçimler yapıldıktan sonra sorun çözülmektedir.

Çözümün Değerlendirilmesi: Son olarak da çözümün değerlendirilmesi gerekmektedir.

2.3.2.2.10. Nezu'nun problem çözme modeli

Bu model, günlük yaşantıdaki sorunları çözmek için kullanılan bir modeldir. Beş aşamadan oluşan bu modelin evreleri aşağıda yer almaktadır (Nezu, Nezu ve D'Zurilla, 2007: 98):

1) Sorunu çözmeye başlamadan önce ilk yapılması gereken, soruna ve o sorunla başa çıkma yeteneğine karşı hem olumlu, hem de iyimser bir yaklaşımın sergilenmesi gerekmektedir.

2) Sorunla ilgili gerçek olan bütün bilgileri, çözümü engelleyen sebepleri ve hedefleri belirleyerek sorunun tanımlanması gerekmektedir.

3) Daha sonra hem engelleri ortadan kaldıracak, hem de hedefe ulaşmayı sağlayacak alternatif çözüm yolları üretilmelidir.

4) Her bir alternatif için, olumlu olan ve olumsuz olan sonuçlar tahmin edilmeli, hedefe ulaşmak için gerekenler yapılmalı, fakat bunu yaparken de max. fayda sağlayan, min. maliyet getiren çözüm yollarının seçilmesi gerekmektedir.

5) Seçilen çözüm uygulamaya koyulmalı, başarılı olduğu takdirde problem çözülmüş olurken, başarısız olduğu takdirde sorun en başa dönmektedir.

2.3.2.2.11. Okes'in problem çözme modeli

Bu model, sorunu bulma ve çözme olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. İlk beş aşamada sorun bulma evresi yer almakta ve son beş aşamada sorun çözme evresi yer almaktadır. Sorunu bulma aşamasında yer alan evreler: Sorunun tanımlanması, sürecin tam olarak kavranması, olumlu nedenlerin belirlenmesi, bilginin toplanması ve sentezlenmesi yer almaktadır. Sorunu çözme aşamasında yer alan evreler ise: Alternatif çözüm yollarının belirlenmesi, uygulanacak çözümün seçilmesi, çözümün uygulamaya koyulması, değerlendirilmesi ve kurumsallaştırılması yer almaktadır (Okes, 2009: 26).

2.3.2.2.12. Thorndike'nin problem çözme modeli

Bu modele göre problem çözme, insanların sergiledikleri davranışlardan tatmin edici nitelikte olanların kalıcı olduğunu ve hangi davranışların tatmin edici nitelikte olduğunu ise sınama-yanılma ya da diğer bir ifade ile deneme-yanılma yoluyla öğrenildiğini ortaya koyan bir modeldir. Aynı zamanda bu model, genellikle anlamlı bir ilişki örüntüleri olmayan ve sorunun çözümünde de ön bilgilerin eksik veya yetersiz olduğu problem durumlarına elverişli bir yöntemdir (Erden ve Akman, 2003: 137).

2.3.2.2.13. Swets'in problem çözme modeli

Bu model bireylerarası sorunların çözümünde kullanılmakla birlikte, ergen durumundaki çocuklar ile onların ebeveynleri arasındaki bireylerarası sorunların çözümünde de kullanılmaktadır. Bu modele göre bireylerarasında çıkan sorunların çözümü için yapılması gerekenler dört adımda belirtilmektedir (Swets, 1998: 12). Bunlar: Sorunu tanımlamak, anlamak için uygun bir zemin aramak, karşındakinin duygularını anlamaya çalışmak ve fikirlerini ifade etmektir.

2.3.2.2.14. Köhler'in problem çözme modeli

Bu modelde sorunların çözümü iç görüye dayanmaktadır. Köhler, şempanze üzerinde yapmış olduğu bir deneyde sorunların çözümü için asıl önemli olan noktanın, bağlantıların algılanarak çözülmesi gerektiği görüşünü ileri sürmüştür. Bu çözümün ise üç önemli özelliği bulunmaktadır. Bunlar: Aniden olması ve sorunların algılanarak çözülmesi, yeni durumlarda da uygulanabilir olması ve keşfedilen sorunların tekrarlanma olasılığının bulunmasıdır (Atkinson, Atkinson ve Hilgard, 1995: 40).

2.3.2.3. Problem çözme süreci ve evreleri

Bu süreç çeşitli evrelerden oluşmakla birlikte, farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde de tanımlanmaktadır. Bu durum göz önüne alındığında, problem çözme sürecinin evreleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Kösterelioğlu, 2007: 28):

Problemin Farkına Varılması: İlk evrede, öncelikle bir şeylerin yolunda gitmediği ya da bir sorunun var olduğu sezilmektedir (Kösterelioğlu, 2007: 28). Tesadüfen, doğal olarak ya da sistematik bir inceleme sonucunda ortaya çıkmakla birlikte, genellikle insanlarda gerginlik ya da çatışma oluşturarak kendisini göstermektedir (Öğülmüş, 2001: 12).

Problemin Tanımlanması: Problemin tanımlanması için atılması gereken ilk adım, sorunun açıklığa kavuşturularak kimlerle veya nelerle ilişkili olduğunun

anlaşılmasıdır. Bir diğer adım ise, sorunun yapısı ile ilgili olan bilgileri toplamak ve bu bilgilerden yararlanarak sorunu yeniden ifade etmektir (Öğülmüş, 2001: 12).

Çözüm Aranılması: Bu evrede, sorunun tanımlanması ile ilgili bilgilerin gözden geçirilmesi, mevcut çözüm yollarının sıralanması ve bu durumla ilgili bilgi toplanması gerekmektedir (Kösterelioğlu, 2007: 29).

Karar Verilmesi ve Uygulanması: Bu evrede sorunun çözümü için en uygun çözüm yolunun seçilmesi ve uygulamaya konulması gerekmektedir (Kösterelioğlu, 2007: 29).

Değerlendirilmesi: Son evrede ise planlı bir şekilde yapılan çalışmaların sonucunda, hedeflere ulaşma derecesi ile ilgili yargıya varılmasıdır. Bu noktada karar değerlendirmesinin yapılabilmesi için kararın öncesinde, hedefin, ihtiyacın ve problemin tanımlanması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, karar aşamasında uygun olabilecek alternatif yolların seçilmesi gerekmektedir. Karar sonrasında ise, verilen kararın uygulanması ile birlikte hedefin gerçekleşmiş olması, ihtiyacın giderilmiş olması ve problemin ise çözülmesi ile karar değerlendirmesi yapılmaktadır (Kösterelioğlu, 2007: 29).

2.3.3. Problem Çözme Becerisi Kavramı

Problem çözme becerisi, “bir hedefe ulaşma konusunda karşılaşılan güçlükleri yenme evresi ve bu evrede kişinin bilgisini kullanarak ve bu bilgiye yaratıcılık ile sahip olduğu hayal gücünü de ekleyerek, sonuca ya da çözüme ulaşma evresidir”, şeklinde tanımlanmaktadır (Aksu, 1988: 46). Bu bölümde de, problem çözme becerisine ve problem çözme becerisine etki eden etmenlere yer verilmiştir. Akabinde literatürde türkçe alan yazın ve yabancı yazın incelenerek, güncellik açısından son yıllarda yapılan çalışmalar baz alınarak değerlendirmeye alınmıştır.

2.3.3.1. Problem çözme becerisinin tanımı

Problem çözme becerisi kavram olarak geniş bir şekilde, “kişilerin problem çözme evresinde çözüme ulaşabilmek adına bilgilerinden ve deneyimlerinden yararlanarak

göstermiş oldukları davranış şekilleri” olarak ifade edilmektedir (D’Zurilla, Maydeu-Olivares ve Kant, 1998: 243). Fakat kişilerin göstermiş oldukları bu davranış şekilleri, problemlere deneyimleri sebebiyle farklı açıdan yaklaşabilmelerine ve sorunun önem derecesine göre de farklı tutumlar sergilemelerine neden olmaktadır. Bu durum da kişilerin problemin çıktıklarıyla ilgili farklı beklentiler içerisine girmelerine sebep olmaktadır (Jameson, 2009: 217). Kişilerin problem çözme evresinde tek bir yöntemi izlemesi, tek bir cevabı araması, fikirlere karşı ön yargılı olması, hızlı bir şekilde değerlendirme yapması başaramama duygusu ve sonrasında da küçük düşme korkusu problem çözenin önünde engel teşkil eden durumlar arasında yer almaktadır (McConnel, 2006: 212; Rawlinson, 1989: 150). Bu belirtilenlerin yanı sıra, önemli olan bir diğer husus da kişilerin problemleri nasıl çözdükleridir. Problemleri başarılı bir şekilde çözemeyen kişiler, sorunu görüldüğü şekilde algılayabilen ve analizini yapmadan değişik açıdan çözümler üretmeye çalışan kişilerdir (Ertmer, Stepich, Flanagan, Reiner, Reyes ve Ushigusa, 2009: 119). Dolayısıyla sergiledikleri davranışlarda hem amaçsız, hem de disiplinsiz olabilmektedir (Elliot, Herrick, Elliott ve Shrout, 1995: 164). Problemleri başarılı bir şekilde çözen kişiler ise, kendilerine güvenen, fiziksel ve ruhsal açıdan daha sağlıklı olan, sorunlara planlı ve sistemli bir şekilde yaklaşan, problemleri kendilerini geliştirme ve amaçlarına ulaşma konusunda fırsat olarak değerlendiren kişilerdir (Nezu vd, 2007: 244).

Heppner ve Peterson (1982), problem çözme becerisini üç boyut halinde ele almaktadır:

Problem Çözme Yeteneğine Güven: Kişilerin problem çözme konusunda kendilerine duymuş oldukları güven ve inanç şeklinde ifade edilmektedir.

Yaklaşma-Kaçınma: Farklı problemlerin çözümünde bazılarında kaçınma eğilimi duyulurken, bazılarında ise yaklaşma eğiliminde bulunulmasıdır.

Kişisel Kontrol: Sorun çözme evresinde kişinin hem duygularını, hem de davranışlarını kontrol edebileceğine dair duymuş olduğu inançtır.

2.3.3.2. Problem çözme becerisine etki eden etmenler

Bir kişinin problem çözme konusunda başarılı olması, problemin özelliğine nazaran bazı bireysel etmenlere bağlıdır. Bu etmenler; kişinin zekâsı, yaşı, eğitim seviyesi, hedefleri, alışkanlıkları, tutumları, algıları, değerleri ve inançları ile ilgilidir. Bu etmenlerden öncelikle kişinin zeki olması, problem çözme konusundaki başarısını da artıracaktır (Morgan, 1999: 135). Bunun yanı sıra kişinin daha önceki yaşantısı, hayata dair deneyimleri de, onun asıl kimliğinin ya da kişiliğinin oluşmasını sağlar. Kişi problem çözmeye çalışırken, problem konusundaki görüşü, düşünceleri ve buna yönelik kavrayış gücü de değerleri ve inançları ile ayarlanmaktadır (Bingham, 1998: 32). Ayrıca kişinin kendisine olan özgüveni, cesareti ve problem çözme konusundaki isteği de problem çözme de etkili bir rol oynamaktadır (Saygılı, 2000: 18). Aksi bir durumda kişinin problem çözme konusunda yetersiz kalmasına sebep olmakla birlikte, kişide depresyon ve kaygı gibi sonuçlara neden olabilmektedir (D’Zurilla ve Goldfried, 1971: 109).

Yaş etkeni göz önüne alındığında gençlerin ve yaşlıların problemlere yaklaşımları birbirinden farklı olabilmektedir. Yaşlılar gençlere nazaran, problemlere daha olgun ve daha dikkatli açıdan bakabilirken, gençler daha duygusal ve kişisel açıdan yaklaşabilmektedir (Blanchard-Fields, 2007: 27). Bununla birlikte, kişilerin eğitim seviyelerinin yüksek olması da problemleri farklı bakış açısı ile ele almalarını ve buna uygun çözüm bulmalarını sağlamaktadır (Guilford, 1977: 112). Bu durumun yanı sıra, gerçeğin başka bir şekilde algılanması da, problemlerin etkili tanımlanmasının önünde engel oluşturmaktadır (Proctor, 1995: 87).

2.3.4. Problem Çözme Becerisi ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Alanyazın incelendiğinde, problem çözme becerisi ile ilgili birçok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmaların büyük bir kısmı, eğitim ve psikoloji alanında kendini göstermektedir. Fakat son yıllarda yapılan çalışmalar göz önüne alındığında, problem çözme becerisinin bu alanlardan işletme alanına doğru kaydığı ve bu alanda da aktif bir yer edinmeye başladığı görülmektedir. Bu bölümde de, bu konu ile ilgili yapılan farklı alanlardaki çalışmalara, 2017 ve 2018 yılı göz önüne

alınarak değinilmiştir. Bu bağlamda da, yabancı ve yerli alanyazın dikkate alınarak araştırmalar aktarılmıştır.

Abdollahi, Talib, Carlbring ve Yaacob (2018), 500 lisans öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmanın amacı, problem çözme becerileri ile algılanan stres arasındaki ilişkide zorluğun ılımlı rolünü araştırmaktır. Araştırma bulgularına göre, öğrencilerin problem çözme becerilerinin zayıf olduğu ve buna karşın algılanan stresi bildirme olasılıklarının ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, zorluğun ise ılımlı bir rolünün olduğu saptanmıştır. Albayrak, Yavuzer ve Keldal (2018), 319 üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmanın amacı, algılamış oldukları sosyal desteğin, depresyon düzeyleri ile arasındaki ilişkide, problem çözme yeteneklerinin aracılık etkisini ortaya koymaktır. Araştırma bulgularına göre, depresyon ile algılanan sosyal destek arasındaki ilişkide, problem çözme yeteneğinin kısmen aracı rolü olduğu ortaya konulmuştur.

