



Kamu Çalışanlarının Psikolojik Dayanıklılıklarının Psikolojik İyi Olmaları Üzerindeki Etkisinde İyimserliğin Aracılık Rolü

Bekir DEĞİRMENÇİ

Hasan Kalyoncu Üniversitesi
degirmencibekir@msn.com

ÖZ: Bu çalışmanın amacı kamu çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyi ile psikolojik iyi olma arasında nasıl bir ilişki olduğu ve bu ilişkide iyimserliğin aracılık rolünün etkililerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma evreni, Adıyaman ilinde bulunan kamu kurumlarında görev yapmakta olan kamu görevlileri olup bu evrenden ulaşılan 394 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında basit tesadüfi örneklem yöntemiyle kamu görevlilerine yönelik anket uygulanmıştır. Çalışma kapsamında; kamu çalışanlarının psikolojik açıdan dayanıklı oldukları, psikolojik iyi olma düzeylerinin yüksek olduğu ve çalışanların iyimser duygulara sahip oldukları bulgularına ulaşılmıştır. Katılımcıların, dayanıklılık hallerinin yüksek seviyelerde olması onların psikolojik iyi olma hallerini olumlu yönde etkilemiştir. Araştırma kapsamında; psikolojik dayanıklılığın yüksek seviyelerde olması hali çalışanların iyi olma durumlarını olumlu yönde etkilediği ve iyimserliğinde bu ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kamu çalışanları, Dayanıklılık, İyimserlik, Psikolojik İyi Olma.

The Role of Optimism in Optimizing the Impact of Psychological Persistence of Public Workers on Psychological Well-being

ABSTRACT: The aim of this study was to determine the relationship between the psychological resilience level of public employees and psychological well-being and to determine the effects of the mediation role of optimism in this relationship. The universe of the research consists of the public officials working in public institutions in Adıyaman province, and the sample of this research is 394 people. Within the scope of the study, a questionnaire was applied to public officials by simple random sampling method. In the study; It was found that the public employees were psychologically resilient, their psychological well-being levels were high and the employees had optimistic feelings. The high level of resistance of the participants affected their psychological well-being positively. In the scope of the research; It has been concluded that the high level of psychological resilience affects the well-being of the employees positively and the partial mediation role in this relationship.

Keywords: Public employees, Durability, Optimism, Psychological Well-Being.

1. GİRİŞ

Günümüz iş piyasasının en önemli girdi unsurlarından olan insan sermayesi önemi her geçen gün artmakta olup bu değerli hazineden optimum düzeyde faydalanmak adına değişik çalışmalar yürütülerek problemlerin ortaya konması ve çözüm önerilerinin sunulması yönünde adımlar atılmaktadır. Çalışma koşulları insan uyumunun birlikte değerlendirildiği örgütsel psikolojik sermaye son yıllarda sıkça çalışılan konulardan birisidir (Wright, 2003; Nelson- Cooper, 2007).

Psikolojik sermaye, iş hayatında yer alan işletmelerin uyguladıkları teori ve araştırmalar sonucunda elde edilen bulgulardan ortaya çıkmıştır. Pozitif psikolojiyi işletme boyutunda inceleyen pozitif örgütsel davranış, çalışanların güçlü ve olumlu yönlerinin ortaya çıkarılmasına yönelik insan kaynakları uygulamalarının geliştirilmesi bu alanda yapılan çalışmaların merkezi konumu haline gelmiştir. Bu yaklaşım, örgütlerde çalışan insan kaynaklarının pozitif biçimde yönlendirilmiş güçlü yönlerini araştırma konusu haline getirmiştir (Çetin ve Basım, 2012).

Psikolojik iyi oluş, iş hayatında karşı karşıya kalınan zorluklarla baş edebilme, her türlü olumsuz durumu başarılı bir şekilde yürütebilme ve işletme performansına olumlu katkılarda bulunabilme şeklinde tanımlamak mümkündür. Bu noktadan hareketle olumlu ve pozitif insan hareketlerini esas inceleme konusu haline getirmiştir. Literatürde psikolojik iyi oluşun duygusal, fiziksel, bilişsel, ruhsal, kişisel ve sosyal süreçlere ilişkin kavramsallaştırmalara yer verilmiştir (Telef, 2013).

Kamu çalışanlarının ruhsal ve psikolojik yönlerinin ele alındığı bu çalışmada insan unsuru merkezi konumda değerlendirilmiştir. Psikolojik sermayenin yüz yüze iletişimin etkili olduğu çalışma alanlarında daha fazla önem arz ettiği dikkate alındığında kamu çalışanları araştırmanın odak noktasına konulmuştur. Bu bağlamda halka hizmet birinci gündem maddesi olduğu kamu kuruluşlarında çalışanların psikolojik olarak iyi olmaları ve sorunlar karşısında daha fazla direnç göstermeleri sağlanan hizmetin kalitesini olumlu yönde etkilemektedir. Kamu çalışanlarının çalışma saatlerinde maruz kaldıkları yüksek iş stresi, fazla mesailer, rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları gibi negatif durumlar kamu çalışanlarının kendilerini oluşabilecek olumsuz koşullara karşı koruyabilecekleri önemli bir etkene ihtiyaç duymaktadırlar. Bu yönden bakıldığında psikolojik sermaye çalışanları olumsuz durumlara karşı koruyabilecek önemli bir kalkan olarak görülmektedir. Kamu örgütlerinde çalışanların psikolojik sermayelerinin ölçülmesi çalışanların performans düzeylerinin tespitinde oldukça önemlidir (Çetin ve Basım, 2012).

