

YİYECEK İÇECEK ÇALIŞANLARININ POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYELERİ İLE İŞE ANGAJE OLMA DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Betül KODAŞ¹

Öz

Bu çalışmanın amacı, turizm sektöründe yer alan yiyecek içecek çalışanlarının sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye algıları ile işe angaje olma davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda daha önce geçerlik ve güvenilirliği test edilmiş ölçekler aracılığıyla Eskişehir'de faaliyet gösteren birinci sınıf restoranlarda ve 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerin yiyecek içecek bölümünde çalışan 211 iş görenden veriler toplanmıştır. Elde edilen verilere frekans, korelasyon, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi uygulanarak veriler yorumlanmaya çalışılmıştır. Çalışma sonucunda ölçüm modeli doğrulanmış ve yapısal model sonucunda pozitif psikolojik sermaye ile işe angaje olma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Yiyecek İçecek Çalışanları, Turizm Sektörü

THE RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND WORK ENGAGEMENT OF FOOD AND BEVERAGE EMPLOYEES

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between positive psychological capital perceptions of food and beverage employees in the tourism sector and work engagement. In the scope of aim, data were collected from first class restaurants operating in Eskişehir and 211 employee in food and beverage departments of 4 and 5 star hotels through already validated and reliability tested scales. Frequency, correlation, confirmatory factor analysis and structural equation modeling were applied to the obtained data and interpreted. The result indicated that the measurement model was verified and it was concluded that there is a statistically significant and positive correlation between positive psychological capital and work engaging behavior.

Keywords: Psychological Capital, Work Engagement, Food And Beverage Employees, Tourism Industry

¹ Doktora Öğrencisi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, betlkoca@hotmail.com

Giriş

Küreselleşme ve bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte ortaya çıkan yeni ekonomi şartlarında örgütlere rekabet avantajı sağlayan kilit unsur işgücü olarak görülmektedir (Rothmann ve Joubert, 2007, s. 49). Rekabet avantajı sağlamada işletmeler için kilit rol görevi üstlenen insan kaynakları, rakipler tarafından taklit edilmesi zor olmakta ve rekabet avantajı elde etmek için insan kaynaklarından optimum şekilde yararlanılması gerekmektedir (Luthans vd, 2010). Bu bağlamda günümüzde örgütler yaratıcı, gelişime açık, işine bağlı işgörenleri cezbetme ve elde tutmak için insan sermayesine önem vermektedir (Bakker ve Schaufeli, 2008, s. 147). Çünkü geleneksel olarak ifade edilen finansal, fiziksel ve teknolojik sermaye türleri sürdürülebilir rekabet için önemli olsalar da artık yeterli olmamaktadırlar. Bu nedenle rekabet edilebilirlikte insan faktörünü ön plana çıkaran beşerî, sosyal ve pozitif psikolojik sermaye gibi yeni sermaye türlerinin önemi gittikçe artmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004).

Örgütlerde insan unsuruna gereken önemin verilmemesi, çalışanları ve örgüt iklimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Günümüzde bilim ve teknolojideki gelişmeler, yerleşim yeri ve iş yerlerinin büyümesi, hızlı nüfus artışı ve uluslararası rekabet, işletmeler için yeni yönetim anlayışlarını gerekli kılmaktadır (Pelit ve Gülen, 2016, s. 205). İnsan kaynaklarının önemini fark eden bilim adamları yeni yönetim anlayışları içerisinde yer alan pozitif örgütsel davranış içerisinde yer alan pozitif psikolojik sermaye kavramını ortaya çıkarmışlardır. Pozitif örgütsel davranış hareketi günümüz çalışma ortamlarında performansın artırılması için insan kaynaklarının ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili bir şekilde yönetilebilir, pozitif temelli güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleriyle ilgili mikro düzeydeki araştırma ve uygulamalar olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002, s. 698). Pozitif psikolojik sermaye yaklaşımı pozitif psikolojinin çıkış noktası olarak ele alınmakta ve pozitif örgütsel davranışın sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Luthans ve Youssef, 2004). İşe angaje olma davranışı örgütlerde istihdam ilişkilerinin en temelinde yer alan ve örgütlerin başarısı için kritik önem taşıyan pozitif örgütsel davranışlardan birisi olarak kabul edilmektedir (Kanten ve Yeşiltaş, 2013), Çünkü angaje olan işgörenler olumlu duygular içerisinde örgütsel rollerini gerçekleştirmeye çalışmakta ve böylece örgütsel başarının elde edilmesi konusunda örgütlere önemli katkılar sağlamaktadır (Armstrong, 2008, s. 141).

Turizm sektöründe hizmet kalitesinin, tüketici memnuniyetinin, tüketici sadakatinin, rekabet avantajının ve işletme performansının elde edilmesinde çalışanlar kilit bir rol oynamaktadırlar. Turizm ürününün, soyut hizmet niteliğinde olması, hizmetlerin üretim ve tüketiminin eşzamanlı olarak gerçekleşmesi ve hizmet alma-verme sürecinde işgören ile tüketici etkileşiminin yüksek olması gibi kendine has özelliklerinden dolayı çalışanların turizm sektöründe ve işletmelerinde daha kritik bir rol oynadıkları ileri sürülmektedir (Kuşluyan, vd., 2010). Nitekim turizm sektörü içerisinde yer alan konaklama, seyahat ve yiyecek içecek işletmeleri rekabetin gittikçe arttığı, küreselleşmenin ve bilgi ve teknolojik yeniliklerin çok hızlı yaşandığı bir çevrede ortaya çıkan değişimler ve gelişmeler karşısında kar elde etmek için gerekli önlemleri almak zorundadırlar (Kozak ve Güçlü, 2003). Bu önlemlerin başında insan kaynağına verilen maksimum önem gelmektedir. Pozitif örgütsel davranış içerisinde yer alan işgörenlerin güçlü yanlarına odaklanan pozitif psikolojik sermaye ve işe angaje olma davranışı insan kaynağının etkili bir şekilde yönetilmesi konusunda işletmelerin önemle üzerinde durması gereken konulardandır. Bu bağlamda pozitif psikolojik sermaye ve işe angaje olma kavramlarının son yıllarda örgütsel davranış yazınında görülmeye başlanmaktadır. Turizm sektörü içerisinde yer alan yiyecek içecek işletmelerindeki işgörenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile işe angaje olma davranışı ilişkisini ortaya koyma amacı taşıyan bu araştırma hem literatüre getireceği katkı açısından hem de turizm sektöründe insan kaynağının daha iyi anlaşılmasına ve verimli kullanılmasına katkı sağlayacağı açılarından önem arz etmektedir.