Azizi, Sedaghat ve Direkvand-Moghadam (2018), İran'lı 60 kız öğrenci üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, eleştirel düşünme eğitiminin benlik saygısı ve problem çözme becerisi üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma bulgularında ise, problem çözme becerileri ile benlik saygısı arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte kız öğrencilere verilen eleştirel düşünme eğitimi, hem özgüvenlerini hem de problem çözme becerilerini olumlu yönde etkilemiştir. Eryılmaz ve Kurtuluş (2017), 186 eğitim fakültesi öğrencisi üzerinde, problem çözme konusunda yansıtıcı düşünme becerileri ile matematik dersindeki akış durumları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bulgulara göre, anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Flynn, Felmlee, Shu ve Conger (2018), 227 arkadaş çifti üzerinde yaptıkları çalışmada, ebeveynlerin, ergenlerin yakın arkadaşlıklarını nasıl etkilediklerini ve nasıl bir davranış tarzı sergileyerek, sorun çözmeye çalıştıklarını araştırmışlardır. Araştırma bulgularında, ebeveynlerin düşük seviyede düşmanlık davranışı göstererek, problem çözmeye daha çok odaklanması ve ergenlerin yakın arkadaşlarına karşı destekleyici eylem içerisinde bulunmasının her iki arkadaşlık açısından da olumlu yönde ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Görücü ve Karakuş

(2017) çalışmalarında, anne tutumlarının, çocukların problem çözme becerileri üzerindeki etkisinin olup olmadığını saptamaya çalışmışlardır. Bu amaç doğrultusunda, 5-6 yaşındaki 500 çocuk ve anneleri örneklem olarak seçilmiştir. Bulgulara göre, anne tutumlarının, çocukların problem çözme becerileri üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Konu ve Gül (2017) çalışmalarında, biyoloji dersinde yer alan yaşam temelli probleme dayalı olan öğretimin, lise öğrencilerinin tutumlarına, problem çözme becerilerine ve motivasyonlarına etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, 106 lise öğrencisi örneklem olarak seçilmiştir. Bulgulara göre, yaşam temelli probleme dayalı öğretimin, öğrencilerin tutumları, problem çözme becerileri ve motivasyonları üzerindeki etkisi yüksek düzeyde çıkmıştır. Güven (2017), 35 müzik öğretmeni adayının, problem çözme becerilerinin piyano dersinde karşılaşmış oldukları problemleri ya da sorunları çözme konusunda nasıl bir etkisinin olduğunu araştırmıştır. Araştırma bulgularına göre, bu adayların problem çözme becerilerinin algılarının olumsuz yönde olduğu belirlenmiştir.

Kaya ve Altinkurt (2018) çalışmalarında, üniversite öğrencilerinin romantik ilişkilerinde karşılaştıkları problemleri çözme becerilerini incelemiş ve bu öğrencilerin empati ile zihinsel açıdan iyi oluş düzeylerini demografik değişkenler açısından ele almışlardır. Üniversiteden 510 öğrenci örneklem olarak ele alınmıştır. Araştırma bulgularına göre, orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve problem çözme becerilerini açıkladığı ortaya konulmuştur. Karataş, Bademcioğlu ve Çelik (2017) yapmış oldukları çalışmada, 374 lise öğrencisi üzerinde çoklu zeka ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma bulgularında, çoklu zeka değişkeni ile problem çözme becerisi arasında pozitif ve anlamlı yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

Kokmaz, Pancar, Alparslan ve Ayan (2017) yapmış oldukları çalışmada, 451 lise öğrencisi üzerinde fiziksel aktivite düzeylerinin, problem çözme becerileri üzerinde bir etkisinin olup olmadığını incelemişlerdir. Araştırma bulgularında ise, öğrencilerin problem çözme becerileri ile fiziksel aktiviteleri arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Kölemen ve Erişen (2017), mesleki ve teknik ortaöğretimden 186

öğrenci üzerinde ve 86 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada, eleştirel düşünme becerisi ile problem çözmenin, akademik başarı ile ilişkili olup olmadığını araştırmışlardır. Bulgulara göre, problem çözme becerileri ile eleştirel düşünme becerilerinin akademik başarıyı kuvvetli şekilde etkilediği görülmüştür.

Lee, Rong, Hsu, Liu ve Kuo (2018) çalışmalarında, toplum içerisinde yaşayan şizofren hastalarının, problem çözme becerileri eğitimlerinin, öz kontrol davranışları ile psikotik semptomlar üzerindeki etkisini incelemişlerdir. 63 şizofren hastası örneklem olarak seçilmiştir. Araştırma bulgularına göre, hastaların problem çözme becerileri üzerine aldıkları eğitimin, olumsuz psikotik semptomlar üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu ve öz kontrol davranışlarını da olumlu bir yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Sonay ve Bulut (2017), problem çözme yaklaşımının meta-bilişsel sorgulamaya dayanan öz-düzenleme yeteneklerine etkisini incelemek amacıyla araştırma yapmışlardır. Bu amaç doğrultusunda, 110 eğitimci örneklem olarak seçilmiştir. Araştırma bulgularına göre, anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Şahin, İbili ve Uluyol (2017) çalışmalarında, öğretmen adayları üzerinde problem çözme eğilimi ile internet bağımlılığı arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda, 218 öğretmen adayı örneklem olarak seçilmiştir. Bulgulara göre, problem çözme eğilimi ile internet bağımlılığı arasında bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Temeloğlu (2018) çalışmasında, duygusal zeka ile problem çözme yeteneği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularına göre, duygusal zeka ile problem çözme yeteneği arasındaki ilişkide pozitif ve güçlü yönde bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Topoyan ve Çelenk (2017), bir üniversite hastanesinde 770 hemşire üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada amaç, problem çözme becerilerinin düzeylerinin araştırılmasıdır. Sonuca göre, hemşirelerin bu konudaki becerilerinin orta düzeyde olduğu saptanmış ve bu durumun işe, pozisyona, eğitime, kıdem yılına göre ve yardım alınan kişiye göre farklılaşabileceği tespit edilmiştir. Tuğut ve Kaya (2017) çalışmalarında, terapotik mizah kullanma durumu ile problem çözme becerileri arasında bir ilişkinin olup olmadığını incelemişlerdir. 163 hemşire örneklem olarak

seçilmiştir. Sonuç itibari ile, katılımcı hemşirelerden mizah puanı yüksek olanların, problem çözme becerileri konusunda güçlü oldukları tespit edilmiştir ve ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Zembat, Tunçeli ve Akşin (2017), 126 okul öncesi öğretmeni üzerinde yapmış oldukları çalışmada, sınıf yönetimi becerileri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Elde edilen veriler doğrultusunda, öğretmenlerin problem çözme becerilerinin artmasıyla birlikte sınıf yönetimi becerilerinin arttığı saptanmıştır. Uygur (2018), 223 lise öğrencisi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında, problem çözme becerilerinin, karar verme becerilerine ve akılcı olmayan inançlara göre yordanıp yordanmadığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Elde edilen bulgulara göre, bu iki stilin birlikte problem çözmenin %85’lik oranını yordadığı tespit edilmiştir.

Yükçü ve Demircioğlu (2017), 4-6 yaş grubu arasındaki 240 çocuk ve onların ebeveynleri üzerinde yapılan bu çalışmada, sosyal problem çözme becerisi, farklı değişkenler açısından incelenmiştir. Bulgulara göre, yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunurken, aylık gelire, kardeş sayısına, ebeveynlerin yaşlarına, eğitim düzeylerine ve çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

2.4. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki

Problem çözme becerisi, bireylerin herhangi bir güçlkle, problemle veya engelle karşılaşması durumunda, bu durumun ortadan kaldırılması için yapılan bir uğraşlardır. Psikolojik sermaye ise, bireylerin bu problemlerin veya durumların üstesinden gelebilmeleri için sahip oldukları psikolojik durumlarıdır. Bu bağlamda, bireylerin problem çözme konusunda başarılı oldukları ya da olamadıkları, bu sorunlara karşı nasıl bir yaklaşım izledikleri ile yakından ilgilidir. Cüceloğlu (2000)’na göre, bireyler bir problemi belirli bir yöntem kullanarak çözdüklerinde, kullandıkları bu yönteme bağlı kalabilmektedirler. Bu bağlılıkları ise, yeni bir sorun ile karşı karşıya kaldıklarında onları yine aynı yöntemi kullanmaları yönünde itebilmektedir. Bu noktada zihinsel kurgudan kaynaklanan kurulum, bireyleri problem çözme sürecinin başında iken, onların düşüncelerini alıp belirli yönle-

yönlendirebilmekte ve bu durumda onların taraflı bir tutum sergilemeleri ile sonuçlanmaktadır. Morgan (1999)'a göre, buradaki problem, bireyin zihninde kurmuş olduğu duruma uyuyorsa, bu durum olumlu aktarıma sebep olmakta, yani bireyin kolay bir şekilde problemi çözmesini sağlamaktadır. Eğer uymuyorsa, bu durumda olumsuz aktarıma sebep olmakta ve bireyin problemini çözmesini engellemektedir.

Birey bir sorunu çözme yeteneğine güvendiğinde ve inandığında, o sorunu bir tehdit olarak değil, üstesinden gelebileceği bir durum olarak gördüğünde, bireyin bu olumlu etkinliği pozitif yönde etkilidir. Pajares ve Miller (1997)'a göre, bireylerin problemleri çözmek için harcadıkları çabaların onların özyeterlilik seviyelerini geliştireceği düşünülmekte ve aynı zamanda özyeterlilik seviyeleri yüksek olan kişilerin, problemleri çözebilme konusunda daha da başarılı olacaklarını vurgulanmaktadır. Nezu ve diğerleri (2007) ve Stevens (1998)'a göre, bireyin problem karşısında endişe duyması, paniğe kapılması, üstesinden gelemeyeceğini düşünerek depresyona girmesi halinde ise negatif yönde bir etki ortaya çıkmaktadır. Heppner ve Baker (1997)'a göre, bireyin problem karşısında kendisine güvenmesi, iyimser düşüncelere sahip olması, kişinin problem çözmek için bir yaklaşım eğilimine girdiğini gösterirken; aksi söz konusu olduğunda birey problem karşısında kaçınma eğilimi göstermektedir. Bireyin bu negatif psikolojisi, problem çözme konusunda da başarısızlıkla sonuçlanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle bireyin duygu ve davranışlarını kontrol altında tutabilmesi ve bu inanca sahip olması gerekmektedir.

Bireyin sahip olduğu pozitif psikoloji sermaye, hem sosyal hayatını hem de iş hayatını şekillendirmektedir. Wang ve King (2009)'e göre, sahip olunan pozitif psikolojik sermaye sosyal hayatta daha çok bireyin diğer kişiler ile arasındaki durumlarda etkiliyken; iş hayatında ise iş tatmininden, performansına kadar hemen hemen her alanda etkili olabilmektedir. Bu nedenle, özel ve kamu farketmeksizin, tüm örgütler, problem çözme konusunda yetenekli ve pozitif psikolojiye sahip olan, planlı ve sistemli bir şekilde problemlere yaklaşan bireylere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu kapsamda ele alındığında, her iki kavramında, hem kişinin bireysel gelişimi

açısından, hem de örgütlerin sağlıklı bir şekilde işlemesi açısından önem teşkil ettiği görülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde, problem çözme becerisi ile ilgili yapılan çalışmalar, psikolojik sermaye ile ilgili yapılan çalışmalara nazaran daha azdır. 2000’li yıllardan sonra önem kazanmaya başlayan bu iki kavram arasındaki ilişkiler ile ilgili çalışmalar ise yok denecek kadar azdır. Anık ve Tösten (2019), problem çözme becerisi ile psikolojik sermaye algısı arasındaki ilişkiyi incelemek için Şırnak’ta 1161 öğretmeni örneklem olarak almışlardır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının yüksek olduğu, fakat problem çözme becerilerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu iki olgu arasındaki ilişkinin ise pozitif yönde ve orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Luthans (2002b) çalışanların, psikolojik sermaye algılarının yüksek olmasının, örgütün motivasyonu, verimliliği ve iklimi açısından önemli ve olumlu olduğunu vurgulamıştır. Aynı zamanda psikolojik sermayenin boyutlarından umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının problem çözme becerisi ile ilişkisinin düşük ve orta düzeyde olduğu belirtilmektedir. Bu bulguya göre Luthans (2002b), problem çözme becerisinin artırılmasında pozitif psikolojik sermayenin oldukça etkili olduğunu vurgulamaktadır.

Karataş (2010) 408 kişilik özel güvenlik üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında, iş tatmininin, problem çözme becerisinin bütün boyutları üzerinde etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde, örgütsel adalet algısının etkileşim adaleti boyutunun, problem çözme becerisi ile onun kendine güven boyutu ve kişisel kontrol boyutlarını etkilediğini tespit etmiştir. D’Zurilla, Maydeu-Olivares ve Kant (1998), problem çözme konusunda erkeklerin, kadınlara göre daha fazla tecrübeli olduğunu ortaya koymuştur. Pehlivan ve Konukman (2004), öğretmenler üzerine yaptığı bir çalışmada evli olanların problem çözme konusunda kendilerini tecrübeli gördüklerini belirtmektedir. Efe, Öztürk ve Koparan (2008) ise, problem çözme konusunda eğitimin önemli olduğunu, eğitim düzeyinin yüksek olmasının bireylerin problemlere bakış açısının etkilediğini ve ona uygun çözümler üretebildiklerini ortaya koymaktadır.