Türkiye’de yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde; dayanıklılık ve psikolojik iyi olma ilişkisinde iyimserliğin aracılık rolüne yönelik çok az çalışmaya rastlanmaktadır. Dayanıklılık psikolojik iyi olma ilişkisinde iyimserliğin etkisini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada elde edilen bulgular yönüyle alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, ilk olarak; psikolojik dayanıklılık, psikolojik iyi olma ve iyimserliği ilişkin literatür çalışmasına yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise Adıyaman ilinde görev yapmakta olan kamu çalışanlarına yönelik yapılan anket sonuçlarının yer aldığı bulgu ve sonuçlara değinilmiştir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Sermaye (Psychological Capital)

Pozitif psikoloji tarihsel süreç içerisinde incelendiğinde ilk kez değinen bilim insanı Maslow olmuştur (Wright, 2003). Maslow’un yapmış olduğu çalışmalar akabinde pozitif psikoloji ile ilgili çalışmalar; Seligman ve Csikszentmihalyi’nin (2000) yaptığı araştırmalarla birlikte hız kazanmıştır. Psikolojik sermaye kavramını bilimsel bir girişim olarak ele almak oldukça önemli görülmektedir. Diğer taraftan, psikolojik sermayenin sosyal bilişsel kuram (Bandura, 1986) ve umut teorisi (Synder, 2002) gibi teorik çerçeveler üzerine kurulduğu da bilinmektedir. Ayrıca psikolojik sermayenin örgütlerdeki performans çıktılarına ve insan kaynakları gelişimine olan etkisini ya da bu kavramlarla olan ilişkisini ortaya çıkarmak amacıyla bilimsel araştırma yöntemlerini ve tümdengelimli akıl yürütme stratejilerini kullanmak gerekmektedir. “Pozitif psikolojik sermaye” kavramı Luthans ile arkadaşlarının 2000’li yılların başlarında başlayan ve kaynağını da “pozitif örgütsel davranıştan” almış olan çalışmalarının

sonucunda ortaya çıkmıştır (Oruç, 2015).

Psikolojik sermaye kavramı, bilginin değere dönüştürüldüğü bilgi toplumlarında entelektüel sermayenin bir adım önünde ve çalışanların olumlu yönlerini ele alan değer olarak ön plana çıkmaktadır (Luthans vd., 2004). Örgütsel psikolojik sermaye kavramına yönelik yapılan tanımlamalardan birinde de; eğitim ve tecrübe yardımıyla değişim ve gelişim gösterebilen sistemli özellikler toplamı olarak açıklanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2007). Günümüz hiper rekabetçi iş çevrelerinde, sınırlı sayıdaki yetenekli işgörenleri örgütlerine dâhil ederek örgütsel amaçlara ulaşmak isteyen yöneticiler; iş tasarımı ve ücret ve yan olanaklara, kariyer olanaklarından iş ve aile hayatını dengeleyici programlara kadar birçok çekici alternatifi işgörenlerle buluşturmaktadır. Bu yaklaşım ilgili yazında “yetenek için savaş” perspektifi olarak adlandırılmaktadır (Luthans vd., 2007a). Oysa işgörenler için ideal çalışma yerleri artık onlara hayat boyu istihdam olanakları sunan örgütlerden ziyade işgörenlerin sürdürülebilir gelişmelerine ve öğrenmelerine katkı sağlayarak kariyerlerinin ilerlemesine imkân tanıyan, onlara fırsat ve kaynaklar sunan iş yerleri olmaktadır. Bundan dolayı örgütsel davranış teorileri, araştırmaları ve uygulamalarında yetenek için savaş perspektifinin önemi azalmakta insan kaynaklarını yönetmede ve geliştirmekte spesifik, birikimli, yenilenebilir, taklit edilmesi zor, daha yeni ve eşsiz bir paradigmaya ihtiyaç duyulmaktadır (Luthans vd., 2007a).

Bu yeni paradigma Luthans ve arkadaşları (2006) tarafından psikolojik sermaye olarak adlandırılmakta ve örgütlerin, işgörenlerin psikolojik sermayelerine yatırım yaparak uzun vadede rekabetçi üstünlük sağlayabileceklerini ifade etmişlerdir.

Seligman (1998) yapmış olduğu çalışmada; cesaret, iyimserlik, iş etiği, umut, azim ve dürüstlük gibi bir takım insani güçlü yanların özellikle genç nesillerde ortaya çıkarılmasını kendine amaç edinmiş bilimsel bir yaklaşımın ortaya konulması, ruhsal hastalıklara karşı bireylerin korunmasında adeta bir kalkan vazifesi göreceğini ifade etmiştir. Psikolojik Sermaye Pozitif Psikolojik Sermayenin alt dalıdır. Bu bağlamda pozitif psikolojinin hümanistik akımdan etkilendiği bilim çevrelerince kabul edilmiştir. Hümanist akımın savunucuları arasında Abraham H. Maslow ve Carl Rogers bulunmaktadır.