1.Kavramsal Çerçeve

1.1 Pozitif Psikolojik Sermaye

Pozitif psikolojinin örgütsel alandaki yansıması olan pozitif örgütsel davranış kavramı, pozitif psikolojik sermayenin de ortaya atılmasını sağlamıştır (Güler, 2009). 2000'li yılların başından bu yana ivme kazanan Pozitif Psikoloji akımı, psikoloji biliminin sadece olumsuzlukları onarıcı bir işlevi olmasının yeterli olmadığını, bunun yanı sıra kişilerin mutluluğu için kritik olan olumlu özelliklerin geliştirilmesi açısından da çok önemli bir rolü olduğunu vurgulamaktadır. Bu amaca yönelik çalışmalara ağırlık veren pozitif psikoloji ve onun tetiklediği pozitif örgütsel davranış akımı, çalışanları kurumsal verimliliğin bir aracı olarak gören pragmatist yaklaşımın aksine; çalışanların sağlıklı, huzurlu ve mutlu bir yaşam sürmelerini ana amaç olarak ortaya koymaktadır (Bal, 2009). Pozitif örgütsel davranış hareketi, günümüz çalışma ortamlarında performansın artırılması için insan kaynaklarının ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili bir şekilde yönetilebilir, pozitif temelli güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleriyle ilgili mikro düzeydeki araştırma ve uygulamalar olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002, s. 698). Ekonomik, beşerî ve sosyal sermaye türlerinden farklı özelliklere sahip olan pozitif psikolojik sermaye ise insanın güçlü, pozitif taraflarını anlamaya ve geliştirmeye çalışarak insanların nasıl daha mutlu, daha başarılı ve nasıl daha iyi olabileceklerini öğretmeyi amaçlamakta ve pozitif psikolojik sermaye, iş verimi ve performansı artırmada örgütlere önemli avantajlar sağlamaktadır (Met, 2010, s. 88). Pozitif psikolojik sermaye değişmez ve kalıcı olan özellikleri değil, eğitimle ve deneyimle geliştirilebilir ve örgütsel amaçları gerçekleştirme noktasında performansı arttırmayı esas alan ve mevcut koşulların da etkisiyle biçimlenen özellikleri öne çıkarır. (Luthans vd., 2010, s 43). Pozitif psikolojik sermaye, bireysel seviyede, gelişim ve performans artışının sağlanmasında psikolojik bir kaynak durumunda iken, örgütsel seviyede ise sosyal ve beşerî sermaye ile işgörenin performansının artırılmasında, rekabet avantajı elde edilebilmesinde ve yatırım karlılığını arttırmada güçlü bir araç durumundadır (Lutans, vd., 2005;253). Pozitif psikolojik sermayenin en büyük rekabetçi avantajı, durumsal (state-like) bir özellik taşıması ve bu sayede eğitimlerle geliştirilmeye açık bir yönünün bulunmasıdır (Luthans vd., 2008).

Luthans ve arkadaşları, yaptıkları çalışmalarla; öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık şeklinde sıralanan pozitif örgütsel davranış değişkenlerini, pozitif psikolojik sermaye yapısı altında bir araya getirmişlerdir (Luthans vd., 2005, s. 253) ve pozitif psikolojik sermaye, Luthans vd. (2007, s. 3) tarafından şöyle tanımlanmaktadır: (1) Zor görevleri başarma konusunda gerekli gerekli olan çabayı ortaya koymada bireyin kendine güvenmesi, (özyeterlilik), (2) Mevcut durumda ve gelecekte başarı için olumlu tutumlar geliştirmesi (iyimserlik), (3) Başarıyı yakalamak için gerektiğinde hedefe giden yolları yeniden değerlendirmek ve başarmak için azimli olması (umut), (4) Sıkıntı ve problemler tarafından kuşatıldığında, kendini toparlayabilmesi, başarı için ileriye bakması ve devam etmesidir (dayanıklılık) şeklinde ifade edilen boyutlar ile karakterize edilmektedir. Özellikle pozitif örgütsel davranış içinde önemli bir yere sahip olan pozitif psikolojik sermayenin açıklanmasında bu dört bileşenin etkisi çok yüksektir. Luthans ve arkadaşlarının yaptıkları ilk araştırmalarda da bu dört faktörün bir araya getirilerek birleştirilmesinin, kişilerin pozitif psikolojilerinde sinerjik etkiye sebep oldukları görülmüştür. (Avey vd., 2008).

Özyeterlilik: Özyeterlilik, ilk olarak Albert Bandura'nın 1977 yılında yayımladığı "Özyeterlilik: Davranışsal Değişimin Birleşik Teorisine Doğru" adlı makalesinde öne çıkan değişkenlerden biridir (Kaya, Balay ve Demirci, 2014, s. 49). Özyeterlilik, bireyin belli koşullarda, belirli bir görevi başarıyla yapmak için gereksinim duyduğu motivasyon, bilişsel kaynaklar ve davranış biçimini seferber etme noktasında kendisine duyduğu güven ve kendisi hakkındaki düşüncedir (Stajkovic ve Luthans, 1998) Öz-yeterlilik sayesinde bireylerin kendilerine olan güvenlerinin arttığı, zor işleri seçme konusunda daha cesur hareket edebildikleri ve işlerini yaparken daha fazla çaba içerisinde oldukları belirtilmektedir (Larson ve Luthans, 2006, s. 3).