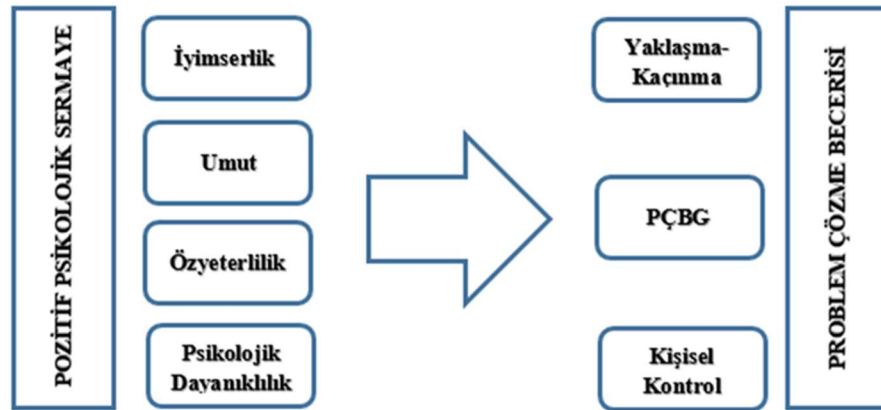
Dayanıklı bireylerin hem iş doyumlarının hem de örgütsel bağlılıklarının maksimum düzeyde olması beklenmektedir. Çünkü, bu kişilerin iş yaşamlarında karşılaştıkları zorluklar, başarısızlıklar ve problemlerden sonra bile ayakta kalabilme konusundaki yetenekleri, dayanıklılık seviyeleri ile ilişkili olarak yüksektir (Luthans, 2006: 39). Benzer şekilde bireylerin kendi yeteneklerine olan inançlarının beraberinde duygusal bağlılığı da getirdiği ve olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Allen ve Meyer, 1990: 4). Aynı zamanda özyeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık ve umut düzeyi yüksek bireyler kendilerine ulaşılması zor hedefler belirlemekte, problemler karşısında mücadele etmeyi sevmekte, kendi kendilerini motive edebilmekte ve herhangi bir konuda engeller ve zorluklar ile karşılaştıklarında asla vazgeçmemekte ve o zorluğun üstesinden gelmektedirler (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 38). Bu bağlamda kuramsal çerçeve ve yapılan görgül araştırmalara dayanılarak pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerisi üzerindeki etkisine yönelik “1.5. Araştırma Hipotezleri” başlığı altında hipotez ortaya konulmuştur.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmada takip edilen yöntem, araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve veri toplama yöntemi açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın temel amacı, farklı demografik özelliklere ve farklı mesleki özelliklere sahip tekstil çalışanlarının psikolojik sermayeye yönelik görüşlerini tespit etmek ve psikolojik sermayeye yönelik görüşlerinin problem çözmeye yönelik becerilerine etkilerini incelemektir. Bu amaç kapsamında oluşturulan araştırma modeli Şekil 3.1’de gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırma modeli

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Kastamonu’da faaliyet gösteren bir tekstil işletmesinde görev yapan 180 çalışan oluşturmaktadır. Toplam 180 çalışandan oluşan araştırma evreninin tamamına ulaşma imkânı bulunduğundan tam sayım örneklem yöntemi araştırmada kullanılmıştır. Bu kapsamda anket formları evrenin tamamına dağıtılmış, ancak anketlerden 172 adedi geri dönmüştür. Eksik ve yanlış doldurulan ve aynı zamanda güvenilirliği zedeleyici toplam 7 anket çıkarıldıktan sonra evreni temsil

kapasitesine sahip 165 kullanılabılır anket formu (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2004) veri analizlerine dâhil edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırmada hem analiz hem de yorum kolaylığı sebebi ile birincil veri toplama yöntemi olan anket yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda, EK-1 ve EK-2 ve EK-3’de sunulan kişisel bilgi formu ile psikolojik sermaye ve problem çözme becerisi ölçekleri araştırmanın anket formunu oluşturmaktadır.

3.3.1. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan veriler ise üç ölçüm aracının kullanılması ile toplanmıştır. Çalışanların psikolojik sermayeye yönelik görüşlerini ölçmek amacı ile “Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ)”, problemleri çözme becerilerini ölçmek için ise “Problem Çözme Becerisi Ölçeği (PÇBÖ)” kullanılmıştır. Tekstil işletmesindeki çalışanların cinsiyet, öğrenim düzeyleri, medeni durum, yaş gibi demografik özelliklerini ölçmek amacıyla ise “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

3.3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada verilerin toplanması ve test edilmesi amacıyla “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “Problem Çözme Becerisi Ölçeği” kullanılmıştır.

3.3.2.1. Psikolojik sermaye ölçeği (PSÖ)

Araştırmada, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek amacıyla Luthans ile arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen “Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek; iyimserlik, umut, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte bu boyutları ölçen toplamda 24 madde olarak yer almaktadır. Ölçekte; “iyimserlik” boyutu 1*, 9, 11*, 14, 18 ve 19; “umut” boyutu; 2, 6, 12, 17, 20 ve 24; “özyeterlilik” boyutu; 3, 4, 15, 16, 21 ve 23; “dayanıklılık” boyutu ise; 5, 7, 8*, 10, 13 ve 22 numaralı maddeler ile ölçülmektedir (* işareti ile belirtilen maddeler ters puanlanmıştır). Ölçekte yer alan maddelerden bu

boyutlara örnek verilecek olursa; “Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.” (özyeterlilik), “Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.” (dayanıklılık), “Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.” (umut), “İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.” (iyimserlik) ifadeleri olarak verilebilir. Ölçeğin orijinalinde bu modelde 5’li likert tipi kullanılmıştır. Bu modele göre ölçekte yer alan ifadeler; “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” değerlerine karşılık gelmektedir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışmasında yazarlar 24 maddelik orijinal ölçeğe faktör analizi uygulamış ve madde toplam korelasyonları da dikkate alınarak 3 madde (1, 8 ve 11) ölçekten çıkartılmıştır. Daha sonra 21 maddeden oluşan ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve kabul edilebilir uyum değeri yakalanmıştır. Bu araştırmada da Çetin ve Basım (2012) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır.

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği’nin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi, güvenilirliğini test etmek amacıyla ise iç tutarlılık analizi (Cronbach Alpha) gerçekleştirilmiştir. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği’ne ilişkin faktör analizi bulguları Tablo 3.1’de, güvenilirlik analizi bulguları ise Tablo 3.2’de sunulmaktadır.

Tablo 3.1. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin faktör analizi ve bulguları

Faktörler	Madde Sayısı	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Özdeğer
Pozitif Psikolojik Sermaye	20	,485 - ,898	60,109	
<i>İyimserlik</i>	4	,638 - ,769	12,953	1,512
<i>Umut</i>	6	,485 - ,898	15,374	2,293
<i>Özyeterlilik</i>	6	,631 - ,822	18,815	6,367
<i>Psikolojik dayanıklılık</i>	4	,584 - ,787	12,968	1,850
<i>Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,786</i>				
<i>Barlett küresellik testi: ki-kare=1710,492; df=190; p=,000</i>				

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin faktör analizi için ne derece uygun olduğunu test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett testinden yararlanılmıştır. KMO (.786) ve Barlett ($X^2=1710,492$; $p=000$) test sonuçları incelendiğinde ölçeğin örneklem yeterliliği ölçütünün faktör analizi için uygun ve anlamlı olduğu görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 311). Faktör analizi sonucunda pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin Çetin ve Basım (2012) tarafından uyarlanan ölçek ile uyum sağladığı görülmektedir. Ancak “psikolojik dayanıklılık” boyutuna ait olan bir madde (4.madde) faktör analizi sonucunda farklı ve tek boyuta dağıldığından ve madde toplam korelasyon katsayısı. 30'dan düşük olduğundan ölçekten çıkartılmıştır.

Tablo 3.1. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilirlik analizi ve bulguları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Pozitif Psikolojik Sermaye	20	.880
<i>İyimserlik</i>	4	.749
<i>Umut</i>	6	.828
<i>Özyeterlilik</i>	6	.844
<i>Psikolojik dayanıklılık</i>	4	.720

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin güvenilirlik analizi iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alpha ile hesaplanmıştır. Bu sonuca göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri .880, alt boyutlarından “iyimserlik” boyutunun .749, “umut” boyutunun .828, “özyeterlilik” boyutunun .844 ve “psikolojik dayanıklılık” boyutunun ise .720 olarak bulunmuş olup, iç tutarlılık için kabul edilebilir bir değerdir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 1998: 611).

3.3.2.2. Problem çözme becerisi ölçeği (PÇBÖ)

Araştırmada, problemler karşısında gösterdikleri genel davranışlarını ya da tepkilerini ölçmek amacıyla Heppner ve Peterson (1982) tarafından geliştirilen

“Problem Çözme Becerisi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek; problem çözme yeteneğine güven, yaklaşma-kaçınma ve kişisel kontrol olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte bu boyutları ölçen toplamda 35 madde olarak yer almaktadır. Ölçekte; “yaklaşma-kaçınma” boyutu; 1*, 2*, 4*, 6, 7, 8, 13*, 15*, 16, 17*, 18, 20, 21*, 28, 30* ve 31; “problem çözme yeteneğine güven” boyutu; 5, 10, 11*, 12, 19, 23, 24, 27, 33, 34*, 35; “kişisel kontrol” boyutu; 3*, 14*, 25*, 26* ve 32* numaralı maddeler ile ölçülmektedir (* işareti ile belirtilen maddeler ters puanlanmıştır). Ayrıca 9, 22 ve 29 numaralı maddeler ise dolgu soru niteliğinde olmakla birlikte puanlama dışında tutulmuştur. Çalışmada güvenilirlik katsayıları sırasıyla; problem çözme yeteneğine güven (.85), yaklaşma-kaçınma (.84) ve kişisel kontrol (.72) ölçeğin tümü için ise .90 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerden bu boyutlara örnek verilecek olursa; “Bir sorunla karşılaştığımda, başka konuya geçmeden önce durur ve o sorun üzerinde düşünürüm” (yaklaşma-kaçınma); “Sorunları çözme konusunda genellikle yaratıcı ve etkili çözümler üretebilirim” (problem çözme yeteneğine güven); “Ani kararlar verir ve sonra pişmanlık duyarım” (kişisel kontrol) ifadeleri olarak verilebilir. Ölçeğin orijinalinde bu modelde 6’lı likert tipi kullanılmıştır. Katılımcıların maddelerde yer alan ifadeleri hangi sıklıkla yaptıklarını tespit etmek için modelde yer alan ifadeler “1=her zaman böyle davranırım”, “2=çoğunlukla böyle davranırım”, “3=sık sık böyle davranırım”, “4=arada sırada böyle davranırım”, “5=nadiren böyle davranırım” ve “6=hiçbir zaman böyle davranmam” şeklinde belirlenmiştir. Ölçekten elde edilen toplam puan 32 ile 192 arasında değişmektedir. Problem çözme becerisi “problem çözme yeteneğine güven” boyutundan elde edilen puanın yüksek olması çalışanın problem çözme yeteneğine güvenmediğini, yaklaşma-kaçınma boyutundan elde edilen puanın yüksek olması çalışanın problem çözmeden kaçındığını ve kişisel kontrol boyutundan elde edilen puanın yüksek olması çalışanın problem çözme esnasında duygularını kontrol edemediği ve ölçeğin tümü için elde edilen puanın yüksekliği ise çalışanın problem çözme konusunda kendisini yetersiz hissettiğini göstermektedir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Şahin, Şahin ve Heppner (1993) tarafından yapılmıştır. Çalışmada tüm ölçeğin güvenilirlik katsayısı .88 olarak hesaplanmıştır. Karataş (2010) çalışmasında ölçeğin üç faktörlü yapısının doğrulandığı ancak ölçekten 6, 8, 11, 13, 17, 18, 28. maddeleri binişik olduğundan çıkardığı görülmektedir. Çalışmasında güvenilirlik katsayıları sırasıyla;

problem çözme yeteneğine güven (.89), yaklaşma-kaçınma (.78) ve kişisel kontrol (.70) ölçeğin tümü için ise (.89) olarak hesaplanmıştır.

Problem Çözme Becerisi Ölçeği'nin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi, güvenilirliğini test etmek amacıyla ise iç tutarlılık analizi (Cronbach Alpha) gerçekleştirilmiştir. Problem Çözme Becerisi Ölçeği'ne ilişkin faktör analizi bulguları Tablo 3.3'de, güvenilirlik analizi bulguları ise Tablo 3.4'de sunulmaktadır.

Problem Çözme Becerisi Ölçeği'nin faktör analizi için ne derece uygun olduğunu test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett testinden yararlanılmıştır. KMO (.828) ve Barlett ($X^2=2271,317$; $p=000$) test sonuçları incelendiğinde ölçeğin örneklem yeterliliği ölçütünün faktör analizi için uygun ve anlamlı olduğu görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 311).

Tablo 3.3. Problem çözme becerisi ölçeğinin faktör analizi ve bulguları

Faktörler	Madde Sayısı	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Özdeğer
Problem Çözme Becerisi	24	,577 - ,813	53,462	
<i>Problem çözme yeteneğine güven</i>	9	, 577 - ,813	20,631	6,530
<i>Yaklaşma-kaçınma</i>	10	,411 - ,895	20,358	4,032
<i>Kişisel kontrol</i>	5	,471 - ,909	12,473	2,269
<i>Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,828</i>				
<i>Barlett küresellik testi: ki-kare=2271,317; df=276; p=,000</i>				

Faktör analizi sonucunda problem çözme becerisi ölçeğinin üç boyutlu yapısı İşmen (2001), Dünder (2008) ve Karataş (2010) tarafından yapılan çalışmalarla uyum sağladığı görülmektedir. Ölçekten; “problem çözme yeteneğine güven” boyutundan iki madde (10 ve 23. madde) ile “yaklaşma-kaçınma” boyutundan altı madde (7, 8, 15, 18, 21 ve 31. madde) binişik olduğundan ölçekten çıkartılmıştır. Böylece ölçekten elde edilen toplam puan 24 ile 144 arasında değişmektedir. Problem çözme becerisi ölçeğinden alınan puanın ortalamadan yüksek olması çalışanların problem

çözme becerisine sahip olmadığını (olumsuz), alınan puanın ortalamadan düşük olması ise çalışanların problem çözme becerisine sahip olduğunu (olumlu) göstermektedir.

Tablo 3.4. Problem çözme becerisi ölçeğinin güvenilirlik analizi ve bulguları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Problem Çözme Becerisi	24	.742
<i>Problem çözme yeteneğine güven</i>	9	.877
<i>Yaklaşma-kaçınma</i>	10	.867
<i>Kişisel kontrol</i>	5	.787

Problem Çözme Becerisi Ölçeği'nin güvenilirlik analizi iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alpha ile hesaplanmıştır. Bu sonuca göre Problem Çözme Becerisi Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri .742, alt boyutlarından “*problem çözme yeteneğine güven*” boyutunun .877, “*yaklaşma-kaçınma*” boyutunun .867 ve “*kişisel kontrol*” boyutunun ise .787 olarak bulunmuş olup, iç tutarlılık için kabul edilebilir bir değerdir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 1998: 611).

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın temel amacı olan, çalışanların psikolojik sermeye düzeyleri ile işyerindeki problem çözme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla bazı istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin analiz edilmesi ve bulgularının yorumlanması amacıyla istatistiksel paket programından (IBM SPSS Statistics 0.22) yararlanılmıştır. Verilerin genel özelliklerini belirtmek amacıyla tanımlayıcı (frekans, ortalama ve standart sapma) istatistik analizlerine yer verilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin şiddetini ve yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi ve hipotez testlerini gerçekleştirmek için ise regresyon analizinden faydalanılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla verilerin istatistiksel çözümlemeleri sonucunda elde edilen bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Bulgular bölümünde ilk olarak örneklem grubunun genel yapısını açıklayıcı frekans ve yüzde dağılımları ile birlikte problem çözme becerilerine ve psikolojik sermaye algılarına yönelik tanımlayıcı istatistiklere yer verilmektedir. Daha sonra ise, araştırmanın hipotezlerinin kabul/red durumlarını ortaya koymak için istatistiksel analizler ve bulguları sunulmaktadır.