Kökenleri pozitif psikoloji hareketlerine dayanan psikolojik sermaye, örgütsel yaşamda çalışanların manevi yönlerinin gelişimine katkılar sağlamayı hedeflemektedir. Psikolojik sermaye; dayanıklılık, umut, iyimserlik ve özgüven şeklinde dört boyutlu bir yapıdan meydana gelmektedir. Bu çalışmada bu dört boyuttan dayanıklılık ve iyimserlik boyutları incelenmiştir (Çelik vd., 2015). Günümüz iş dünyasında örgütlerin en değerli hazinesinin insan sermayesi olduğu düşünüldüğünde, bu değerli kaynaktan optimum düzeyde yararlanmaya yönelik bilimsel çalışmalara ağırlık verilmesi ve psikolojik sermaye temasının ağırlıklı olarak üzerinde durulması gereken kilit noktalardan birisi olarak görülmelidir. Psikolojik sermayenin dayanıklılık ve iyimserlik boyutları psikolojik sermayenin temel taşları olup insanları iş hayatında olduğu gibi iş dışında yani özel yaşamında mutlu olmasına vesile olan boyutlar olarak görülmektedir.

Psikolojik sermayenin **iyimserlik (optimism)** boyutu; bireyin gelecekte olacak iyi şeylere yönelik beklentilerinin ötesinde bireyin pozitif, negatif, gelecekte, şuan da ya da geçmişte yaşadığı olayları açıklarken kullandığı sebepler ve atfetmelerle ilgilidir. İyimserlik genel anlamda gerek örgütsel gerekse bireysel pozitif sonuçlara neden olmaktadır. İyimserlik; fiziksel, mental sağlık ve iyi oluş (Peterson, 1999; Peterson ve Bossio, 1991; Scheier ve Carver, 1992), hastalıklardan çabuk iyileşme (Scheier, Matthews, Owen vd., 1989) ve otantik mutluluk (Seligman, 2002) gibi durumlara neden olmaktadır.

Luthans ve Youssef’in 2004 yılında yapmış oldukları çalışmada psikolojik sermaye bakımından gerçekten iyimser olan bireylerin işlerine daha bağlı olduklarını ve kendi iş alanlarında daha başarılı olduklarını tespit etmişlerdir. Bir diğer ifadeyle iyimserlik çalışanların performansına olumlu katkılar sunmaktadır. Gillham ve Reivich 2004 yılında yapmış oldukları çalışmada iyimserliği, çalışanların gelecek kaygıları taşımadan yaşamaları ve gelecek yaşantılarında kendilerini iyi şeylerin beklediğine inanmaları şeklinde açıklamışlardır. İnsanoğlu doğası gereği olayları hep hayra yormaya çabaladığı gibi gelecekle ilgili hiçbir birey kötü yorumlar yapmak istemez. Bu bağlamda insanoğlu yaradılışı gereği iyi düşünmek ve iyi olaylarla karşılaşmayı umut etmektedir. Benson 2007 yılında yapmış olduğu çalışmada iyimserlik kavramını olumlu ve koruyucu bir kişilik özelliği olarak değerlendirmiştir.

Günlük yaşamda iyimser karakter taşıyan insanlar, pozitif olayları içselleştirirken negatif olayları bertaraf eğiliminde olduklarına yönelik tespitlerde bulunulmuştur (Seligman, 1998).

Luthans (2002b) psikolojik sermayenin **dayanıklılık (resilience)** bileşenini; çatışma, başarısızlık ve zor durumlarda, ayrıca gelişme ve artan sorumluluk gibi pozitif olaylarda bireyin kendini toparlama ve eski düzeyine gelme kapasitesi olarak tanımlamıştır. Psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu zorlukları ve engelleri hem risk faktörü olarak hem de bireyin başarısı ve gelişmesi için fırsat olarak değerlendirmektedir (Luthans vd., 2007a, s.118). Maddi, 2002 yılında yapmış olduğu araştırmada yoğun iş stresinin yaşandığı çalışma ortamında sorunlarla baş edebilmenin temel anahtarının sorunlara karşı sabırla mücadelenin yolu olan dayanıklılıktan geçtiğini belirtmiştir.

2.2. Psikolojik İyi Oluş (Psychological Wellness)

Albert Dunn (1961; akt. Miller, 2005), **iyilik halini** açıklamayan ilk bilim insanıdır ve modern iyilik hali hareketinin duayeni olarak görülmektedir. Dunn'a göre "yüksek-düzye iyilik hali (high-level wellness)", bireyin yapabileceklerinin en üst düzeye ulaşması için bütüncül bir işlevsellik göstermesidir. Kişilerin en yüksek düzeyde faydalanma konusunda iyi olma halinin etkili olduğu düşünülmektedir. Bireylerin içinde bulunduğu çevre ile denge kurması ve amaçlı yönelim (purposeful direction) kişisel gelişim bakımından gerekli görülmektedir. Dunn, yaptığı çalışmalarda iyilik halinin çevresel, sosyal, zihinsel ve ruhsal yönlerine vurgu yapmıştır.