İyimserlik: İyimserlik, pozitif psikoloji hareketi içerisinde yer alan Seligman vd. tarafından araştırılmıştır (Luthans ve Youssef, 2004, s. 153). İyimser kişiler başlarına gelen olumsuzlukları dışsal (benim hatam değil), değişken (bu olay sadece bugüne has bir şey) ve spesifik (yalnızca bu olay) olarak görme eğilimindedir. Kötümser kişiler ise başlarına gelen olayları içsel (benim hatamdan dolayı oldu), sabit (bu her zaman oluyor) ve genel (her olay) değerlendirme eğilimindedir (Çetin ve Basım, 2012).

Umut: İlk olarak pozitif psikoloji çalışmalarıyla tanınan C. Rick Snyder tarafından bilimsel olarak ele alınan umut kavramı;(Snyder vd., 1991) pozitif psikolojide kişinin hedefine yönelik kararlılığının ve bu hedefe ulaşırken kullandığı yolların etkileşim haline girerek oluşturduğu bilişsel eğilim şeklinde tanımlanmaktadır (Snyder, 2000, s. 8).

Psikolojik Dayanıklılık: Psikolojik dayanıklılık kişinin birçok olumsuz durumla (engel, belirsizlik) baş etme ve başarılı olma yeteneği olarak görülmektedir (Luthans vd., 2006). Başka bir deyişle bireyin tüm zorlukları karşılayıp buna dayanma gücü, esnekliği, uyumu, değişime olan tepkileri ve süregelen psikolojik baskılar karşısındaki tutumunu içerir. Daha çok hayat boyu süren, bireyin çevresi ile olan, sürekli değişim ve belirsizlikler karşısında yaptığı mücadelelerin sonunda kazandığı karmaşık ve hassas bir süreçtir (Özkalp, 2009).

1.2 İşe Angaje Olma Davranışı

Pozitif örgütsel davranışın ortaya koyduğu kavramlardan biri olan angaje olma (engagement) kavramı, yönetim literatüründe 'işe angaje olma' (job/work /employee engagement) olarak kullanılmaktadır (Özkalp ve Meydan, 2015, s. 5). İşe adanmışlık en temel anlamda, bireyin işine yönelik tutumu, çalışanın benliğinin işi ile bütünleşmesi ya da bağlantılı olması şeklinde tanımlanmaktadır (Chusmir, 1982, s. 596). İşe adanmışlık kavramının ilk çıkış noktası aslında tükenmişlik kavramına ilişkin yapılan çalışmaların sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Maslach vd., 1996; Maslach ve Leiter, 1997). Diğer bir ifade ile tükenmişliğin zıttı olarak ele alınmaktadır.

İşe angaje olma yorgunluk, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olan tükenmişliğin üç boyutunun tersi olarak kabul edilen dinçlik, adanmışlık ve özümseme ile karakterize edilmektedir (Coetsee ve Villiers, 2010). *Dinçlik (vigor)*: Fiziksel olarak enerjik hissetmek, duygusal olarak güçlü olmak, çaba sarf etmeye gönüllü olmak ve güçlüklerle mücadele etme ve karşı durma halini ifade eder. *Adanmışlık (dedication)*: İşe değer atfetme, işi ile gurur duyma, kendini kanıtlama, meydan okuma ve coşkulu bir çalışma halini ifade eder. *Özümseme (absorption)*: İşine bütünüyle konsantre olma ve kendini çalışmaya verme durumudur. Aynı zamanda özümseme çalışanın başını işinden kaldırmak istemediği ve çalışmayı bırakmaktan zorlandığı bir hali ifade etmektedir. İşe angaje olma işgörenin işine bağlılığı, işini yaparken duyduğu memnuniyet ve coşku olarak ifade edilmektedir (Özkalp ve Meydan, 2015, s. 6). Literatürde henüz gelişme aşamasında olan işe angaje olma kavramı, çalışanların yaptığı işe tutkuyla bağlı olması ve buldukları örgüte karşı duyduğu yoğun bir bağ olarak ifade edilmektedir (Özer vd., 2015, s. 262). İşe angaje olma olumlu iş tecrübesini temsil etmektedir ve örgütsel yaşamda örgüt için birçok pozitif çıktıya olanak sağlamaktadır (Yakın ve Erdil, 2012, s. 372).

İşe gönülden adanmış, işle bütünleşmiş çalışanların, diğerlerinden daha üstün performans sergiledikleri, inisiyatif almaya ve proaktif davranışlar sergilemeye daha yatkın oldukları ve öğrenme motivasyonlarının da diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmüştür (Bostancı ve Ekiyor, 2015, s. 38). Adanmışlık ile ilgili literatürde yapılmış diğer bir tanım da pozitif duygularla iş odaklı düşünme, kendini işine verme, gayret, işe bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Caymaz, Erenel ve Gürer, 2013). Armstrong (2010) 'a göre adanmışlık terimi, spesifik olarak insanların işleriyle ilgili olumlu tavırda olduğu, gönüllü davranışlar sergiledikleri ve yüksek performans düzeyine ulaşmak için motive oldukları zaman için kullanılabilir (Armstrong, 2010, s. 154).