4.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Demografik Bulgular

Katılımcıların; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, sektör, gelir durumu ve hobi durumuna ilişkin demografik bilgileri Tablo 4.1’de sunulmaktadır.

Tablo 4.1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular

Demografik Özellik	N	%	Demografik Özellik	N	%
<u>Cinsiyet</u>			<u>Medeni durum</u>		
Kadın	105	63,6	Evli	111	67,3
Erkek	60	36,4	Bekâr	54	32,7
<u>Eğitim</u>			<u>Bu İşletmedeki Kıdem</u>		
İlköğretim	79	47,9	1 yıldan az	58	35,2
Lise	78	47,3	1-5 yıl arası	89	53,9
Önlisans	6	3,6	6-10 yıl arası	17	10,3
Lisans	2	1,2	11-15 yıl rası	1	,6
<u>Yaş</u>			<u>Toplam Kıdem</u>		
25 yaş altı	7	4,2	1 yıldan az	15	9,1
25-29 yaş	40	24,2	1-5 yıl arası	49	29,7
30-34 yaş	51	30,9	6-10 yıl arası	40	24,2
35-39 yaş	36	21,8	11-15 yıl rası	36	21,8
40 ve üzeri yaş	31	18,8	16-20 yıl arası	13	7,9
<u>Statü</u>			20 yıldan fazla	12	7,3
Yönetici	2	1,2			
Yönetici değil	163	98,8			
Toplam	165	100	Toplam	165	100

Katılımcıların Tablo 4.1’de yer alan demografik bulguları incelendiğinde; çoğunluğunun kadın (%63,6) çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Araştırmanın bir tekstil işletmesinde yürütüldüğü düşünüldüğünde kadın çalışan oranının yüksek olması normal karşılanabilir. Katılımcıların neredeyse yarısının ilköğretim (%47,9) ve yine yarısının lise (%47,3) eğitim durumuna, dolayısıyla tüm katılımcıların neredeyse tamamının (%95,2) lise ve altı eğitim durumuna sahip olduğu görülmektedir. Araştırmanın yürütüldüğü Kastamonu ili bünyesinde çalışabilir nüfusun eğitim durumu ve yapılan işin gerektirdiği kalifiye işgücü düşünüldüğünde bu durum normal sayılabilir. Eğitim durumuna paralel olarak katılımcıların statüleri incelendiğinde neredeyse tamamının (%98,8) işgören (işçi) statüsüne sahip olduğu belirtilebilir.

Katılımcıların yarısından fazlasının yaşları (%60,3) 34 yaş ve altı seviyesinde olduğu, mevcut işletmedeki çalışma sürelerinin (kıdemlerinin) yüksek oranda (89,1) 5 yıl ve altı olduğu, aynı şekilde toplam çalışma sürelerinin (kıdemlerinin) yarısından fazlasının (%63) 10 yıl ve altı olduğu görülmektedir. Son olarak katılımcıların yine yarısından fazlasının evli (%67,3) olduğu belirtilebilir.

4.2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Araştırma bulguları ortaya konulmadan önce, araştırma verilerinin yapılması düşünülen analizler için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla bazı ön analizlerin yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda; psikolojik sermaye ve problem çözme becerisi ölçeklerine ait frekans, ortalama, standart sapma, çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) analizleri yapılarak tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Psikolojik Sermaye Ölçeği’ne ait tanımlayıcı istatistiki bulgular Tablo 4.2 ve Tablo 4.3’de, Problem Çözme Becerisi Ölçeği’ne ait tanımlayıcı istatistiki bulgular ise Tablo 4.4 ve Tablo 4.5’de ayrıntılı olarak belirtilmektedir.

Tablo 4.2. Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin tanımlayıcı bulgular (1)

Maddeler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	4,12	,900	-,840	,436	2 %1,2	4 %2,4	34 %20,6	58 %35,2	67 %40,6
2	4,18	,869	-,914	,471	1 %0,6	6 %3,6	26 %15,8	60 %37,6	70 %42,4
3	4,07	,831	-,525	-,124	1 %0,6	2 %1,2	39 %23,6	65 %39,4	58 %35,2
5	4,03	1,02	-,170	,298	7 %4,2	4 %2,4	29 %17,6	62 %37,6	63 %38,2
6	3,89	,904	-,183	-,813	1 %0,6	4 %2,4	59 %35,8	49 %29,7	52 %31,5
7	3,73	,884	-,092	-,559	1 %0,6	8 %4,8	62 %37,6	57 %34,5	37 %22,4
8	3,90	,871	-,538	-,017	1 %0,6	9 %5,5	38 %23	74 %44,8	43 %26,1
9	4,24	,981	-,551	,286	5 %3	7 %4,2	13 %7,9	59 %35,8	81 %49,1
10	4,06	,942	-,364	,316	6 %3,6	4 %2,4	20 %12,1	79 %47,9	56 %33,9
11	3,93	,982	-,803	,380	4 %2,4	8 %4,8	37 %22,4	62 %37,6	54 %32,7
12	4,25	,822	-,091	,223	1 %0,6	5 %3	19 %11,5	67 %40,6	73 %44,2
13	3,68	1,14	-,427	-,881	4 %2,4	27 %16,4	36 %21,8	48 %29,1	50 %30,3
14	4,26	,903	-,894	,919	1 %0,6	9 %5,5	18 %10,9	55 %33,3	82 %49,7
15	3,97	,933	-,759	,430	3 %1,8	6 %3,6	38 %23	64 %38,8	54 %32,7
16	4,12	,946	-,801	-,152	1 %0,6	9 %5,5	32 %19,4	51 %30,9	72 %43,6
17	4,29	,982	-,670	,214	5 %3	7 %4,2	11 %6,7	54 %32,7	88 %53,3
18	4,12	,980	-,111	,810	3 %1,8	10 %6,1	22 %13,3	59 %35,8	71 %43
19	4,16	,773	-,682	,554	1 %0,6	1 %0,6	29 %17,6	74 %44,8	60 %36,4
20	4,32	,764	-,420	,780	-	5 %3	15 %9,1	68 %41,2	77 %46,7
21	4,04	,910	-,564	-,611	-	10 %6,1	35 %21,2	59 %35,8	61 %37

Psikolojik Sermaye Ölçeği'ne İlişkin Tablo 4.2' de yer alan tanımlayıcı istatistiki bulgular (ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık) incelendiğinde; en düşük (3,68) ortalamanın psikolojik sermaye ölçeğinde yer alan "13. Madde" olduğu, en yüksek (4,32) ortalamanın ise psikolojik sermaye ölçeğinde yer alan "20. Madde" olduğu görülmektedir. Katılımcıların ifadelerle katılım düzeyleri genel ortalamasının 4,00 olduğu söylenebilir. Diğer yandan verilerin normal dağılıp dağılmadığını gösteren çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Değerlerin -1 ile +1 değerleri arasında yer aldığı, dolayısıyla verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Psikolojik Sermaye Ölçeği'ne İlişkin Tablo 4.2' de yer alan tanımlayıcı istatistiki bulgular (frekans analizi) incelendiğinde; "13. Madde" (%18,8) ifadesine yüksek düzeyde katılmama eğilimi olduğu görülmektedir. Diğer taraftan katılımcıların ölçek ifadeleri içerisinde en fazla katıldıkları (%87,9) ifadenin "20. Madde" olduğu görülmektedir. Katılımcıların "7. Madde" ifadesine ise diğer ifadelerle göre daha fazla kararsız (%37,6) kaldıkları belirtilmektedir.

Tablo 4.3. Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin tanımlayıcı bulgular (2)

Ölçek(ler)	Madde Sayısı	Toplam Puan	Puan Aralığı
Pozitif Psikolojik Sermaye	20	81,36	20-100
<i>İyimserlik</i>	4	15,75	4-20
<i>Umut</i>	6	24,98	6-30
<i>Özyeterlilik</i>	6	24,62	6-30
<i>Psikolojik Dayanıklılık</i>	4	16,01	4-20

Tablo 4.3'teki pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin tanımlayıcı bulgular (1) incelendiğinde; pozitif psikolojik sermaye toplam puanının ortalamanın üstünde olduğu (81,36) görülmektedir. Bu durum çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerini yeterli gördüklerini göstermektedir ("1=kesinlikle katılmıyorum" "5=kesinlikle katılıyorum"). Aynı şekilde "iyimserlik" boyutunun (15,75), "umut" boyutunun (24,98), özyeterlilik boyutunun (24,62) ve "psikolojik dayanıklılık" boyutunun puanlarının ortalamanın üstünde olduğu görülmekte olup, çalışanların pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarına ait düzeylerini yeterli gördükleri söylenebilir.

Tablo 4.4. Problem çözme becerisi ölçeğine ilişkin tanımlayıcı bulgular (1)

Maddeler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Her zaman	Çoğunlukla	Sık sık	Arada sırada	Nadir olarak	Hiçbir zaman
1	2,88	1,792	-,612	-,522	48 %29,1	39 %23,6	28 %17	9 %5,5	16 %9,7	25 %15,2
2	3,02	1,775	-,389	-,239	46 %27,9	31 %18,8	29 %17,6	13 %7,9	25 %15,2	21 %12,7
3	4,04	1,341	,616	-,312	9 %5,5	17 %10,3	21 %12,7	47 %28,5	53 %32,1	18 %10,9
4	2,60	1,481	-,601	-,732	51 %30,9	37 %22,4	35 %21,2	16 %9,7	21 %12,7	5 %3
5	2,53	1,446	,636	-,684	53 %32,1	40 %24,2	30 %18,2	20 %12,1	18 %10,9	4 %2,4
6	2,86	1,718	-,511	-,855	50 %30,3	32 %19,4	30 %18,2	14 %8,5	22 %13,3	17 %10,3
11	3,70	1,772	-,084	-,363	23 %13,9	30 %18,2	23 %13,9	26 %15,8	24 %14,5	39 %23,6
12	4,70	1,389	,643	,322	6 %3,6	11 %6,7	11 %6,7	31 %18,8	45 %27,3	61 %37
13	2,36	1,482	-,867	-,296	67 %40,6	32 %19,4	32 %19,4	13 %7,9	15 %9,1	6 %3,6
14	4,42	1,449	,834	-,286	7 %4,2	19 %11,5	11 %6,7	30 %18,2	56 %33,9	42 %25,5
16	2,92	1,718	-,438	-,827	48 %29,1	31 %18,8	29 %17,6	17 %10,3	23 %13,9	17 %10,3
17	2,88	1,369	-,596	-,389	24 %14,5	51 %30,9	45 %27,3	19 %11,5	18 %10,9	8 %4,8
19	2,54	1,520	,615	-,947	56 %33,9	44 %26,7	14 %8,5	26 %15,8	21 %12,7	4 %2,4
20	2,77	1,545	-,382	-,589	48 %29,1	34 %20,6	26 %15,8	28 %17	23 %13,9	6 %3,6
24	4,87	1,295	,910	,045	2 %1,2	8 %4,8	22 %13,3	16 %9,7	47 %28,5	70 %42,4
25	4,96	1,341	,106	,122	2 %1,2	10 %6,1	17 %10,3	20 %12,1	31 %18,8	85 %51,5
26	4,19	1,167	,723	,378	5 %3	11 %6,7	20 %12,1	57 %34,5	56 %33,9	16 %9,7
27	2,78	1,483	,336	-,143	43 %26,1	39 %23,6	27 %16,4	27 %16,4	26 %15,8	3 %1,8
28	3,06	1,374	-,204	-,018	21 %12,7	48 %29,1	31 %18,8	34 %20,6	27 %16,4	4 %2,4
30	2,73	1,562	-,666	-,551	46 %27,9	35 %21,2	43 %26,1	12 %7,3	16 %9,7	13 %7,9
32	4,09	1,229	,614	-,016	6 %3,6	14 %8,5	23 %13,9	54 %32,7	52 %31,5	16 %9,7
33	2,76	1,330	,376	-,948	31 %18,8	52 %31,5	32 %19,4	27 %16,4	22 %13,3	1 %0,6
34	4,57	1,371	,837	-,179	4 %2,4	15 %9,1	15 %9,1	30 %18,2	51 %30,9	50 %30,3
35	4,82	1,317	,253	,268	3 %1,8	10 %6,1	16 %9,7	22 %13,3	48 %29,1	66 %40

Problem Çözme Becerisi'ne İlişkin Tablo 4.4'de yer alan tanımlayıcı istatistiki bulgular (ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık) incelendiğinde; en düşük (%2,36) ortalamanın "13. Madde", en yüksek (%4,96) ortalamanın ise "25. Madde" olduğu görülmektedir. Katılımcıların ifadelere katılım düzeyleri genel ortalamasının 3,46 olduğu söylenebilir. Diğer taraftan verilerin normal dağılıp dağılmadığını gösteren çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Bu değerlerin -1 ile +1 değerleri arasında yer aldığı, dolayısıyla verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

Problem Çözme Becerisi'ne İlişkin Tablo 4.4'de yer alan tanımlayıcı istatistiki bulgular (frekans analizi) incelendiğinde; "13. Madde" ifadesine (%40,6) oran ile her zaman katıldıkları, "33. Madde" ifadesine (%31,5) oran ile çoğunlukla katıldıkları, "17. Madde" ifadesine (%27,3) oran ile sık sık katıldıkları, "26. Madde" ifadesine (%34,5) oran ile arada sırada katıldıkları, "14. ve 26. Madde" ifadesine (%33,9) oran ile nadir olarak katıldıkları, "25. Madde" ifadesine (%51,5) oran ile hiçbir zaman katılmadıkları görülmektedir.

Tablo 4.5. Problem çözme becerisi ölçeğine ilişkin tanımlayıcı bulgular (2)

Ölçek(ler)	Madde Sayısı	Toplam Puan	Puan Aralığı
Problem Çözme Becerisi	24	88,49	24-144
<i>Problem çözme yeteneğine güven</i>	9	33,27	9-54
<i>Yaklaşma-kaçınma</i>	10	28,80	10-60
<i>Kişisel kontrol</i>	5	21,70	5-30

Tablo 4.5'teki problem çözme becerisi ölçeğine ilişkin tanımlayıcı bulgular (2) incelendiğinde; problem çözme becerisi toplam puanının ortalamasının üstünde olduğu (88,49) görülmektedir. Bu durum çalışanların problem çözme konusunda kendilerini yetersiz hissettiklerini göstermektedir (Problem çözme becerisi puanının yüksekliği çalışanın problem çözme konusunda kendisini yetersiz hissettiğini göstermektedir. "1=her zaman"....."6=hiçbir zaman"). Aynı şekilde "problem çözme yeteneğine güven" boyutunun puanının ortalamasının üstünde olduğu (33,27) görülmekte olup, çalışanın problem çözme yeteneğine güvenmediği söylenebilir. Diğer taraftan

“kişisel kontrol” boyutunun puanının ortalamasının üstünde olduğu (21,70) görülmekte olup, çalışanın problem çözme esnasında duygularını kontrol altına alamadığı belirtilebilir. Ancak “yaklaşma-kaçınma” boyutunun puanının ortalamasının altında olduğu (28,80) görülmekte olup, çalışanın problem çözmeden kaçınmadığı, aksine probleme yanaştığı söylenebilir.