Keyes vd. (2002) psikolojik iyi oluşu; bireylerin kendini beğenmesi, hayata pozitif bakabilmesi ve çevresiyle olumlu ilişkiler kurabilmesi şeklinde açıklamıştır. İş görenler çalışma esnasında birçok soruna maruz kalsalar dahi bardağın dolu tarafına baktıklarında bu psikoloji dilinde "iyi oluş" şeklinde açıklanmaktadır. Psikolojik iyi oluş düzeyleri düşük olan bireylerin daha fazla stresli durumla karşılaştıkları kendilerini sosyal yaşamdan dışlayarak yalnızlığa mahkûm ettikleri birçok alan yazın çalışmasında ortaya konulmuştur (İkiz, Asıcı ve Kaya, 2018). Çalışan bireylerin iş yaşamında gerek müşterilerle, gerek çalışma arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle yüz yüze iletişim halinde bulunmaları durumları dikkate alındığında mutlaka kendilerini iyi hissetmeleri ve pozitif psikolojiye sahip olmaları yüksek kalitede iş çıkarmaları bakımından önemli bir ölçüt olarak görülmektedir. İkili ilişkileri ve grup ilişkisi kurabilme seviyesi yüksek olan çalışanlar kariyer basamaklarını daha hızlı tırmanma fırsatına sahip olmaktadır.

Stresli ve yoğun iş koşullarında çalışanların iyi ruh hallerine sahip olmaları, yaşamdan haz almaları ve iş doyumuna ilişkin becerilerini geliştirmeleri pozitif psikolojinin emareleri şeklinde görülmektedir. Pozitif psikoloji ilk defa 1998 yılında APA (American Psychological Association) başkanı Martin Seligman tarafından gündeme getirilmiştir (Matsumoto, 2009). "Freud topluma psikolojinin hastalıkla ilgili yönlerinden meydana gelen kısmını tanıttı, biz de bu hastalıkla baş etmede iyi olan yönlerini incelemeliyiz" sözleriyle Maslow, Freud'un insan doğasına dönük olumlu yönleri üzerinde durulması gerektiğinin altını çizmiştir.

Maslow'da bilinçaltı görünümüne dikkat çekmiş lakin insanların şuurlu olarak sergilediği davranışlar üzerinde yoğunlaşmıştır (Güleç, 2009). İnsan sermayesine olan gereksinim iş hayatında psikolojik iyi olma durumları gibi kişilerin ruhsal yapılarının incelenmesi ve aksaklıkların giderilmesine yönelik çözüm önerileri geliştirilmesi konusunda günümüzde yoğun çalışmalar yürütülmektedir. İş yaşamında insan önemli bir unsur olarak görülüyorsa onun önündeki engellerinde giderilmesi yönünde çözüm üretme konusunda bilimin elde ettiği bulguların önemsenmesi gerekmektedir. Bu noktada iş yeri sahipleri ve yöneticilerin bu konuya gerekli hassasiyeti göstermeleri beklenmektedir.

İyi oluşla ilgili ilk çalışmalar yakın tarihte ortaya çıkmıştır. Bradburn (1969) "The Structure of Psychological Well-Being" adlı eserinde psikolojik iyi oluşa ait kuramsal bilgileri vererek psikolojik iyi oluşun ölçülebilmesi için bir ölçek çalışmasını ortaya koymuştur. Psikolojik iyi oluş, kişisel gelişim, meydan okuma, özerklik, çaba harcama gibi kavramlarla da özdeşleşmektedir.

Psikolojik iyi oluş teorisi, daha çok yaşama yönelik olumlu tutumlar ve davranışlara yönelmiştir. Bu noktada modeli Maslow'un kişinin kendini ispatlaması, Allport'un deneyimsizlikten olgunlaşmaya giden yönleri, Rogers'in her yönüyle tam bir insan modeli (insanların fonsiyonlarıyla), Jung'un kişileştirme ve ben duygusundan hareketle başkalarının etki alanlarından kurtulma, Erikson'un bireysel

gelişim, Buhler'in insanın ana yaşam felsefesi ve Neugarten'in kişiler arasındaki farklılıklar, Jahoda'nın psikolojik iyi olmaya yönelik görüşleri ve Victor Frankl'in insanları anlama mantığına yönelik bir takım eylemler bütünü olarak değerlendirilmiştir (Ryff, 1989; Ryff ve Singer 2008).

Ryff ve Singer (2008), psikolojik iyi oluşun ana yönlerini ve alt boyutların kuramsal temellerini Şekil 1'de görüldüğü şekilde açıklamışlardır.

Şekil – 1: Psikolojik İyi Oluşun Bileşenleri ve Kuramsal Temelleri



Kaynak: Ryff ve Singer (2008).

3. HİPOTEZLER

Psikolojik sermaye örgütlerde çalışanların performanslarını ölçmeyi hedeflemektedir. Pozitiflik geleneği iş tatmini ve iş performansı üzerine pozitif etki yapması beklenmektedir. Psikolojik sermaye bileşenlerinin performans üzerinde etkisinin araştırıldığı çok sayıda çalışma (Stajkovic ve Luthans, 1998a: 240-261; Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005: 249-271; Luthans ve diğerleri, 2007: 541-572) psikolojik sermayenin performans üzerindeki pozitif etkiyi ortaya koymuştur. Pozitif sermayeyle ilgili yerli literatür incelendiğinde konuyla ilgili yeterli çalışma (Polatçı, 2011; Akdoğan ve Polatçı, 2013; Polatçı, 2014) yapılmadığı görülmektedir. Pozitif örgütsel davranış akımı doğrultusunda şekillenen psikolojik sermaye (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007):

1. Şimdi ve gelecekte başarılı olmaya dair olumlu beklenti (iyimserlik),
2. Zorluklar ve sıkıntılar karşısında ayakta kalabilme ve her şeye rağmen başarıya ulaşma (dayanıklılık) özellikleri ile açıklanabilen bireyin gelişimine dair olumlu psikolojik durum şeklinde açıklamışlardır.