1.3 Pozitif Psikolojik Sermaye İle İşe Angaje Olma Arasındaki İlişki

Pozitif psikolojik sermayeye sahip bireyler, işlerine daha yüksek bir enerji, dinçlik ve yoğunlaşma ile işe angaje olma davranışı gösterebilirler. Nitekim işe angaje olma davranışı teriminin daha önce yapılan çalışmalarda da öz-yeterlilik, özsaygı ve iyimserlik gibi bireysel özelliklerle güçlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Bal, 2008). İşe angaje olmanın hem birey hem de örgüt açısından olumlu sonuçları bulunmaktadır. İlgili alanyazına bakıldığında işe angaje olmanın insanlar açısından olumlu yararlar sağladığı çeşitli yazarlar tarafından birçok çalışmada ortaya konmuştur. Angaje olarak çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri yüksek, kendi kaynaklarını yaratan, daha iyi performans gösteren ve mutlu çalışanlar oldukları gözlenmiştir (Bakker, Albrecht, Leiter, 2011). Bununla birlikte angaje olan çalışanlar öz-yeterliliği (self-efficacy) yüksek, yani farklı iş talepleri konusunda becerilerini gösterebilen ve işlerini tamamlamada başarılı olan bireylerdir. Aynı zamanda angaje olan çalışanlar yaşamdan olumlu sonuçlar bekleyen (optimizm) ve örgüt içindeki iş rollerini daha çok benimseyerek, ihtiyaçlarını tatmin eden insanlardır. Böylece angaje olan çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu ve bununla bireylerin iş çevrelerini etkili bir biçimde kontrol etmede başarılı kıldığı da saptanmıştır (Baker, Albrecht, Leiter, 2011).

İşe angeje olma ile ilgili yapılan araştırmalar angeje olma ile pozitif örgütsel çıktılar arasında yakın bir ilişki olduğunu göstermektedir (Donaldson ve Ko, 2010). Aynı zamanda ilgili alanyazında yapılan çalışmalar kişisel kaynaklar veya pozitif psikolojik sermaye ise işe angaje olmanın önemli bir yordayıcısı durumunda olduğunu açıkça ortaya koymaktadır (Xanthopoulou, vd, 2007; Bakker, Albrecht ve Leiter, 2011; Paek vd. 2015; Karatepe ve Karadaş, 2015; Park vd, 2017; Cheng, Hong ve Yang, 2018; Alessandri vd., 2018). Örneğin, Karatepe ve Karadaş (2015) turizm çalışanları örnekleminde yaptığı araştırmada yüksek pozitif psikolojik sermayeye sahiplerin işlerine adanmış, iş, kariyer ve yaşamlarından tatmin oldukları saptanmıştır. Paek vd., (2015) tarafından otel çalışanları örnekleminde yapılan çalışmada işe angaje olma davranışının pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmine ve örgütsel bağlılık arasında kısmi aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir. Yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermayeye sahip olan ön büro çalışanlarının daha fazla işlerine angaje olduğu ortaya çıkmıştır. Cheng, Hong ve Yang (2018) seyahat sektöründe hostesler örnekleminde yaptıkları çalışmada yüksek pozitif psikolojik sermaye sahip hosteslerin daha fazla işe adanmışlık ve hizmet davranışı sergilediklerini saptamışlardır. Alessandri vd., (2018) ise iletişim sektöründe gerçekleştirdiği çalışmada pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlık düzeyini arttırdığını ve nihayetinde iş performansını arttırdığı ortaya çıkmıştır. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile iş performansı arasındaki ilişkide işe adanmışlık davranışındaki değişikliğin aracı rolünün olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan bu araştırmalar bağlamında araştırma hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir.

H₁: Yiyecek içecek çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin işe angaje olma davranışları üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

2. Metodoloji

Araştırmanın evrenini Eskişehir’de faaliyet gösteren 4-5 yıldızlı otellerde ve birinci sınıf turizm belgeli restoranlarda çalışan tüm yiyecek içecek çalışanları oluşturmaktadır. Katılımcılardan veriler uygun örnekleme yoluyla 211 kişiye ulaşılmıştır. Veriler, Ekim ve Kasım 2017 tarih aralığında toplanmıştır. Tesislerde çalışan personel sayısı işletmenin büyüklüğüne, menü şekline, sezon yoğunluğuna ve restoran konseptlerine göre değişiklik göstermektedir. Dolayısıyla işgücü sayısı farklılık gösterdiğinden tam sayıya ulaşılmamıştır.

Eskişehir, 2013 yılında Türk Dünyası Kültür Başkenti seçilmiş ve aynı zamanda UNESCO tarafından Somut Olmayan Kültürel Miras Başkenti olarak ilan edilmiştir. Alevi, Boşnak, Çerkez, Kürt, Manav, Muhacir, Pomak, Tatar, Türkmen, Yörük gibi pek çok topluluğa ev sahipliği yapan Eskişehir ili, bu kültürel çeşitlilik ve zenginlik ile gastronomik miras açısından büyük bir geçmiş ve potansiyele sahiptir (Evren ve Kozak, 2012). Aynı zamanda Türkiye’deki demir yollarının

kavşak noktalarından biridir. İstanbul yönünden Ankara yönüne giden tüm trenler Eskişehir'den geçmektedir. Bu nedenle turistik ziyarette bulunan müşterilerin yüksek olma ihtimali göz önünde bulundurulurken yüksek olan bir şehir özelliği taşımaktadır.

Araştırmada tarama modeli benimsenmiş ve nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada birincil verilerden yararlanılmış, veri toplama aracı olarak anket formları kullanılmıştır. Verilerin elde edilmesinde kullanılacak ölçekler daha önce başka yazarlar tarafından geçerliği ve güvenilirliği test edilmiş veri toplama formlarıdır. Kullanılan anket formunun birinci bölümü yiyecek içecek işletmelerinde çalışan işgörenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini ölçmeye yönelik ifadelerden, ikinci bölüm işgörenlerin işe angaje olma davranışını ölçmeye yönelik ifadelerden ve son bölümde ise işgörelere ilişkin demografik bilgilerden oluşmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği Luthans, Avolio, Avey ve Norman tarafından 2007 yılında, pozitif psikolojik sermayeyi ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Luthans vd., 2007). Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin Türkçe 'ye uyarlanması ise Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmıştır. Bu araştırmada Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilen ölçek kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan işe angaje olma davranışı ölçeği ise Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen, Özkalp ve Meydan (2015) tarafından Türkçeye 'işe angaje olma davranışı (işe adanmışlık) ölçeği adı ile çevrilen 9 maddeli kısa versiyonu kullanılarak ölçülmüştür. Ölçekteki ifadelerin değerlendirilmesi kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde derecelendirilerek düzenlenmiştir.