4.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Psikolojik sermaye ve problem çözme becerisi arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Pearson korelasyon katsayısı -1 ve +1 arasında değerler almaktadır. Bu kapsamda Pearson korelasyon katsayısının +1’e yaklaşması değişkenler arasında pozitif ve güçlü bir ilişkinin olduğu, -1’e yaklaşması durumunda ise negatif ve güçlü bir ilişkinin olduğu belirtilmektedir (Nakip, 2013: 439). Psikolojik sermaye ile problem çözme becerisi arasındaki ilişkiye ait korelasyon bulguları Tablo 4.6’da sunulmaktadır.

Tablo 4.6. Psikolojik sermaye ve problem çözme becerisi arasındaki korelasyon analizi ve bulguları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1 İyimserlik	1						
2 Umut	,373**	1					
3 Özyeterlilik	,272**	,435**	1				
4 Psikolojik dayanıklılık	,375**	,441**	,438**	1			
5 Problem çözme yeteneğine güven	-,223**	-,243**	-,269**	-,516**	1		
6 Yaklaşma-kaçınma	,421**	,421**	,265**	,179*	-,199*	1	
7 Kişisel kontrol	-,217**	-,229**	-,259**	-,321**	,337*	-,309**	1

**p<0.01, * p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmanın değişkenleri olan pozitif psikolojik sermaye alt boyutları ile problem çözme becerisi alt boyutları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Tablo 4.6’daki korelasyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde; “iyimserlik” boyutu ile problem çözme yeteneğine güven ($r=-.223$; $p<.01$) ve kişisel kontrol ($r=-.217$; $p<.01$) boyutları arasında negatif ve anlamlı, yaklaşma-kaçınma ($r=.421$; $p<.01$) boyutu arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer bir

ifadeyle çalışanların iyimserlik düzeyleri, problem karşısında kendi becerilerine güven ve kendilerini kontrol etme konusundaki yeterlilikleri ile düşük düzeyde aynı yönde ilişkilidir. Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutu ile problem çözme yeteneğine güven ($r=-.243$; $p<.01$) ve kişisel kontrol ($r=-.229$; $p<.01$) boyutları arasında negatif ve anlamlı, yaklaşma-kaçınma ($r=.421$; $p<.01$) boyutu arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların umut düzeyleri, problem karşısında kendi becerilerine güven ve kendilerini kontrol etme konusundaki yeterlilikleri ile düşük düzeyde aynı yönde ilişkilidir. Pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik boyutu ile problem çözme yeteneğine güven ($r=-.269$; $p<.01$) ve kişisel kontrol ($r=-.259$; $p<.01$) boyutları arasında negatif ve anlamlı, yaklaşma-kaçınma ($r=.265$; $p<.01$) boyutu arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların özyeterlilik düzeyleri, problem karşısında kendi becerilerine güven ve kendilerini kontrol etme konusundaki yeterlilikleri ile düşük düzeyde aynı yönde ilişkilidir. Pozitif psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutu ile problem çözme yeteneğine güven ($r=-.516$; $p<.01$) ve kişisel kontrol ($r=-.321$; $p<.01$) boyutları arasında negatif ve anlamlı, yaklaşma-kaçınma ($r=.179$; $p<.05$) boyutu arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyleri, problem karşısında kendi becerilerine güven ve kendilerini kontrol etme konusundaki yeterlilikleri ile düşük düzeyde aynı yönde ilişkilidir.

4.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında ortaya konulan hipotezlerinin test edilmesi amacıyla çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Regresyon analizi, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunun incelenmesi amacıyla kullanılmaktadır (Altunışık vd., 2004: 206). Regresyon analizi gerçekleştirilirken bakılması gereken önemli bir konuda atık değerler arasında otokorelasyon olup olmadığıdır. Bu kapsamda atık değerler arasındaki otokorelasyona Durbin-Watson istatistiki değeri ile bakılmıştır. Bu değerlerin 1,5 – 2,5 arasında olması otokorelasyonun olmadığını gösterir (Kanbur, 2015: 119). Değişkenler arasındaki çoklu regresyon analizlerine ilişkin bulgular Tablo 4.7, Tablo 4.8, Tablo 4.9 ve Tablo 4.10'da belirtilmektedir.

Tablo 4.7. Pozitif psikolojik sermayenin (umut, iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık) problem çözme becerisi üzerindeki etkisini incelemeye yönelik regresyon analizi ve bulguları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	3,609	,322		11,211	,000*
İyimserlik	,165	,062	,208	2,645	,009*
Umut	,188	,068	,233	2,760	,006*
Özyeterlilik	-,001	,068	-,002	-,022	,983
Psikolojik dayanıklılık	-,440	,074	-,505	-5,972	,000*
R			,454		
R ²			,206		
Düzeltilmiş R ²			,187		
Standart Hata			,506		
F			10,403		0,000*
Durbin-Watson			1,666		

*p<0,01

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan pozitif psikolojik sermaye (umut, iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık) bağımlı değişken olan problem çözme becerisi üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir (Tablo 4.7). Bulgulara göre kurulan çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu ($F=10,403$, $p<0.01$) ve pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerisindeki değişimin %20,6'sını ($R^2=.206$) açıkladığı görülmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin “iyimserlik” boyutu ($\beta=.208$; $p<0.01$), “umut” boyutu ($\beta=.233$; $p<0.01$) ve “psikolojik dayanıklılık” boyutu ise ($\beta=-.505$; $p<0.01$) olmak üzere problem çözme becerisi üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Durbin-Watson istatistiği değerinin 1,5 – 2,5 değerleri arasında olduğu ve otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda, pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarından iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının problem çözme becerisi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Dolayısıyla araştırma hipotezlerinden H_1 , H_{1a} , H_{1b} ve H_{1d} hipotezleri desteklenmiş, H_{1c} hipotezi ise desteklenmemiştir.

Tablo 4.8. Pozitif psikolojik sermayenin (umut, iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık) problem çözme becerisinin “*problem çözme yeteneğine güven*” boyutu üzerindeki etkisini incelemeye yönelik regresyon analizi ve bulguları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	6,132	,563		10,884	,000*
İyimserlik	-,043	,109	-,029	-,391	,696
Umut	,005	,119	,004	,046	,963
Özyeterlilik	-,075	,119	-,050	-,636	,526
Psikolojik dayanıklılık	-,770	,129	-,485	-5,972	,000*
R			,519		
R ²			,269		
Düzeltilmiş R ²			,251		
Standart Hata			,886		
F			14,742		,000*
Durbin-Watson			1,896		

*p<0,01

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan pozitif psikolojik sermaye (umut, iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık) bağımlı değişken olan problem çözme becerisinin “problem çözme yeteneğine güven” boyutu üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir (Tablo 4.8). Bulgulara göre kurulan çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu ($F=14,742$, $p<0.01$) ve pozitif psikolojik sermayenin problem çözme yeteneğine güven boyutundaki değişimin %26,9’unu ($R^2=.269$) açıkladığı görülmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından sadece “psikolojik dayanıklılık” boyutunun ($\beta=-.770$; $p<0.01$) problem çözme becerisinin alt boyutu olan problem çözme yeteneğine güven boyutu üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Durbin-Watson istatistiği değerinin 1,5 – 2,5 değerleri arasında olduğu ve otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda, pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarından psikolojik dayanıklılık boyutunun problem çözme becerisinin alt boyutu olan problem çözme yeteneğine güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Dolayısıyla araştırma hipotezlerinden H_2 ve H_{2d} hipotezleri desteklenmiş, H_{2a} H_{2b} ve H_{2c} hipotezleri ise desteklenmemiştir.

Tablo 4.9. Pozitif psikolojik sermayenin (umut, iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık) problem çözme becerisinin “yaklaşma-kaçınma” boyutu üzerindeki etkisini incelemeye yönelik regresyon analizi ve bulguları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	,455	,589		,772	,441
İyimserlik	,492	,114	,325	4,311	,000*
Umut	,481	,125	,312	3,861	,000*
Özyeterlilik	,148	,124	,094	1,198	,233
Psikolojik dayanıklılık	-,203	,135	-,122	-1,503	,135
R			,521		
R ²			,271		
Düzeltilmiş R ²			,253		
Standart Hata			,926		
F			14,904		,000*
Durbin-Watson			1,777		

*p<0,01

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan pozitif psikolojik sermaye (umut, iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık) bağımlı değişken olan problem çözme becerisinin “yaklaşma-kaçınma” boyutu üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir (Tablo 4.9). Bulgulara göre kurulan çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu ($F=14,904$, $p<0.01$) ve pozitif psikolojik sermayenin yaklaşma-kaçınma boyutundaki değişimin %27,1’ini ($R^2=.271$) açıkladığı görülmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından “iyimserlik” ($\beta=.325$; $p<0.01$) ve “umut” boyutlarının ($\beta=.312$; $p<0.01$) problem çözme becerisinin alt boyutu olan yaklaşma-kaçınma boyutu üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Durbin-Watson istatistiği değerinin 1,5 – 2,5 değerleri arasında olduğu ve otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda, pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarından iyimserlik ve umut boyutlarının problem çözme becerisinin alt boyutu olan yaklaşma-kaçınma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Dolayısıyla araştırma hipotezlerinden H_3 , H_{3a} ve H_{3b} hipotezleri desteklenmiş, H_{3c} ve H_{3d} hipotezleri ise desteklenmemiştir.

Tablo 4.10. Pozitif psikolojik sermayenin (umut, iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık) problem çözme becerisinin “*kişisel kontrol*” boyutu üzerindeki etkisini incelemeye yönelik regresyon analizi ve bulguları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	5,379	,577		9,317	,000*
İyimserlik	-,115	,112	-,085	-1,030	,305
Umut	-,070	,122	-,051	-,573	,568
Özyeterlilik	-,168	,121	-,119	-1,385	,168
Psikolojik dayanıklılık	-,321	,132	-,215	-2,428	,016**
R			,360		
R ²			,130		
Düzeltilmiş R ²			,108		
Standart Hata			,908		
F			5,972		,000*
Durbin-Watson			1,836		

*p<0,01; **p<0,05

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan pozitif psikolojik sermaye (umut, iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık) bağımlı değişken olan problem çözme becerisinin “*kişisel kontrol*” boyutu üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir (Tablo 4.10). Bulgulara göre kurulan çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu ($F=5,972$, $p<0.01$) ve pozitif psikolojik sermayenin kişisel kontrol boyutundaki değişimin %13’ünü ($R^2=.130$) açıkladığı görülmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından sadece “psikolojik dayanıklılık” boyutunun ($\beta=-.215$; $p<0.05$) problem çözme becerisinin alt boyutu olan kişisel kontrol boyutu üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Durbin-Watson istatistiği değerinin 1,5 – 2,5 değerleri arasında olduğu ve otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda, pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarından psikolojik dayanıklılık boyutunun problem çözme becerisinin alt boyutu olan kişisel kontrol boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Dolayısıyla araştırma hipotezlerinden H_4 ve H_{4d} hipotezleri desteklenmiş, H_{4a} H_{4b} ve H_{4c} hipotezleri ise desteklenmemiştir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Günden güne karmaşık bir hal alan toplum yapısı, teknolojik, siyasi ve sosyal gelişmeler, hem örgütleri hem de bireyleri problemleri durumlarla karşı karşıya bırakmaktadır. Bireylerin, bu problemlerle hızlı ve etkili bir şekilde başa çıkabilmesi ve onları rekabet açısından avantaja döndürebilmesi için ise, pozitif psikolojiye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda bireylerin mutlulukları, iş hayatında başarılı olmaları ve çevreleri ile uyumlu bir şekilde çalışmaları, problemleri çözme becerilerini önemli kılmaktadır. Bu önemden hareketle, Kastamonu'da faaliyet gösteren bir tekstil işletmesinde görev yapan çalışanlar üzerinde pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerisi üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Psikolojik sermaye ile ilgili araştırma bulguları incelendiğinde, çalışanların, psikolojik sermaye ve onun alt boyutları (iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut) konusunda kendilerini yeterli gördükleri tespit edilmiştir. Çalışanların bu şekilde olumlu bir psikolojiye sahip olmasının, iş hayatını (verimliliği, iş performansı, bağlılığı ve tatmini vb.) olumlu şekilde etkileyebileceği söylenebilir. Çöp ve Kızanıklı (2017), psikolojik sermayenin, çalışanların iş performansı üzerindeki etkisinin olup olmadığını incelemek amacıyla beş yıldızlı bir otelin 280 çalışanını örneklem olarak belirlemiştir. Bulgulara göre, pozitif psikolojik sermayenin iş performansını yüksek düzeyde etkilediği tespit edilmiştir.

Problem çözme becerisi ile ilgili araştırma bulguları incelendiğinde, çalışanların problem çözmekten kaçınmadıkları ancak problem çözme yeteneklerine güvenmedikleri, problem çözme esnasında duygularını kontrol edemedikleri ve problem çözme konusunda kendilerini yetersiz hissettikleri tespit edilmiştir. Bu durumun çalışanların, neredeyse tamamının eğitim seviyesinin lise ve altı düzeyde olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Efe, Öztürk ve Koparan (2008) yapmış oldukları çalışmalarında, problem çözme konusunda eğitimin önemli olduğunu, eğitim düzeyinin yüksek olmasının bireylerin problemlere bakış açısını etkilediğini

ve ona uygun çözümler üretebildiklerini ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde çalışanların problem çözme konusundaki bu tutumlarının, yarısından fazlasının 34 yaş ve altında olması ile toplam iş hayatındaki tecrübe sürelerinin 10 yıl ve altında olmasından kaynaklanabilir. Bu noktada görece genç ve deneyimsiz oldukları söylenebilir. Blanchard-Fields (2007) yapmış olduğu çalışmalarında, yaşlıların tecrübe sahibi olmaları nedeniyle, gençlere nazaran problemleri daha etkili şekilde çözebildikleri sonucunu ortaya koymuşlardır.