Alan yazında Ryff ve Singer (2003) dayanıklı yönleri güçlü insanların psikolojik ve fiziksel bakımdan sağlıklı olduklarını stresli durumlardan daha çabuk kurtulabileceklerini ve dayanıklılık seviyesi yüksek olan çalışanların işlerinde daha fazla haz aldıkları sonucuna ulaşmışlardır. Bir diğer çalışmada ise Malkoç ve Yalçın (2015) üniversite öğrencilerine yönelik psikolojik iyi olma halinin sosyal yapılarını güçlendirdiği ve daha dayanıklı oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmada birinci hipotez şu şekilde geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Kamu çalışanlarının psikolojik dayanıklılıkları ile iyi olma seviyesi arasında pozitif yönlü ilişki mevcuttur.

Akçay (2011), "Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma" konulu doktora tezinde çalışanların sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye ile iş

tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda psikolojik sermaye ve bileşenleri ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu yönünde sonuçlara ulaşmıştır.

Tösten'in (2015) yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayenin incelendiği çalışmada; ülke genelinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarının ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin oldukça yüksek olduğuyla ilgili bulgulara ulaşmıştır.

Dayanıklılık; örgütsel yaşamda karşılaşılan problemlerin üstesinden gelmede ortaya konulan direnç şeklinde açıklama yapmak mümkündür. Dayanıklı bireyler (psikolojik bakımdan); işten ayrılma, işsizlik, stres gibi olumsuz durumlarla başa çıkmada daha fazla direnç göstermektedir. Pozitif Sermaye bireyler üzerinde olumlu bir bakış açısı sunmaktadır. Psikolojik sermaye olgusu negatif özellik durumları olarak görülen; devamsızlık, üretkenlik durumundan uzak, işten kaytarma, stres ve nezaket dışı davranışlar arasında negatif bir ilişkiden bahsetmek mümkündür. Bu olumsuz durumların tam karşıtı olarak örgütsel sadakat, iş tatmini, kendini örgüte ait hissetme gibi olumlu durumlarla pozitif ilişki halindedir (Özcalık, 2017).

Psikolojik dayanıklılık ile iyimserlik arasındaki ilişkiye yönelik Ghandami ve Khalatbari (2015) yılında yapılan araştırmada bu iki boyut arasında orta boyutta ilişki olduğunu ortaya koyan bulgulara ulaşmıştır. Karacaoğlu ve Köktaş (2016) yılında yapmış oldukları çalışmada psikolojik dayanıklılık ile iyimserlik arasında ilişki bulmuşlardır.

Hipotez 2: Psikolojik dayanıklılık ile iyimserlik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

Gürkan (2014) Prizren Üniversitesi ile Balıkesir Üniversitesi'nde okuyan üniversite öğrencilerinin yılmazlıkları (psikolojik sağlamlık) ve iyilik hallerini cinsiyetleri, sınıfları, bölümleri ve üniversiteleri açısından incelemiştir. Çalışma sonucunda; öğrencilerin üniversite, sınıf ve bölüm değişkenlerine göre yılmazlık ve iyilik puanları arasında pozitif ve olumlu bir bağın olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İyimserlik Ruh Bilimleri Sözlüğü (Enç, 1974)'nde "her nesne ve olayın daima iyi yanını gören ve iyi sonuçlar vereceği inancından oluşan bir tutum ya da kişilik özelliği" olarak tanımlanmaktadır. Pozitif örgütsel davranışın bir kapasitesi olarak iyimserlik kavramının teorik yapısı, büyük ölçüde pozitif psikolojinin kurucusu olarak kabul edilen Martin Seligman tarafından ortaya konulmuştur (Luthans ve diğerleri, 2008, 222).

İyimser ruh haline sahip örgüt çalışanları iş yaşantılarının her döneminde çok çalışarak her türlü problemin üstesinden gelebileceklerine inanmaktadırlar. Gerçekçi ve esnek iyimserlik ile daha doğru bir durum değerlendirmesi yapılabilen ve buna uygun iyimser ya da karamsar bir açıklama biçimi seçilmektedir. Bu nedenle psikolojik sermaye açısından etkin bir iyimserlik için, bu iyimserliğin gerçekçi ve esnek olması gerekir (Luthans, 2007a, 94-96).

İyimserlik ve psikolojik iyi olma arasında ilişkinin ele alındığı çalışmalar incelendiğinde Conversano ve arkadaşları (2010) yılında yapmış oldukları akademik yayında iki boyut arasında ilişkinin olduğuna ilişkin bulgulara ulaşılmıştır. Bir başka incelemede ise Padhy ve arkadaşları (2015) polisler üzerinde yapmış oldukları çalışmada iyimserlik ile psikolojik iyi olma arasında güçlü ilişki bulunduğu yönelik sonuçlara ulaşmışlardır. Araştırma kapsamında üçüncü hipotez aşağıdaki gibidir:

Hipotez 3: İyimserlikle psikolojik iyi olma arasında olumlu bir ilişki vardır.

Çağrı merkezindeki çalışanlarla yapılan çalışmada, psikolojik dayanıklılığın işle ilgili iyi oluş ve sağlık üzerinde etkisinin bulunduğu ilişkin sonuçlara ulaşmışlardır (Harry ve Coetzee, 2011). Owen, Demirbaş ve Doğan'ın (2017) "Üniversite Öğrencilerinde İyilik Halinin Yordayıcısı Olarak Psikolojik Sağlamlık" isimli çalışmalarında; psikolojik sağlamlık yaşamı anlamlandırma ve hedef odaklı olma ile duygusal alt boyutlarını yüksek derecede, diğer boyutları ise orta derecede açıklandığına ilişkin ölçüm sonuçlarına ulaşmışlardır. Ulaşılan bulgular göstermektedir ki, psikolojik sağlamlık iyilik halinin önemli bir açıklayıcı olduğu şeklinde tespit edilmiştir.