3. Bulgular

3.1 Betimsel İstatistikler

Elde edilen verilerin analizi öncesinde eksik veya hatalı verilerin olup olmadığı kontrol edilmiştir. Katılımcıların her bir ifadeye verdikleri puanlara ve toplam puanlara ilişkin ortalama, standart sapma değerleri ile basıklık ve çarpıklık katsayıları hesaplanarak verilerin normal dağılımı incelenmiştir. İnceleme sonunda söz konusu değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerin ilgili değerlerin kabul edilebilir değerler $[(-1), (+1)]$ sınırları arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Bireysel Özelliklerine İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılımları

Özellik	f	%	Özellikler	f	%	
Cinsiyet	Bay	133	63,03	1 yıldan az	92	43,60
	Bayan	78	36,97	1-5	40	18,95
	Toplam	211	100	6-10	56	26,54
Yaş	16-25	74	35,07	11-15	18	7,10
	26-35	82	38,86	16 ve üzeri	4	1,89
	36-45	34	16,11	Toplam	211	100
	46-55	14	6,63	İlköğretim	42	19,90
	56+	7	3,33	Lise	112	53,08
Eğitim	Toplam	211	100	Lisans	53	25,11
				Lisans Üstü	4	1,89
				Toplam	211	100
Evli	Evli	144	68,2			
	Bekar	67	31,7			

Medeni Durum	Toplam	211	100
--------------	--------	-----	-----

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, Tablo 1’de de görüldüğü üzere, %63,03’lük bir oran ile büyük çoğunluğunun baylardan oluştuğu, bayanların oranının ise %36,97’de kaldığı görülmüştür. Çalışanlar yaş grubuna göre incelendiğinde, %38,86’lık oran ile en büyük çoğunluğu 26-35 yaş aralığındaki çalışanlar, ikinci büyük çoğunluğu %35,07’lik bir oran ile 16-25 yaş aralığındaki çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcılar öğrenim seviyelerine göre incelendiğinde %53,08 bir oran ile lise mezunu olduğu, bu grubun ardından ikinci büyük grubu %25,11 bir oran ile lisans mezunlarının oluşturduğu görülmüştür. Katılımcıların ne kadar süredir bu işi yapmakta oldukları sorgulandığında, en büyük grubu bir yıldan az grubu oluştururken, 6-10 yıl arasında çalışanlar grubu da ikinci büyük grubu oluşturmaktadır.

Tablo 2: Değişkenlerle İlgili Korelasyon Değerleri

Boyutlar	Ort	Ss	İyimserlik	Umut	Öz yeterlilik	Dayanıklılık	Dinçlik	Adanmışlık	Özümleme	Pozitif Psikolojik Sermaye
İyimserlik	4,03	,766								
Umut	3,94	,846	,710**							
Öz yeterlilik	4,01	,737	,657**	,799**						
Dayanıklılık	4,01	,843	,664**	,723**	,675**					
Dinçlik	3,83	,952	,484**	,562**	,603**	,517**				
Adanmışlık	3,77	,937	,477**	,556**	,627**	,507**	,804**			
Özümleme	3,45	,950	,433**	,522**	,580**	,538**	,706**	,762**		
Pozitif Psikolojik Sermaye	4,00	,703	,864**	,912**	,890**	,863**	,614**	,615**	,588**	
İşe Angaje Olma	3,68	,866	,507**	,599**	,659**	,569**	,914**	,934**	,899**	,662**

N:211, *p<0.05, **p<0.01

Elde edilen Pearson korelasyon katsayılarından (r) hareketle, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile işe angaje olma davranışı arasında farklı düzeylerde pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0.01) Değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının 0,30-0,64 arasında olması durumunda orta; 0,65-0,84 arasında olması durumunda güçlü; 0,85-1 arasında olması durumunda ise ilişkinin seviyesi çok güçlü olarak değerlendirilmektedir (Ural ve Kılıç, 2006:248). Buradan hareketle pozitif psikolojik sermaye ile işe angaje olma davranışı arasında güçlü bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür (r=0,662). Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik (r=0,507), umut (r=0,599), dayanıklılık (r: 0,569) ve öz yeterlilik (r=0,659) boyutları ile işe angaje olma algısı arasında pozitif yönlü kuvvetli, psikolojik dayanıklılık boyutu arasında ise orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (r=0,569). Ayrıca Tablo’2’te pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarının hepsinin birbiri ile p=0,01 anlamlılık seviyesinde ve pozitif yönde bir ilişki içerisinde oldukları

görülmektedir. Bu ilişkilerin derecesine bakıldığında, en kuvvetli ilişkinin umut boyutu ile öz yeterlilik ($r=0,799$ $p=0,01$) arasında olduğu görülmektedir. En düşük seviyedeki ilişki ise iyimserlik ve öz yeterlilik boyutu ($r=0,657$ $p=0,01$) arasında olduğu görülmektedir. Yine işe angaje olma davranışı boyutlarının birbirleri ile $p=0,01$ anlamlılık seviyesinde ve pozitif yönde bir ilişki içinde olduğu söylenebilir.