Araştırmanın diğer bir bulgusu, pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarından iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılığın problem çözme becerisi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Özyeterlilik boyutunun ise, problem çözme becerisi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Pajares ve Miller (1997)'a göre, bireylerin problemleri çözmek için harcadıkları çabaların onların özyeterlilik seviyelerini geliştireceği düşünülmekte ve aynı zamanda özyeterlilik seviyeleri yüksek olan bireylerin, problemleri çözebilme konusunda daha başarılı olacakları vurgulanmaktadır.

Araştırmanın diğer bir bulgusu, pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarından psikolojik dayanıklılık boyutunun problem çözme becerisinin alt boyutu olan problem çözme yeteneğine güven üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Psikolojik açıdan dayanıklı bir birey, verdiği mücadeleden kolay kolay vazgeçmemektedir. Direnmekte ve sonuna kadar çaba göstermektedir. Hatta karşılaştığı problemleri bile, kendi gelişimi açısından bir fırsat olarak değerlendirmektedir. Bu kapsamda, daha düzgün ve yerinde davranışlar sergilemekte ve kendisini hiç yıpratmadan, problemlerin üstesinden gelebileceğini düşünerek, olayları da rahatça yoluna koyabilmektedir (Kavi ve Karakale, 2018: 57).

Araştırmanın diğer bir bulgusu, pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarından iyimserlik ve umut boyutlarının problem çözme becerisinin alt boyutu olan yaklaşma-kaçınma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Heppner ve Baker (1997)'a göre, bireyin problem karşısında kendisine güvenmesi, iyimser düşüncelere sahip olması, bireyin problem çözmek için bir yaklaşım eğilimine girdiğini gösterirken; aksi söz konusu olduğunda birey problem karşısında

kaçınma eğilimi göstermektedir ve bireyin bu negatif psikolojisi, problem çözme konusunda da başarısızlıkla sonuçlanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle bireyin duygu ve davranışlarını kontrol altında tutabilmesi ve bu inanca sahip olması gerekmektedir.

Araştırmanın son bulgusu, pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarından psikolojik dayanıklılık boyutunun problem çözme becerisinin alt boyutu olan kişisel kontrol boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Psikolojik açıdan dayanıklı olan bir birey, problemlerle karşılaştığında bu durumdan kötü bir şekilde etkilenmek yerine, olayları istediği bir biçimde yönlendirebileceğine inanmakta ve bu yönde de davranmaktadır. Bu noktada birey, hayatı boyunca yaşamış olduğu eylemleri ve düşünceleri değiştirebileceği yönündeki gücü kendisinde bulmaktadır. Yani sonuçları etkileyebileceğine inanmaktadır (Terzi, 2008:2). Bu durum, bireyin problemler karşısında algısını değiştirmekte ve stresin etkisini olabildiğince azaltmaktadır. Aynı zamanda psikolojik dayanıklılığa sahip birey, stres yaratan problemler karşısında, durumu kontrol altında tutmak için aktif bir şekilde girişimde bulunmaktadır. Karşılaşmış olduğu problemleri, kendisini zorlamış bile olsa değerli bulmaktadır. Bu problemleri de kendisini geliştirmek ve farklı bilgiler elde etmek için araç ve fırsat olarak görmektedir (Hanton, Evans ve Neil, 2003: 2).

5.2. Öneriler

Pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerisi üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulmaktadır:

- Çalışanların, problemler karşısındaki duygularını fark etmeleri, duygusal tepkilerini değerlendirmeleri ve kontrol edebilmeleri için insan kaynakları bölümü tarafından yeterli destek verilebilir.
- Çalışanlara, problemlere nasıl yaklaşacakları ve onları nasıl çözebilecekleri konusunda hizmet içi eğitim programları ve seminerler verilebilir.

- Çalışanların yardımlaşma, diğer kişilerin yerine kendisini koyma ve diğer kişiler ile olumlu ilişkiler kurma vb. gibi sosyal nitelikteki becerilerin kazandırılabilmesi için programlar düzenlenebilir.
- Çalışanların özyeterlilik seviyelerinin artırılması için yöneticiler tarafından başarılı olabilecekleri iş ve görevler verilebilir. Bu durum, çalışanların kendi yeteneklerine olan inancının ve güveninin artırılmasını sağlayacaktır. Ayrıca yöneticilerin çalışanlarını takdir etmesi, ödüllendirmesi ve desteklemesi, örgüt ikliminde olumlu motivasyonun oluşturulmasını sağlayabilir.
- Çalışanların güçlük ve zorluklarla karşılaşması durumunda, onlara denetimli bir şekilde yetki verilerek, olumlu açıdan başa çıkma yönlerinin geliştirilmesi, yönetsel destek tarafından sağlanabilir. Bununla beraber çalışanlarda iyimserliğin geliştirilmesi için de kötümser tutum sergileyen çalışanların bastırılması, psikolojik destek açısından önem taşımaktadır (Çöp ve Kızanlıkl, 2017: 281). Bu şekilde iyimser tutum sergileyen çalışanlar için bulundukları işyerinde pozitif bir ortamın sağlanması, örgüt içi bağlılığın ve memnuniyetin sağlanması için gerekebilir.
- Çalışanların kötümser tutum sergilemelerinin, problemlerle baş etmekten korkarak, kaçınmalarının önüne geçilebilmesi için, zayıf yönlerinin ve aksaklıklarının tespit edilerek, güçlü yönlerinin açığa çıkartılması ve geliştirilmesi için insan kaynaklarının hem etkili şekilde yönetilmesi hem de iyi bir şekilde geliştirilmesi gerekebilir.
- Yöneticilerin çalışanlarına karşı adil olması, onlara değer göstermesi ve her konuda destek olması, çalışanların karşılaştıkları sorunları çözebilmeleri için gayret göstermelerini sağlayabilir. Ayrıca, bireylerin kendilerini işlerinde geliştirebilmeleri için sahip olduğu becerilerini kullanma konusunda bağımsız fırsatların bulunması, başarıma hissinin duyulması, inisiyatif kullanabilmesi, çalışma arkadaşlarıyla uyumlu olması ve bütünlük içinde çalışması da onların duygularını kontrol altına alabilmeleri ve kendilerine güvenmeleri açısından kolaylık sağlayabilir.

- Örgütler personel güçlendirme fonksiyonlarını etkili bir şekilde kullanabilir ve çalışanların problemlerle başa çıkmaları konusunda onları yönlendirebilir.
- Bazı kişiler doğuştan psikolojik dayanıklılığa sahipken, bazıları sonradan bu özelliği kazanmaktadır. Kişinin çocukluk yıllarında yaşadığı olumsuz olaylarla mücadele edebilmesi ve bunun için çaba harcaması çocuğun dayanıklılığını arttırmakta ve büyümesiyle birlikte psikolojik açıdan dayanıklılığını da geliştirmektedir. Bu şekilde de, bireye, özel hayatında ya da iş hayatında sıkıntılarından kurtulması ve çabuk toparlanması imkânını sunarak, ruh sağlığını koruması konusunda yardımcı olmaktadır. Kişinin çocukluk çağında yaşadığı gerilimli dönemler ve travmalar zamanla kişinin karakterini etkilemektedir (Kavi ve Karakale, 2018: 58). Bu durumda, aileden ve çevreden görülen destek de kişinin psikolojik dayanıklılığını etkileyebilir ve yönlendirebilir. Bu noktada da aileden ve çevreden görülen destek önemli sayılabilir.

KAYNAKÇA

- Abdollahi, A., Abu Talip, M., Carlbring, P., Harvey, R., Yaacob, S. N., & Ismail, Z. (2018). Problem-Solving Skills and Perceived Stress among Undergraduate Students: The Moderating Role of Hardiness. *Journal of Health Psychology*, 23(10), 1321-1331.
- Açıkgöz, A., Tetik, S., & Yalçın, B. (2010). Yükseköğretim Öğrencilerinin Problem Çözme Becerisi Algıları ile Kontrol Odağı Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 19-27.
- Akdemir, B., & Açıkan, A.M. (2017). Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 18(2), 57-59.
- Aksu M. (1988). Problem Çözme Becerilerinin Geliştirilmesi. Kültür ve Turizm Bakanlığı ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi. *Problem Çözme Yöntemleri Sempozyumu*, 44-54.
- Alamur, B., & Atabay, İ. (2016). The Relationship between Emotional Labour Behavior and Psychological Capital of Employees: A Study on Banking Sector. *Global Business Research Congress*, İstanbul.
- Albayrak, G., Yavuzer, Y., & Keldal, G. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Algıladıkları Sosyal Destek ile Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişki: Problem Çözme Becerilerinin Aracılık Etkisi. Relationship between University Students Perceived Social Support and Depression Levels: Mediating Effects of Problem-Solving Skills. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(1), 242-255.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a Dynamic Model of The Impact of Psychological Capital on Work Engagement and Job Performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. İstanbul: Sakarya Kitabevi.
- Andersen, B., & Fagerhaug, T. (2006). Root Cause Analysis: Simplified Tools and Techniques. Wisconsin, *American Society for Quality*, Quality Press.
- Anık, S., & Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 332-342.

- Arabacı, B. İ., & Çakmak, S. M. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 890-909.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., & Hilgard, E. R. (1995). *Psikolojiye Giriş* (Çev. K. Atakay, M. Atakay, A. Yavuz). İstanbul: Sosyal Yayınlar.
- Avcı, M. (2016). *Lise Öğrencilerinin Kişilerarası Problem Çözme Becerilerinin Sosyometrik Statülerine Göre İncelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of The Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors and Performance. *Published in Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Ayas, S., Önay, I., & Uğurlu, Y. Ö. (2017). Psikolojik Sermaye ile Girişimcilik Niyeti İlişkisi. *Gazi İşletme ve İktisat Dergisi*, 3(3), 55-66.
- Aybas, M., & Acar, A. (2017). The Effect of Human Resource Management Practices on Employees' Work Engagement and The Mediating and Moderating Role of Positive Psychological Capital. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 363-372.
- Aydoğan, E., & Kara, A. U. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye ile Bireysel Performans İlişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği Örneği. *Third Sector Social Economic Review*, 50(1), 68-91.
- Azar, A., & Koray, Ö. (2008). Ortaöğretim Öğrencilerinin Problem Çözme ve Mantıksal Düşünme Becerilerinin Cinsiyet ve Seçilen Alan Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 1(16), 125-136.
- Azizi, M., Sedaghat, Z., & Direkvand-Moghadam, A. (2018). İranlı Kız Öğrencilerin Eleştirel Düşünme Eğitiminin Problem Çözme Becerileri ve Benlik Saygısı Üzerine Etkisi. *Klinik ve Teşhis Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 45-53.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Baltaş, A. (2001). *Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekip Çalışması ve Liderlik*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Preeman.

- Bandura, A. (2004). Swimming Against The Mainstream: The Early Years from Chilly Tributary to Transformative Mainstream. *Behavior Research and Therapy*, 42, 613-630.
- Basım, N., Bıçakçı, S. P. & Mızrak, M. (2017). Öz-liderlik Becerilerinde Psikolojik Sermayenin Rolü: Kamu Çalışanları Üzerine Görgül Bir Araştırma. *İşletme ve Ekonomi Araştırma Dergisi*, 8(4), 17-35.
- Baykul, Y., & Aşkar, P. (1987). *Problem ve Problem Çözme, Matematik Öğretimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları No:94.
- Beğenirbaş, M., Topçu, M. K., & Oğuzhan, T. (2017). İş Tatmininin Belirleyicileri Olarak Psikolojik Sermaye ve Duygusal Emek: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İşletme ve Yönetim Çalışmaları Uluslararası Dergi*, 5(2), 330-344.
- Bıkmaz, H. F. (2004). Sınıf Öğretmenlerinin Fen Öğretiminde Özyeterlik İnancı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Milli Eğitim Dergisi*, 31(161), 172-180.
- Bingham, A. (1998). *Çocuklarda Problem Çözme Yeteneklerinin Geliştirilmesi*. (Çev. A. F. Oguzkan), İstanbul: M.E.B. Yayınları.
- Birsel, M., & İslamoğlu, G. (Ed.). (2010). *Kurumlarda İyilik De Var, Esenlik İçinde*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Blanchard-Fields, F. (2007). Everyday Problem Solving and Emotion: An Adult Developmental Perspective. *Current Directions in Psychological Science*, 16(1) 26-31.
- Buijs, J., Smulders, F., & Meer, H. (2009). Towards a More Realistic Creative Problem Solving Approach. *Creativity and Innovation Management*, 18(4), 286-298
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). *Optimism. Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press, 231-243.
- Casciaro, T., Carley, K. M., & Krackhardt, D. (1999). Positive Affectivity and Accuracy in Social Network Perception. *Motivation & Emotion*, 23(4), 285-306.
- Cameron, K. S., & Caza, A. (2008). Positive Organizational Scholarship: What Does It Achieve. *Handbook of macroorganizational behavior*, 99-116.
- Chen, P. (1997). Relation between Negative Affectivity and Positive Affectivity: Effects of Judged Desirability of Scale Items and Respondents Social Desirability. *Journal of Personality Assesment*, 69(1), 183-199.
- Coyne, J. C., & Lazarus, R. S. (1980). Cognitive Style Stress Perception and Coping. In I.L. Kutash & L.B. Schlesinger (Eds.). *Handbook of Stress and Anxiety: Contemporary Knowledge, Theory and Treatment*. San Francisco: Jossey-Bass, 144-158.

- Cömert, Y., & Yürür, S. (2017). Pozitif Psikolojik Sermayenin Bir Belirleyicisi Olarak Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(3), 17-34.
- Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve Davranışı*, (Onuncu Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çalışkan, S. E., & Erim, A. (2010, Mayıs). *Pozitif Örgütsel Davranış (POD) Değişkenleri ile Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: POD'nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerindeki Etkileri*. 18. Yönetim Organizasyon Kongresi Kitabı, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Çalışkan, A., & Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çekici, F. (2009). *Problem Çözme Terapisine Dayalı Beceri Geliştirme Grubunun Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Problem Çözme Becerileri, Öfkeyle İlişkili Davranış ve Düşünceler ile Sürekli Kaygı Düzeylerine Etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Çetin, F., & Basım, H.N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Basım, N., & Sesen, H. (2013). Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 90-102.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Yayımlanmış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. (UMI No: 298113).
- Çınar, O., Hatunoğlu, A., & Hatunoğlu, Y. (2009). Öğretmenlerin Problem Çözme Becerileri. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 215-226.
- Çilingir, A. (2006). *Fen Lisesi ile Genel Lise Öğrencilerinin Sosyal Becerileri ve Problem Çözme Becerilerinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çöp, S., & Kızanlıklılı, M. (2017). Otel İşletmesi Çalışanlarında Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Performansı Algısı Arasındaki İlişki. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(3), 268-287.
- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive Organizational Psychology, Behavior and Scholarship: A Review of The Emerging Literature and Evidence Base. *Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
- Dutton, J. E., Quinn, R. E., & Cameron, K. S. (2003). An Introduction to Positive Organizational Scholarship. *Positive Organizational Scholarship*, 3, 8-20.