Souri ve Hasanirad (2011) tarafından yapılan çalışmada psikolojik dayanıklılıkla psikolojik iyi olma arasındaki etkileşimde iyimserliğin kısmi aracılık etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Karacaoğlu ve Köktaş (2016) yılında yapmış oldukları çalışmada benzer bulgulara ulaşmışlardır. Bu bilgiler

ışığında dördüncü hipotez:

Hipotez 4: İyimserliğin psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi olma arasında iyimserliğin aracılık yönü bulunmaktadır.

Krasikove, Lester ve Harms (2015), Amerikan askerlerinin psikolojik durumlarını tespitine yönelik yapmış oldukları çalışmada, psikolojik sermayenin ruh sağlığı tanıları üzerindeki etkisinde askerlerin ruh sağlığı algılarının aracı rolü olduğu yönünde bulgulara ulaşmışlardır (Özcalık, 2017).

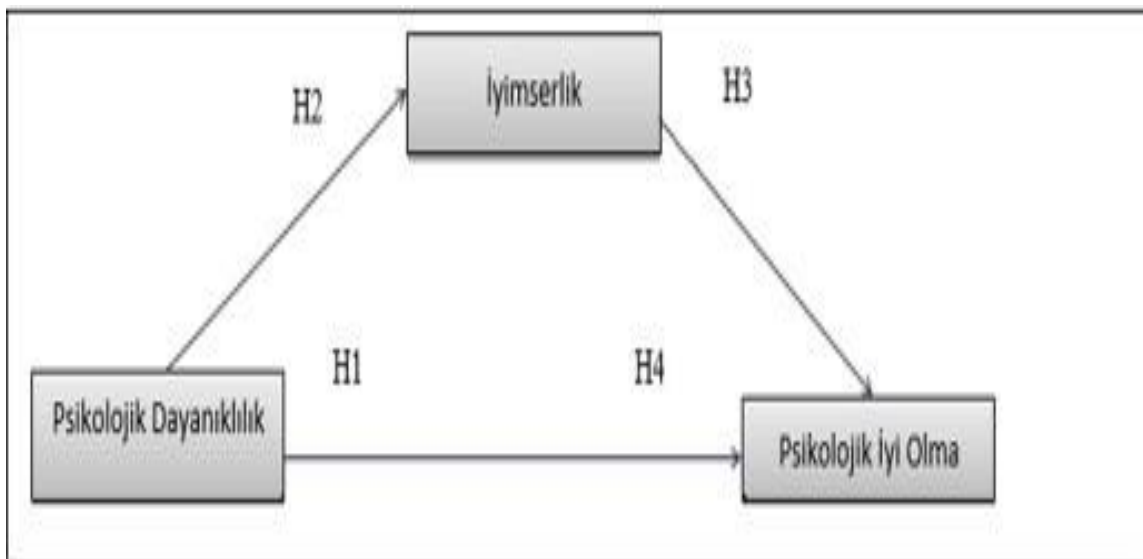
Polatçı (2011), doktora tezinde psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisini araştırmış, iş ve aile ortamı ile bu ikili arasında psikolojik iyi oluşun aracılık etkilerini araştırmıştır. Araştırmada psikolojik sermayenin çalışan performansını önemli ölçüde etkilediğine yönelik bulgulara ulaşmıştır. Negatif durumların performans üzerinde olumsuz etki yaptığı, olumlu durumların ise performans üzerinde olumlu katkılar sağladığını tespit etmiştir.

Özcalık (2017) yapmış olduğu çalışmada; Pozitif duygusallığın örgütsel sinizmi azaltmakta olduğunu ve negatif duygusallık örgütsel sinizm ve tüm boyutları üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu, pozitif duygusallığın, psikolojik sermaye ve boyutları üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu, ayrıca negatif duygusallık psikolojik sermayeyi negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediğine yönelik bulgulara ulaşmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Kamu çalışanlarının psikolojik dayanıklılık psikolojik iyi oluş ilişkisinde iyimserliğin aracılık rolünün araştırıldığı bu çalışmada, araştırma kapsamında ele alınan örneklem grubu hakkında bilgi verilmiş ve araştırmanın ölçümüne yönelik ölçekler üzerinde durulmuştur. Belli bir sıralamanın izlendiği araştırmada ölçekler ortaya konulduktan sonra örneklemelerden elde edilen veriler ışığında oluşturulan modele ilişkin analizler yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle her bir değişkene ait keşfedici faktör analizi yapılmış ardından doğrulayıcı faktör analizlerine yer verilmiştir. Değişkenlere ait korelasyon analizleri, basit regresyon analizi, çoklu regresyon analizleri ve aracılık ilişkisinin ortaya konduğu aracı regresyon analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular alan yazın ile mukayese edilerek çalışmaya ilişkin önerilerde bulunulmuştur (Çelik, Turunç ve Bilgin, 2014). Kuramdan ve görgül araştırmalardan yola çıkılarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 2’de sunulmuştur.