3.2 Ölçüm Modeli

Araştırmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda yapı geçerliliği sağlandıktan sonra yapısal modelin ilk aşaması olan ölçüm modelin doğrulanmaya çalışılmıştır. Anderson ve Gerbing (1988) tarafından önerilen iki aşamalı yaklaşım kullanılarak analiz edilmiştir. İlk aşamada, ölçülen değişkenlerin sınanan gizil değişkenleri (Pozitif psikolojik sermaye ve işe angaje olma) güvenilir bir şekilde yansıtıp yansıtmadığını belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi aracılığı ile ölçüm modeli incelenmiştir. İkinci aşamada modelin toplanan verilere uyumu yol analizi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ölçüm modeli doğrulanmıştır. Ölçüm modelinin önerilen kuramsal model ile ne kadar uyumlu olduğunu belirlemek için uyum iyiliği ölçüleri değerlendirilmiş ve her bir uyum ölçüm değerleri istenilen düzeyde olduğu görülmüştür. Uyum iyiliği, önerilen modelden tahmin edilen gözlenen girdi matrisinin uygunluğunu veya modelin görgül veri ile tutarlılığını ölçmektedir (Hair vd., 1995). Pozitif psikolojik sermaye, işe angaje olma davranışı ve ölçüm modeline ait uyum iyiliği değerleri Tablo 3'te verilmiştir. Buna göre tüm değerler kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Uyum İyiliği Değerleri

Uyum ölçüsü	P. Sermaye	İşe Angaje olma	Ölçüm Modeli
χ^2/sd	2.13	4.14	1.678
RMSEA	0.073	0.012	0.057
RMR	0.038	0.055	0.020
SRMR	0.042	0.051	0.027
NFI	0.97	0.97	0.99
CFI	0.98	0.98	0.99
GFI	0.83	0.90	0.97
AGFI	0.79	0.82	0.94

Ayrıca ölçüm modeline ilişkin standardize edilmiş değerler incelendiğinde hiçbir değişkenin standardize yük değerlerinin 1'in üzerinde olmadığı ve kritik t-değerlerinin 0.01 anlamlılık düzeyinde ($t > 2,58$) anlamlı değerler aldığı görülmektedir. Ölçüm modeline ilişkin yapı geçerliliğinin dışında yakınsaklık ve ayırt edici geçerliliğin de sağlanması gerekmektedir. Yakınsak geçerliliğin değerlendirilmesinde araştırma modeline ait faktörlerin standardize edilmiş faktör yükleri, t değerleri, yapı güvenirliliği ve ortalama açıklanan varyans değerlerine bakılmaktadır. Bu değerlerin anlamlılıkları yakınsak geçerliliğin değerlendirilmesinde kullanılmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Yakınsak geçerliliğin sağlanması için standart faktör yüklerinin 0,5'den büyük, yapı güvenirliliğinin 0,7'den büyük olması ve ortalama açıklanan varyans

değerinin de 0,5'den yüksek olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 4'te görüldüğü gibi ölçüm modelinin yakınsak geçerliliği sağlanmıştır.

Tablo 4. Araştırma Modeli İçin YEM Sonuçları

Faktörler	Standart Yükler	t-değeri	Smc(R ²)	Yapı Güvenirliği (CR)	Cronbach's Alpha	Açıklanan Varyans (AVE)
<i>Pozitif Psikolojik Sermaye</i>				0,90	0,965	0,70
Dayanıklılık	0.61	13.63***	0,64			
İyimserlik	0.66	13.09***	0,60			
Öz yeterlilik	0.67	16.58***	0,82			
Umut	0.74	15.72***	0,77			
<i>İşe angaje olma</i>				0,90	0,946	0,76
Dinçlik	0.83	15.54***	0,76			
Adanmışlık	0.86	16.86***	0,84			
Özümseme	0.78	14.28***	0,68			

***p <.01 (t > 2,58), **p <.05 (t > 1,96)

Ayırt edici geçerlilikte ise (discriminant validity), bir boyutu oluşturan değişkenlerin diğer boyutları ölçen değişkenlerle düşük korelasyon ilişkisine sahip olmasını gerektirmektedir (Churchill, 1979). Ayırt edici geçerliliğinin incelenmesi aşamasında kullanılan alternatif yöntemlerden bir tanesi belirli bir boyutun Çıkarılan Ortalama Varyans (Average Variance Extracted) değerinin karekökü ile o boyutun diğer değişkenlerle olan korelasyon katsayılarını karşılaştırmaktır. Eğer o boyut için elde edilen AVE değerinin karekökü, o değişkenin diğer değişkenlerle arasındaki her bir korelasyon katsayısından daha büyük ise, ayırt edici geçerlilik sağlanmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Ölçüm modelinin ayırt edici geçerliliğinin sağlanması için her bir yapının AVE değerinin karekökünün, o yapı ile diğer yapılar arasındaki korelasyonunun karşılaştırılması yapılmıştır. Tablo 5' te gösterildiği gibi AVE değerlerinin karekökleri tüm yapıların korelasyonlarından büyüktür ve ölçüm modelinin ayırt edici geçerliliği sağlanmıştır.

Tablo 5. Ayırt Edici Geçerlilik

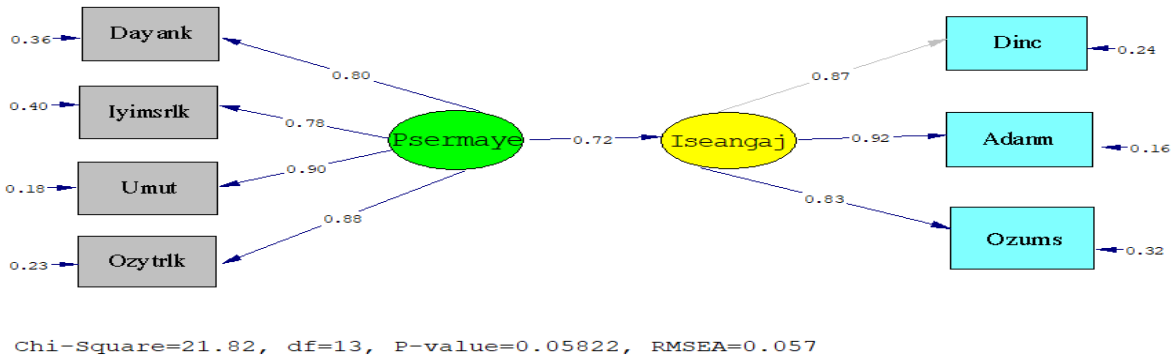
Yapılar	1	2
1. P. Sermaye	0,83	
2. İşe Angaje olma	0,72	0,87
AVE	0,70	0,76

Not: Korelasyonlar arasındaki köşegen elemanlar AVE'nin kareköküdür. Tüm korelasyonlar p < 0,01'de anlamlıdır.