- Dündar, S. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 139-150.
- Düzgün, E., & Yeşiltaş, M. (2017). Çalışanlardaki Prosedür Adaleti Algısının Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi*, 13, 428-439.
- D’Zurilla, T. J., Chang, E., & Sanna, L. J. (2003). Self- Esteem and Social Problem Solving as Predictors of Aggrassion in College Students. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 22(4), 420-436.
- D’Zurilla, T. J., & Goldfried, M. R. (1971). Problem Solving and Behavior Modification. *Journal of Abnormal Psychology*, 78(1), 107-126.
- D’Zurilla, T. J., Maydeu-Olivares, A., & Kant, G. L. (1998). Age and Gender Differences in Social Problem-Solving Ability. *Personality and Individual Differences*, 25, 241-252.
- D’Zurilla, T. J., & Nezu, A. (1982). Social Problem Solving in Adults. in P. C. Kendall (Ed.), *Advances in Cognitive-Behavioral Research and Therapy* (201–274), NewYork: Academic Press.
- D’Zurilla, T. J., & Nezu, A. M. (1990). Development and Preliminary Evaluation of The Social Problem-Solving Inventory. *Psychological Assessment*, 2(2), 156-163
- D’Zurilla, T. J., & Nezu, A. M. & Dobson, K. S. (2010). *Handbook of Cognitive-Behavioral Therapies*. New York: The Guilford Press.
- Efe, M., Öztürk, F., & Koparan, Ş. (2008). Bursa İlindeki Faal Futbol Hakemlerinin Problem Çözme ve Atılmanlık Düzeylerinin Belirlenmesi. *Spormetre: Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 49-58.
- Elliott, T. R., Herrick, S. M., Elliott, A. P., & Shrout, J. R. (1995). Personality Correlates of Self-Appraised Problem Solving Abilities. *Counselling Psychology Quarterly*, 8(2), 163-171.
- Erden, M., & Akman, Y. (2003). *Eğitim Psikolojisi (Gelişim-Öğrenme, Öğretme)*. (16. Baskı). Ankara: Arkadaş.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Öneri Dergisi*, 39(10), 23-30.
- Erkuş, A., & Fındıklı, M. A (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of The School of Business Administration*, 42(2), 302-318.

- Ertmer, P. A., Stepich, D. A., Flanagan, S. A. Reiner, C, Reyes, L., & Ushigusa, S. (2009). Impact of Guidance on The Problem Solving Efforts of Instructional Design Novices. *Performance Improvement Quarterly*, 21(4), 117-132
- Eryılmaz, A., & Kurtuluş, A. (2017). Matematik Dersinde Akış ile Problem Çözmeye Yönelik Yansıtıcı Düşünme Becerisi Arasındaki İlişki. *Journal of Theoretical Educational Science /Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 10(3), 349-365.
- Eskin, M. (2011). *Sorun Çözme Terapisi*. Ankara: HYB Basım Yayın
- Flynn, H. K, Felmlee, DH, Shu, X., & Conger, R. D. (2018). Mothers and Fathers Matter: The Influence of Parental Support, Hostility and Problem Solving on Adolescent Friendships. *Journal of Family Issues*, 39(8), 2389-2412.
- Fredrickson, B. (2000). Why Positive Emotions Matter in Organizations: Lessons from The Broadenand-Built Model. *The Psychologist Manager Journal*, 4(2), 131-142.
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H., & Hjemdal, O. (2005). Resilience in Relation to Personality and Intelligence. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14(1), 29-42.
- Gilham, J. E., & Seligman, M. E. (1999). Footsteps on The Road to a Positive Psychology. *Behaviour Research and Therapy*, 37(1), 160-172.
- Görücü, A., & Karakuş, N. (2017). Anne Tutumlarının Okul Öncesi Dönem Çocuklarının Problem Çözme Becerilerine Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 316-326.
- Guilford, J. P. (1977). *Way Beyond The IQ*. New York: The Creative Education Foundation, Inc.
- Ocak, M. & Güler, M. (2017). Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 49, 117-134.
- Güloğlu, B., & Kararımak, Ö. (2010). Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Benlik Saygısı ve Psikolojik Sağlamlık. *Ege Eğitim Dergisi*, 2(11), 73-88.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güven, E. (2017). Müzik Öğretmeni Adaylarının Problem Çözme Becerilerinin Piyano Dersinde Karşılaştıkları Sorunların Çözümüne Olan Etkilerinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 737-756.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. 7th Edition, Pearson Education, Upper Saddle River.

- Hanton, S., Evans, L., & Neil, R. (2003). Hardiness and The Competitive Trait Anxiety Response. *Anxiety, Stress and Coping*, 16(2), 1-24.
- Heppner, P. P., & Petersen, C. H. (1982). The Development and Implications of a Personal Problem-Solving Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 29(1), 66-75.
- Heppner, P.P., & Baker, P. (1997). Applications of The Problem Solving Inventory. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 29, 229-241.
- Isaksen, S. G., & Treffinger, D. J. (1985). *Creative Problem Solving: The Basic Course*. New York, Bearly Limited.
- İşmen, E. A. (2001). Duygusal Zekâ ve Problem Çözme. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13, 111-124.
- Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2007). Personal Resilience as a Strategy for Surviving and Thriving in The Face of Workplace Adversity: A Literature Review. *Journal of Advanced Nursing*, 60(1), 1-9.
- Jameson, D. A. (2009). What's The Right Answer? Team Problem-Solving in Environments of Uncertainty. *Business Communication Quarterly*, 72, 215-221.
- Kanbur, E. (2017). Pozitif Örgütsel Davranış. S.Polatçı ve K. Özyer (Ed.) *21. Yüzyılda Örgütsel Davranış* (219-242). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Karadal, H., & Özsungur, F. (2017). Hizmet Inovasyon Davranışı ile Psikolojik Sermaye ve Etik Liderlik İlişkisinin İncelenmesi: Adana Örneği. *Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi*, ICMEB17 Özel Sayısı, 663-672.
- Karakuş, U. (2006). Probleme Dayalı Öğrenme Yaklaşımının Sosyal Bilgiler Derslerinde Uygulanması. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 7(2), 163-176.
- Karataş, M. (2010). *Özel Güvenlik Görevlilerinde Örgütsel Adalet Algısı ve İş Tatmininin Problem Çözme Becerileri Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara.
- Karataş, H., Bademcioğlu, M., & Çelik, S. (2017). Lise Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri ile Çoklu Zeka İlişkileri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Çalışma. *Uluslararası Eğitim ve Uygulama Dergisi*, 5(10), 171-181.
- Karatürk, E. H. (2015). *Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Kavi, E., & Karakale, B. (2018). Çalışan Psikolojisi Açısından Psikolojik Dayanıklılık. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77.

- Kaya, Ç., & Altinkurt, K. (2018). Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkide Psikolojik ve Yapısal Güçlendirmenin Rolü. *Journal of Education and Science*, 43, 63-70.
- Keleş, B. (2000). *Eğitim Yöneticilerinde Sorun Çözme ve Denetim Odağı İlişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Keser, A., Yılmaz, G., & Yürür, S. (Ed.) (2009). *Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar*. 1. Baskı, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Keser, S., & Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 1-22.
- Kesken, J., & Ayyıldız, N.A. (2008). Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif ve Otantik Liderlik. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 8(2), 729-754.
- Kokmaz, N., Pancar, S., Alparslan, T., & Ayan, A. (2017). Examination of The Effect of High School Students Physical Activity Levels on Their Problem Solving Skills. *Sport Mont*, 15(2), 15-19.
- Konu, M., & Gül, Ş. (2017). Biyoloji Dersinde Yaşam Temelli Probleme Dayalı Öğretim Uygulamalarının Tutum, Motivasyon ve Problem Çözme Becerilerine Etkisi. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi (HAYEF)*, 14(1), 127-142.
- Kölemen, C. Ş., & Erişen, Y. (2017). Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Öğrencilerinin Problem Çözme ve Eleştirel Düşünme Becerileri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 2(1), 58-75.
- Köse, S., & Tetik, T. H. (2017). Psikolojik Sermayenin Lider-Üye Etkileşimi Üzerindeki Etkisinin Hizmet Sektöründe Araştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 22(2), 341-378.
- Kösterelioğlu, M. A. (2007). *Okul Yöneticilerinin Problem Çözme Becerileri ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Lee, K. T., Rong, J. R., Hsu, S. P., Liu, C. Y., & Kuo, C. J. (2018). The Effects of Problem-Solving Skills Training on Self-Control Behaviors and Psychotic Symptoms among Community-Dwelling Patients with Schizophrenia. *International Journal of Studies in Nursing*, 3(2), 51-64.
- Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. M. (2006). Positive Psychology: Past, Present and (Possible) Future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.
- Lopez, S. J., Ciarlelli, R., Coffman, L., Stone, M., & Wyatt, L. (2000). *Diagnosing for Strengths: On Measuring Hope Building Blocks*. Snyder, C.R. (Ed.), *Handbook of Hope Theory*. Measures and Applications. San Diego: Academic Press.

- Luthans, F. (2002a). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F. (2002b). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2006). Developing The Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., & Avolio, B. (2009). The Point of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291-307.
- Luthans, F., & Jensen, S.M. (2002). Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 1, 304-322.
- Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2005). The Linkage between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses. *JONA*, 35(6), 304-310.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing The Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Luthans F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. UK: Oxford University Press.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Malone, L. D. (2010). Individual Differences Stress Reactions as Predictors of Performance in Pilot Trainee. *Master of Science*, Kansas State University.
- Mann, D. (2001). An Introduction to Triz: The Theory of Inventive Problem Solving. *Creativity and Innovation Management*, 10(2), 123-125.
- Maslakçı, A., Sürücü, L., & Şeşen, H. (2017). *Liderlik Tarzlarının Çalışanların Pozitif Psikolojik Sermayesine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. İşletme ve Yönetim Bilimleri Uluslararası Kongresi, İstanbul
- Masten, A. S., & Reed, M. G. (2002). *Resilience in Development*. *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press.

- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Mayer, R. E. (1992). *Thinking, Problem Solving, Cognition*. New York, W.H, Freeman and Company.
- McConnell, C. R. (2006). *Umiker's Management Skills for The New Health Care Supervisor*. Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers.
- McDowell, J., Huang, Y. K., & Caza, A. (2017). Does Identify Matter? An Investigation of The Effects of Authentic Leadership on Student-Athletes "Psychological Capital and Engagement". *Journal of Sport Management*, 32(3), 1-16.
- Met, L. Ö. (2010, Mayıs). *Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri ve "Psikolojik Sermaye" Kavramı*. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Morgan, C. T. (1999). *Psikolojiye Giriş*. (Çev. Hüsni ARICI vd.), Ankara: Meteksan Yayıncılık.
- Narcıkara, E. (2017). Increasingly Ascending Positivity in Organizations: Positive Organizational Scholarship Perspective. *Journal of Behavior at Work*, 2(1), 20-33.
- Nelson, D. L., Little, L. M., Quick, J. C., Cooper, C. L., & Gibbs, P. C. (Eds). (2009). *Positive Organizational Behavior at Work*. UK: USA.
- Newman, A., Nielsen, I., Smythe, R., & Hirst, G. (2018). Mediating Role of Psychological Capital in The Relationship between Social Support and Wellbeing of Refugees. *Journal of International Migration*, 56(2), 117-132.
- Nezu. A. M., Nezu, C. M., & D'Zurilla, T. J. (2007). *Solving Life's Problems: A5-Step Guide to Enhanced Weil-Being*. New York: Springer Publishing Company LLC.
- Okes, D. (2009). *Root Cause Analysis: The Core of Problem Solving and Corrective Action*. Wisconsin: American Society for Quality, Quality Press.
- Oral, B., Tösten, R., & Elçiçek, Z. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(11), 77-87.
- Öğülmüş, S. (2001). *Ben Sorun Çözebilirim*. Ankara: Babil.
- Öğülmüş, S. (2006). *Kişilerarası Sorun Çözme Becerileri ve Eğitimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Özdevecioğlu, M., Can, Y., & Akın, M. (2013). Organizasyonlarda Pozitif ve Negatif Duygusallık ile Bireysel ve Örgütsel Saldırganlık Arasındaki İlişkiler: Fiziksel Aktivitelere Katılımın Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 159-172.
- Özkalp, E. (2009, Mayıs). *Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı Ve Konuları*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Pajares, F. (1997). Current Directions in Self-Efficacy Research. *Advances in Motivation and Achievement*, 10(149), 1-49.
- Pajares, F., & Miller, M. D. (1997). Mathematics Self-Efficacy and Mathematical Problem Solving: Implications of Using Different Forms of Assessment. *Journal of Experimental Education*, 65(3), 213-228.
- Pehlivan, Z., & Konukman, F. (2004). Beden Eğitimi Öğretmenleri ile Diğer Branş Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerisi Açısından Karşılaştırılması. *Sporometre: Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 55-60.
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The Positive Impact and Development of Hopeful Leaders. *Leadership and Organizational Development Journal*, 24, 26-31.
- Peterson, C. M., & Seligman, M. E. P. (2003). *Positive Organizational Studies: Lessons from Positive Psychology: Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Brett-Koehler.
- Peterson, S. J., & Spiker, B. K. (2005). Establishing The Positive Contributory Value of Older Workers: A Positive Psychology Perspective. *Journal of Organizational Dynamics*, 34(2), 150-162.
- Pitichat, T., Reichard, R. J., Edwards, K. A., Middleton, E., & Norman, S. M. (2018). Psychological Capital for Leader Development. *Journal of leadership & Organizational Studies*, 25(1), 47-62.
- Popper, K. (1999). *All Life Is Problem Solving*. New York: Routledge.
- Proctor, T. (1995). *The Essence of Management Creativity*. New York: Prentice Hall International.
- Pu, J., Hou, H., Ma, R., & Sang, S. (2017). The Effect of Psychological Capital between Work-Family Conflict and Job Burnout in Chinese University Teachers: Testing for Mediation and Moderation. *Journal of Health Psychology*, 22(14), 1799-1807.
- Ramlall, S.J. (2008). Enhancing Employee Performance Through Positive Organizational Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 1580-1600.
- Rawlinson, J. (1989). *Geoffrey. Creative Thinking and Brainstorming*. Hampshire: Wildwood House.