Şekil 2: Araştırma Modeli



4.1. Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

Günümüz koşulları incelendiğinde toplumlara ve insanlığa hizmet sunmakta olan iki tür yapılanmadan bahsetmek mümkündür. Bunlar kamu ve özel işletmeler olarak sınıflandırılmaktadır. Özel işletmelerin hedef kitlesi müşterileri olup, bu bağlamda iş yaptığı kişileri memnun etme ön planda tutulmaktadır. Kamu işletmelerinin daha doğrusu kamu hizmetlerinin muhatabı toplumu oluşturan tüm bireylerdir. Bu çıkış noktasından hareketle kamu çalışanlarının topluma sunmuş oldukları hizmetler önemsenmektedir. Hizmet sağlayıcıların psikolojik açıdan iyi olması, olaylara ve kişilere karşı iyimser düşünmesi iç doğasında insan sevgisi olması sunulan hizmetin kalitesini birinci dereceden etkilemektedir.

Sorunlar karşısında yılmadan mücadele eden, görevini yerine getirirken haz duyarak ve kendini vererek iş yapan aynı zamanda psikolojik olarak olumlu duygular taşıyan kamu çalışanları topluma beklediği kalitede hizmeti sunabilmesi oldukça önemlidir. Bu noktadan hareketle sosyal bilimlerin araştırma konularından biriside kamu çalışanlarının psikolojik hallerinin nasıl olduğuna yönelik durum tespitlerinin ortaya konulması olmuştur.

Araştırmanın sorunsalı kamu çalışanlarının psikolojik dayanıklılık ile psikolojik iyilik hali ilişkisinde iyimserliğin aracılık rolünün olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmanın amacı ve kısıtları doğrultusunda Adıyaman ilinde çalışmakta olan kamu çalışanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Adıyaman ilinde Valilik İnsan Kaynakları birimi ve diğer özerk kamu kuruluşlarından telefon görüşmelerinden elde edilen bilgiler doğrultusunda yaklaşık 21 bin kamu çalışanı olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında izin alınabilen kurumlardan ankete vakit ayırabilen memurlarla anket çalışması yapılmıştır. Bu bağlamda Adıyaman Diş Hastanesi, Besni Devlet Hastanesi, Besni Milli Eğitim Müdürlüğü, Besni Meslek Yüksekokulu ve Besni Milli Eğitim Müdürlüğünde çalışan memurlara yönelik anket uygulanmıştır. Ankete doktor, sağlık çalışanı, akademisyen, öğretmen, memur, güvenlik görevlisi, temizlik görevlisi gibi değişik kamu hizmeti sunan örneklem gruplarından geri dönüş sağlanmıştır.

Araştırmanın evrenini Adıyaman ilinde çalışmakta olan kamu çalışanları oluşturmaktadır. Adıyaman ilinde yaklaşık 21.000 memur çalışmaktadır. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 384 kişi olarak hesap edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Basit tesadüfî örneklem yöntemiyle 430 kamu çalışanına anket uygulanmış, eksik ve hatalı doldurulan 36 anket araştırma kapsamından çıkarılmış ve evreni temsil etme gücü olan 394 ankete ilişkin veriler analiz edilerek çalışma tamamlanmıştır. Çalışma kapsamında yapısal eşitlik modellemesine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesiyle ölçeklerin elde edilen sonuçlar bakımından tutarlı sonuçlara ulaşılmıştır.

4.2. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçekler

Psikolojik Sermaye Ölçeği (PS): Anket metninde yer alan psikolojik dayanıklılığın ölçümüne yönelik Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeğinin dayanıklılıkla ilgili altı maddesi kullanılmıştır. Ölçeğe ait iyimserlik maddelerine ilişkin sorular katılımcılara yönlendirilmiştir. Luthans ve arkadaşları tarafından (2007) yılında geliştirilen orijinal ölçeğin Türkçe geçerliliği Çetin ve Basım (2012) yılında yapılmış ve ölçeğin Türkiye örnekleme için geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Karacaoğlu ve Köktaş, 2016: 121). Psikolojik Sermaye Ölçeğine ilişkin kullanılan iyimserlik ve dayanıklılık boyutları 5'li likert tipi (1- Kesinlikle Katılmıyorum" – "5- Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde sıralanmıştır.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİO): Diener ve arkadaşları (2010) tarafından 8 madde olarak geliştirilen iyi oluş ölçeğinden çalışmada faydalanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeğin Türkçe geçerliliği Telef (2013) tarafından test edilmiş ve Türkiye örnekleme uygun olduğu psikometrik inceleme sonucunda ortaya konulmuştur (Karacaoğlu ve Köktaş, 2016: 121). Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin maddeleri kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (7) şeklinde 1-7 arasında değişmektedir. Katılımcılardan her bir soru maddesinde kendileri için uygun olan sayıyı işaretlemeleri istenmiştir (Telef, 2013). Bu bağlamda yapılan değerlendirmelerde ankete katılan kamu çalışanları ne kadar yüksek puana sahip olurlarsa psikolojilerinin de aynı oranda olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

olacaktır.