3.3 Yapısal Model

Araştırmada önerilen kuramsal modele ilişkin toplanan verilere uyumlu olup olmadığı yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. YEM, gözlenen değişkenler ile gizil değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin ve korelasyon ilişkilerinin bir arada bulunduğu modellerin test edilmesi için kullanılan çok değişkenli istatistiksel bir yöntem olup, önerilen kuramsal bir modelin sınanması ya da bu modelin hipotezlerinin test edilmesi temeline dayanmaktadır (Çelik ve Yılmaz, 2013; Doğan ve Yılmaz, 2017). Şekil 1’de görüldüğü üzere modelde pozitif psikolojik sermaye bağımsız değişken ve işe angaje olma ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Yapısal eşitlik modellemesinin ikinci aşaması olan yapısal modelin analizi sonucunda önerilen model doğrulanmıştır. Yapısal model analizine göre çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri işe angaje olma davranışını güçlü bir şekilde ($\beta = 0.72$) etkilemektedir.

Şekil 1: Yapısal Modele İlişkin Yol Katsayısı



4. Sonuç

Bu çalışmada işe angaje olma davranışı bağımlı, pozitif psikolojik sermaye ise bağımsız değişken olarak değerlendirilmiştir. Yiyecek içecek çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerini ve işe angaje olma davranışlarını belirlemeye ve söz konusu bu değişkenlerin arasındaki ilişkiyi ortaya koyma amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma bulgularına göre pozitif psikolojik sermaye, yiyecek içecek çalışanlarının işe angaje olma davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı etkilediği gözlenmiştir. Son yıllarda önem kazanan ve pozitif örgütsel davranış alanıyla birlikte tanınmaya başlanan pozitif psikolojik sermaye umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve öz-yeterlilik boyutlarından oluşmakta ve gerek bireysel gerek örgütsel pek çok çıktı üzerinde olumlu etkide bulunmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular yazındaki diğer çalışmaların sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Karatepe ve Karadaş (2015) turizm çalışanları örneğinde yaptığı araştırmada yüksek pozitif psikolojik sermayeye sahip çalışanların daha fazla adanmışlık gösterdiği gözlenmiştir. Benzer çalışmada Paek vd. (2015) tarafından otel çalışanları örneğinde yapılan çalışmada ise yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermayeye sahip olan ön büro çalışanlarının daha fazla işlerine angaje olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar uygulamaya dönük olarak düşünüldüğünde, pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların daha fazla işe angaje olma davranışı gösterme potansiyeli yiyecek içecek işletme yöneticilerinin işletmelerinde çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini geliştirmelerine yönelik olarak daha sistematik çaba göstermeleri gerektiğinin önemine işaret etmektedir. Yiyecek içecek çalışanlarının pozitif psikolojik sermayenin geliştirilmesi yönünde eğitimlerin verilmesi ve işgörenlerin pozitif psikolojik sermayelerini artırmayı sağlayacak ortamların yaratılması gerekmektedir. Yapılacak eğitim programlarıyla çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri yükseltilebilir ve bunun neticesinde çalışanların işe adanmışlıkları artırılabilir ve çalışanın işinden tatmini sağlanabilir (Karatepe ve Karadaş, 2015). Özellikle turizm sektöründe yer alan yiyecek içecek işletmelerinde çalışanlar sürekli müşteriler ile etkileşimde oldukları hizmet

kalitesinin önemli göstergelerinden biri olan bu etkileşimden dolayı yöneticilerin çalışanlar ile yakından ilgilenmelidir. Enerjik bir iş ortamının yaratılması ve sürdürülmesi, yöneticilerin çalışanlarla sürekli iletişim halinde olması da çalışanların kendilerini işe vermesine olanak sağlayabilir. Yiyecek içecek işletmelerindeki yoğun mesai ve işin yorucu olması çalışanların tükenmişliklerini etkileyebilme potansiyeline sahiptir. Dolayısıyla işletme yöneticileri tükenmişliği engellemek için çalışanların işe angaje olmalarını dengeli bir düzeyde sağlamalıdır. Bunu sağlarken de çalışanların pozitif psikolojik sermayelerine yoğunlaşmaları örgütlere önemli kolaylıklar sağlayabilir. Bunun dışında personel işe alım sürecini etkin bir şekilde gerçekleştirebilmek için başvurulan yöntemlerden biri olarak pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi olabilir (Luthans, 2007; Karatepe ve Karadaş, 2015).

Daha sonraki çalışmalarda farklı değişkenler ile pozitif psikolojik sermaye ile ele alınabilir. Örneğin örgütsel davranışlarından örgütsel destek, örgütsel adalet, örgütsek güven, işten ayrılma niyeti, işgören devir hızı gibi değişkenlerin bu ilişkiye dahil edilmesi mümkün olabilir. Örgütsel davranış ile pozitif psikolojik sermaye ilişkisinde işe angaje olmanın rolü de gelecek araştırmalarda ele alınabilir. Araştırma bulgularının desteklenebilmesi için yine daha sonraki çalışmalarla benzer örneklerde daha geniş kitlelere uygulanarak genellenebilir sonuçlar elde edilmesi ve aynı zamanda karşılaştırmalı çalışmaların yapılması öngörülebilir.