- Richardson, G. E. (2002). The Metatheory of Resilience and Resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307-321.
- Roberts, L., Spreitzer, G., Dutton, J., Quinn, R., Heaphy, E., & Barker, B. (2005). How to Play to Your Strengths. *Harvard Business Review*, 83(1), 74-80.
- Russ, S. (1993). *Walker Affect and Creativity: The Role of Affect and Play in The Creative Process*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Salanova, M. P. (2004). Engagement and Burnout: Analyzing Their Associated Patterns. *Psychological Reports*, 94(3), 1048-1050.
- Saygılı, H. (2000). *Problem Çözme Becerisi ile Sosyal ve Kişisel Uyum Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Scheir, M. F., & Carver, C. (1985). Optimism, Coping and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies. *Journal of Health Psychology*, 4(3), 219-247.
- Schuckert, M., Kim, T. T., Paek, S., & Lee, G. (2018). Motivate to Innovate: How Authentic and Transformational Leaders Influence Employees Psychological Capital and Service Innovation Behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(2), 776-796.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *Journal of American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Sheldon, K., & King, L. (2001). Why Positive Psychology Is Necessary. *Journal of American Psychologist*, 56 (3), 216-217.
- Shure, M. B., & Spivack, G. (1982). Interpersonal Problem-Solving in Young Children: A Cognitive Approach to Prevention. *American Journal of Community Psychology*, 10(3), 341-356.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2000). *Handbook of Hope*. San Diego: Academic Press.
- Sonay, A. Z., & Bulut, S. (2017). Üst Bilişsel Sorgulamaya Dayalı Problem Çözme Yaklaşımının Öz-Düzenleme Becerilerine Etkisinin Araştırılması. *İlköğretim online*, 16(2), 547-565.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory and Self- Self Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Journal of Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Stevens, M. (1998). *Sorun Çözümleme*, (Çev. Ali ÇİMEN), İstanbul: Timaş Yayınları.

- Stice, J. E. (1990). *Teaching Problem Solving Chemical Engineering The Universty of Texas Austin* (avalaibleat.http://wwwcsi.union, it/ educal /problem solving/stice_ps.)
- Sungur, N. (1992). *Yaratıcı Düşünce*. İstanbul: Özgür Yayın Dağıtım.
- Swets, P. W. (1998). *Ergen Çocuğunuzla Konuşma Sanatı*. İstanbul: Varlık / Özel Yayınları.
- Şahin, N., Şahin, N. H., & Hepper, P. P. (1993). Psychometric Properties of Problem Solving Inventory in a Group of Turkish University Students. *Cognitive Therapy and Research*, 17(4), 379-396.
- Şahin, S., İbili, E., & Uluyol, Ç. (2017). Öğretmen Adaylarında Problem Çözme Eğitimi ve İnternet Bağımlılığı İlişkisinin İncelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 1-21.
- Şengüllendi, M. F., & Şehitoğlu, Y. (2017). Dönüşümcü Liderlik ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisinde Eğitim Düzeyinin Moderatör Rolü. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 112-126.
- Taylan, S. (1990). *Heppner'in Problem Çözme Envanterinin Uyarlama Güvenirlik ve Geçerlik Çalışmaları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Temeloğlu, E. (2018). *Duygusal Zeka ile Problem Çözme Becerisi Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Algıladıkları Sosyal Destek Arasındaki İlişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(19), 1-9.
- Topçu, M. K. & Ocak, M. (2012, Mayıs). *Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği*. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İzmir.
- Topoyan, M., & Çelenk, O. (2017). Bir Üniversite Hastanesinde Görevli Hemşirelerin Problem Çözme Beceri Düzeylerinin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(4), 251-259.
- Tösten, R., & Toprak, M. (2017). Pozitif Psikolojik Sermaye ve Duygusal Emek: Eğitim Örgütlerinde Bir Araştırma. *Journal of Cogent Education*, 4(1), 130-142.
- Tuğut, N., & Kaya, D. (2017). Hemşirelerin Terapotik Mizah Kullanma Durumları ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(3), 131-136.
- Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2002). Positive Psychology at Work. *Handbook of Positive Psychology*, 52, 715-728.

- Tüzün, İ. K., Çetin, F., & Basım, H. N. (2012, Mayıs). *Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Psikolojik Sermayenin Rolü*. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İzmir.
- Uygur, S. (2018). Lise Öğrencilerinde Problem Çözme Becerilerinin Akılcı Olmayan İnanç Düzeyi ve Karar Verme Stillerine Göre Yordanması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(67), 1014-1026.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Retracted: Authentically Leading Groups: The Mediating Role of Collective Psychological Capital and Trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24.
- Wang, V. C., & K. P. King (2009). *Fundamentals of Human Performance and Training*. North Carolina: Information Age Publishing Inc.
- Wright, T. A., & Staw, B. M. (1999). Affect and Favorable Work Outcomes: Two Longitudinal Tests of The Happy Productive Worker Thesis. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1-23.
- Wright, T. A. (2003). Positive Organizational Behavior. An Idea Whose Time Has Truly Come. *Journal of organizational behavior*, 24(4), 437-442.
- Yang, K., & El-Haik, B. (2009). *Design for Six Sigma: A Roadmap for Product Development*. New Jersey: McGraw-Hill Professional.
- Yperen, N. (2003). On The Link between Different Combinations of Negative Affectivity and Positive Affectivity and Job Performance. *Personality and Individual Differences*, 35, 1873-1881.
- Yükçü Ş. B., & Demircioğlu, H. (2017). Okul Öncesi Dönemdeki Çocukların Sosyal Problem Çözme Becerisinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi*, 1(2), 216-238.
- Zembat, R., Tunçeli, H. İ., & Akşin, E. Y. (2017). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 24-43.

EKLER

EK 1. VERİ TOPLAMA ARACI

EK 2. ARAŞTIRMA İZİN BELGESİ

EK 3. ÖZGEÇMİŞ

EK 1. VERİ TOPLAMA ARACI

Değerli Katılımcı,

Bu anket akademik çalışmalarda kullanılmak üzere veri toplanması hedeflenerek oluşturulmuştur. Vereceğiniz bilgiler araştırma amacı dışında kullanılmayacak ve toplu halde değerlendirilecektir. Lütfen kişisel verilerin gizliliği açısından ad ve soyad belirtmeyiniz. Ayırdığınız zaman ve emeğiniz için şimdiden teşekkür ederiz.

Demografik özelliklerle ilgili olan ve size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz ve tüm maddeleri cevaplayınız.

1. Cinsiyetiniz:

☐ Kadın ☐ Erkek

2. Medeni durumunuz:

☐ Evli ☐ Bekâr

3. Yaşınız:

☐ 25 yaş altı ☐ 25-29 ☐ 30-34 ☐ 35-39 ☐ 40 ve üzeri

4. Eğitim durumunuz:

☐ İlköğretim ☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü

5. Şuan çalıştığınız kurumdaki çalışma süreniz:

☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 20 yıl ve üzeri

6. Toplam hizmet süreniz:

☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 20 yıl ve üzeri

6. Statünüz

☐ Yönetici ☐ Yönetici değil

EK 1. VERİ TOPLAMA ARACI (Devamı)

Açıklama: Pozitif Psikolojik Sermaye ile ilgili olan ve size en uygun gelen ifadeyi çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz ve <u>tüm maddeleri cevaplayınız.</u>		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.					
2.	Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.					
3.	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.					
4.	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.					
5.	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.					
6.	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.					
7.	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.					
8.	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.					
9.	Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içine bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.					
10.	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.					
11.	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.					
12.	Yönetimin katıldığı toplantılarda, kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.					
13.	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.					
14.	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.					
15.	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.					
16.	İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.					
17.	Şu anda, iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.					
18.	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.					
19.	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.					
20.	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.					
21.	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.					

EK 1. VERİ TOPLAMA ARACI (Devamı)

	Açıklama: Problem Çözme Becerisi ile ilgili olan ve size en uygun gelen ifadeyi çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz ve <u>tüm maddeleri cevaplayınız.</u>	Her Zaman	Çoğunlukla	Sık Sık	Arada Sırada	Nadir Olarak	Hiçbir Zaman
1.	Bir sorunumu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırmam.						
2.	Zor bir sorunla karşılaştığımda ne olduğunu tam olarak belirleyebilmek için nasıl bilgi toplayacağımı uzun boylu düşünmem.						
3.	Bir sorunumu çözmek için gösterdiğim ilk çabalar başarısız olursa, o sorun ile başa çıkabileceğimden şüpheye düşerim.						
4.	Bir sorunumu çözdükten sonra bu sorunu çözerken neyin işe yaradığını neyin yaramadığını ayrıntılı olarak düşünmem.						
5.	Sorunları çözme konusunda genellikle yaratıcı ve etkili çözümler üretebilirim.						
6.	Bir sorunumu çözmek için belli bir yolu denedikten sonra durur ve ortaya çıkan sonuç ile olması gerektiğini düşündüğüm sonucu karşılaştırırım.						
7.	Bir sorunum olduğunda onu çözebilmek için başvurabileceğim yolların hepsini düşünmeye çalışırım.						
8.	Bir sorunla karşılaştığımda neler hissettiğimi anlamak için duygularımı incelerim.						
9.	Bir sorun kafamı karıştırdığında duygu ve düşüncelerimi somut ve açıkça ifade etmeye uğraşmam.						
10.	Başlangıçta çözümünü fark etmesem de sorunlarımın çoğunu çözme yeteneğim vardır.						
11.	Karşılaştığım sorunların çoğu, çözebileceğimden daha zor ve karmaşıktır.						
12.	Genellikle kendimle ilgili kararları verebilirim ve bu kararlardan hoşnut olurum.						
13.	Bir sorunla karşılaştığımda onu çözmek için genellikle aklıma gelen ilk yolu izlerim.						
14.	Bazen durup sorunlarımın üzerinde düşünmek yerine gelişi-güzel sürüklenip giderim.						
15.	Bir sorunla ilgili olası bir çözüm yolu üzerinde karar vermeye çalışırken seçeneklerimin başarı olasılığını tek tek değerlendirmem.						
16.	Bir sorunla karşılaştığımda, başka konuya geçmeden önce durur ve o sorun üzerinde düşünürüm.						
17.	Genellikle aklıma ilk gelen fikir doğrultusunda hareket ederim.						
18.	Bir karar vermeye çalışırken her seçeneğin sonuçlarını ölçer, tartar, birbirleriyle karşılaştırır, sonra karar veririm.						

EK 1. VERİ TOPLAMA ARACI (Devamı)

	Açıklama: Lütfen size en uygun gelen ifadeyi çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz ve <u>tüm maddeleri cevaplayınız.</u>	Her Zaman	Çoğunlukla	Sık Sık	Arada Sırada	Nadir Olarak	Hiçbir Zaman
19.	Bir sorunumu çözmek üzere plan yaparken o planı yürütebileceğime inanırım.						
20.	Belli bir çözüm planını uygulamaya koymadan önce, nasıl bir sonuç vereceğini tahmin etmeye çalışırım.						
21.	Bir soruna yönelik olası çözüm yollarını düşünürken çok fazla seçenek üretmem.						
22.	Bir sorunumu çözmeye çalışırken sıklıkla kullandığım bir yöntem; daha önce başıma gelmiş benzer sorunları düşünmektir.						
23.	Yeterince zamanım olursa ve çaba gösterirsem, karşılaştığım sorunların çoğunu çözebileceğime inanıyorum.						
24.	Yeni bir durumla karşılaştığımda ortaya çıkabilecek sorunları çözebileceğime inancım vardır.						
25.	Bazen bir sorunu çözmek için çabaladığım halde, bir türlü esas konuya giremediğim ve gereksiz ayrıntılarla uğraştığım duygusunu yaşıyorum.						
26.	Ani kararlar verir ve sonra pişmanlık duyarım.						
27.	Yeni ve zor sorunları çözebilme yeteneğime güveniyorum.						
28.	Elimdeki seçenekleri karşılaştırırken ve karar verirken kullandığım sistematik bir yöntem vardır.						
29.	Bir sorunla başa çıkma yollarını düşünürken çeşitli fikirleri birleştirmeye çalışmam.						
30.	Bir sorunla karşılaştığımda bu sorunun çıkmasında katkısı olabilecek benim dışımdaki etmenleri genellikle dikkate almam.						
31.	Bir konuyla karşılaştığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, durumu gözden geçirmek ve konuyla ilgili olabilecek her türlü bilgiyi dikkate almaktır.						
32.	Bazen duygusal olarak öylesine etkilenirim ki, sorunumla başa çıkma yollarından pek çoğunu dikkate bile almam.						
33.	Bir karar verdikten sonra, ortaya çıkan sonuç genellikle benim beklediğim sonuca uyar.						
34.	Bir sorunla karşılaştığımda, o durumla başa çıkabileceğimden genellikle pek emin değilimdir.						
35.	Bir sorunun farkına vardığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, sorunun tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışmaktır.						

EK 2. ARAŞTIRMA İZİN BELGESİ**İLGİLİ MAKAMA**

Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı'nda Dr. Öğretim Üyesi Engin KANBUR danışmanlığında Aslıhan SEÇER tarafından yürütülmekte olan "Psikolojik Sermayenin Çalışanların Problem Çözme Becerileri Üzerine Etkisi" başlıklı yüksek lisans tez çalışması için gerekli anket çalışmasının kurumumuz çalışanları ile yürütülmesi uygundur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

25.12.2018

YÖN TEKSTİL
YASİN DİRİK
Kuşçuyurt Mah. 9. Alay Bulvarı
Hacımahmutogulları Mh. No: 38 Kat: 4-5
V.D. KASTAMONU T.C. 2388664470
TEL: 0 366 222 24 54

EK 3. ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Aslıhan SEÇER

Doğum Yeri ve Yılı: Kastamonu, 31/10/1994

Medeni Hali: Bekar

Yabancı Dili: İngilizce

E-posta: aslihansecer37@gmail.com



Eğitim Durumu

Lise: Daday Lisesi

Lisans: Niğde Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi / İşletme Bölümü

Yüksek Lisans: Kastamonu Üniversitesi
İşletme Anabilim Dalı / Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Yayınları:

Çetin, S., Sadykova, G. & Seçer, A. (2019). İş değerlerinin demografik özellikler açısından incelenmesi: Tekstil çalışanları üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22 (1), 66-73.