KAYNAKÇA

- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., ve Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*. Vol. 23 Issue: 1, 33-47
- Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review And Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103: 411-423.
- Armstrong, M. (2008). *Strategic Human Resource Management*, 4th Edition, KoganPage Limited, USA.
- Armstrong, M. (2010). *A Handbook Of Human Resource Management Practice*. (10th.edition). Kogan Page Publishers.
- Avey, J., Luthans, F. ve Youssef, C. (2008). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36: 430-452.
- Bakker, A.B. ve Schaufeli, W.B. (2008). Positive Organizational Behavior: Engaged Employees In Flourishing Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29: 147-158.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., ve Leiter, M. P. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 20(1): 4-28.
- Bostancı, H., ve Ekiyor, A. (2015). Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisinin İncelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1).
- Bal E.A. (2009). Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (Work Engagement) ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Eskişehir.
- Bal, E. A. (2008). *Self-Efficacy, Contextual Factors And Well-Being: The Impact Of Work Engagement*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Caymaz, E., Erenel, F., ve Gürer, B. (2013). The Effect Of Leadership Charisma, Engagement And Group Belonging On Volunteer Work Performance: AKUT Search And Rescue Association. *Journal of Human Sciences*, 10(1), 129-147.
- Cheng, T. M., Hong, C. Y., ve Yang, B. C. (2018). Examining The Moderating Effects of Service Climate on Psychological Capital, Work Engagement, and Service Behavior Among Flight Attendants. *Journal of Air Transport Management*, 67, 94-102.
- Churchill, G. (1979). A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs. *Journal of Marketing Research*, 16(1): 64-73
- Coetzee, M. ve Villers M. (2010). Sources of Job Stress, Work Engagement And Career Orientations of Employees in a South African Financial Institution, *Southern African Business Review*, 14(1):27-58.
- Chusmir, L. H. (1982). Job Commitment And The Organizational Woman. *Academy of Management Review*, 7(4), 595-602.
- Çelik, E. H. ve Yılmaz, V. (2013). *LISREL 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi, Temel Kavramlar-Uygulamalar Programlama*. Anı Yayıncılık, Ankara

- Çetin, F. ve Basım, N. (2012), Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1):121-137
- Donaldson, S. I., ve Ko, I. (2010). Positive Organizational Psychology, Behavior, And Scholarship: A Review Of The Emerging Literature And Evidence Base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3): 177-191.
- Evren, S., ve Kozak, N. (2012). Eskişehir'in Çekici Faktörlerinin Gününbirlik Ziyaretçilerin Bakış Açılılarıyla Değerlendirilmesi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23(2): 220-232
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error. *Journal Of Marketing Research*, 39-50.
- Güler, B. K. (2009). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri Ve Yönetimi. *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımları*, 119-146.
- Gyu Park, J., Sik Kim, J., Yoon, S. W., ve Joo, B. K. (2017). The Effects of Empowering Leadership on Psychological Well-Being and Job Engagement: The Mediating Role of Psychological Capital. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3): 350-367.
- Hair, J. F.; Anderson, R. E.; Tahtam, R. L. ve Black, W. C. (1995). *Multivariate data analysis with readings*. (4. Basım). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, C.4, S.8: 83-106
- Karatepe, O. M., ve Karadas, G. (2015). Do Psychological Capital and Work Engagement Foster Frontline Employees' Satisfaction? A Study in The Hotel Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6): 1254-1278.
- Kaya, A., Balay, R., ve Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği). *Electronic Journal of Social Sciences*, 13(48).
- Kozak, M. ve Güçlü A. H. (2003). Turizm İşletmelerinde Değişim Yönetimi Üzerine Kavramsal Bir İnceleme, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1).0-0
- Kuşlivan, S., Kuşlivan, Z., İlhan, İ. ve Buyruk, L. (2010). The Human Dimension: A Review Of Human Resources Management Issues in The Tourism And Hospitality Industry, *Cornell Hospitality Quarterly*, 51 (2): 171- 214.
- Luthans, F. (2002). The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of organizational behavior*, 23(6): 695-706.
- Luthans, F. ve C. M. Youssef (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2): 143-160
- Larson, M., ve Luthans, F. (2006). Potential Added Value Of Psychological Capital In Predicting Work Attitudes. *Journal of leadership & organizational studies*, 13(1): 45-62.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., & Peterson, S.J. (2010). The Development And Resulting Performance Impact Of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21: 41–67.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J., (2007). *Psychological Capital: Developingthe Human Competitive*, Edge, Oxford, UK: Oxford University
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., ve Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward A Micro-Intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3): 387-393.

- Luthans, F., Avey, J.B. ve Patera, J.I. (2008). Experimental Analysis of A Web-based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning&Education*, 7(2):209-221.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., ve Li, W. (2005). The Psychological Capital Of Chinese Workers: Exploring The Relationship With Performance. *Management and Organization Review*, 1(2): 249-271.
- Maslach, C., Jackson, S. E., ve Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., ve Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass
- Met, Ö. L. (2010). Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri ve Psikolojik Sermaye Kavramı, 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Çukurova Üniversitesi Basımevi, Adana, 889-895.
- Özer, Ö., Saygılı, M., Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık Çalışanlarının İşe Cezbolma Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 3(3): 261-272
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları”, 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı İçinde. 491-498.
- Özkalp, P, Meydan, P. (2015). Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik Ve Geçerliliğinin Analizi. *Isguc The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17 (3): 1-19.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., ve Lee, G. (2015). Why is Hospitality Employees’ Psychological Capital Important? The Effects of Psychological Capital on Work Engagement and Employee Morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50: 9-26.
- Pelit, E. ve Gülen, M. (2016). Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevi Olarak Koruma ve Geliştirme Kapsamındaki Sorunlar: Kavramsal Bir Değerlendirme". *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2): 203-236
- Rothmann, S. ve Joubert. J.H.M. (2007), Job Demands, Job Resources, Burnout and Work Engagement of Managers at a Platinum Mine in the North West Province, *South African Journal of Business Management*, 38 (3): 49-61
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., ve Sigmon, S. (1991). The Will and The Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope. *Journal of Personality And Social Psychology*, 60(4): 570- 585
- Snyder, C.R. (2000). *Handbook of Hope*. San Diego: Academic Press.
- Stajkovic, A. D., ve Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work Related Performance: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin*, 124: 240-261.
- Yakın, M., ve Erdil, O. (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and The Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58: 370-378.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., ve Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources In The Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14: 121-141.