4.3. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Psikolojik Sermaye Ölçeği (Dayanıklılık ve İyimserlik Boyutları)

Kamu çalışanlarının Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik iyi olma ilişkisinde iyimserliğin aracılık rolünün incelendiği bu çalışmada Psikolojik Sermaye Ölçeğinin “dayanıklılık” ve “iyimserlik” ile ilgili 12 madde ve Psikolojik İyi Oluş ölçeğine ilişkin 8 madde olmak üzere 20 maddeden oluşan anket çalışmasında dayanıklılığa ilişkin 3.madde güvenilirlik katsayısını yükseltmek amacıyla çıkarılmış ve psikolojik sermaye ölçeğiyle ilgili 11 maddeye ilişkin ölçeğin yapısal ve faktöriyel özelliklerini ortaya çıkarmak için Keşfedici Faktör Analizi (Explonatory) yapılmıştır.

Geliştirilen ölçeğin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla temel bileşenler (principal component) analizi ve “varimaks” döndürme tekniği kullanılarak KFA uygulanmıştır. KFA neticesinde, Kaiser –Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değerinin ,796 olduğu ve örneklemin büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bartlett küresellik testinin anlamlı olması [$\chi^2(36) = 492,336, p < 0,001$] maddeler arasındaki korelasyon ilişkisinin faktör analizi için uygundur. KFA’da özdeğerlerin (eigenvalues) 1’den büyük olması faktörlerin oluşumuna pozitif katkı sağlamıştır. KFA analizi neticesinde, iki faktörlü bir sonuç elde edilmiştir.

İyimserlik boyutuyla ilgili birinci maddenin “İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim” maddesi hem 1. Faktöre (,402) hem de 2. Faktöre (,486) çapraz yükleme yaptığı (cross loading) ve ayrıca bu iki boyutlu yükleme arasındaki farkın 0,100’den düşük olması nedeniyle ölçekten çıkarılmış ve sonrasında ölçeğin analizine 10 madde ile devam edilmiştir. Yani KFA İyimserlikle ilgili 1 madde çıkarılarak tekrardan yapılmıştır. Yeniden yapılan KFA sonucunda, 10 maddelik ölçeğin iki faktörlü bir yapıda olduğu, faktörlerin toplam varyansın %43,793’ünü açıkladığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0,5’in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. 10 maddelik ölçeğe maddeler ve maddelerin faktörlerdeki yüklerine ilişkin KFA sonuçları Tablo 1’de gösterilmiştir. Faktör yükü 0,3’ün altındaki değerler tabloda gösterilmemiştir.

Tablo 1: Psikolojik Dayanıklılık KFA Sonuçları

| Madde | Dayanıklılık | İyimserlik |
|----------------------------------|--------------|------------|
| DYN1 | ,596 | |
| DYN2 | ,650 | |
| DYN4 | ,599 | |
| DYN5 | ,642 | |
| DYN6 | ,648 | |
| IYM2 | | ,797 |
| IYM3 | | ,587 |
| IYM4 | | ,633 |
| IYM5 | | ,522 |
| IYM6 | | ,762 |
| Özdeğerler (Eigenvalues) | 3,030 | 1,349 |
| Açıklanan varyans yüzdesi | 30,304 | 13,489 |
| Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi | 43,793 | |

Not: 0,3’ten küçük faktör yükleri tabloda gösterilmemiştir.

Tablo 1’de görüldüğü üzere döndürme işleminden sonra birinci faktör %30,304 ve ikinci faktör %13,489 oranında varyansı açıklamaktadır. Faktör altında yüklenen maddeler ve kuramsal beklentiden yola çıkarak bu faktörler dayanıklılık ve iyimserlik şeklinde isimlendirilmiştir. Bu sonuçlar ölçek boyutlarının 10 maddeden oluşan iki faktörlü yapının geçerliliğine işaret etmektedir.

Çalışmada kullanılan ve 8 maddeden oluşan Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin yapısal ve faktöriyel özelliklerini tespitine yönelik keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla temel bileşenler (principal component) analizi ve “varimaks” döndürme tekniği kullanılarak KFA uygulanmıştır. KFA neticesinde, Kaiser –Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değerinin ,877 olduğu ve örneklemin büyüklüğünün faktör analizi için çok iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bartlett küresellik testinin anlamlı olması [$\chi^2(28) = 1348,977, p < 0,001$] maddeler arasındaki korelasyon ilişkisinin faktör analizi için kabul edilebilir seviyelerde bulunmaktadır. KFA’da öz değerlerin (eigenvalues) 1’den büyük olması faktörlerin oluşumunda etkili olmuştur. KFA analizi sonucunda tek yönlü yapının geçerli olduğu tespit edilmiştir.

8 maddelik ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olduğu, tek faktörlü ölçeğin toplam varyansın %52,874’ünü açıkladığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0,6’nın üzerinde olduğuna yönelik sonuçlara ulaşılmıştır. 8 maddeden oluşan ölçeğe maddeler ve maddelerin faktörlerdeki yüklerine ilişkin KFA sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir. Faktör yükü 0,3’ün altındaki değerler tabloda gösterilmemiştir.

Tablo 2: Psikolojik Dayanıklılık KFA Sonuçları

| Madde | Psikolojik İyi Oluş |
|----------------------------------|---------------------|
| PI1 | ,755 |
| PI2 | ,794 |
| PI3 | ,716 |
| PI4 | ,731 |
| PI5 | ,745 |
| PI6 | ,744 |
| PI7 | ,648 |
| PI8 | ,672 |
| Özdeğerler (Eigenvalues) | 4,230 |
| Açıklanan varyans yüzdesi | 52,874 |
| Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi | 52,874 |

Not: 0,3’ten küçük faktör yükleri tabloda gösterilmemiştir.

Tablo 2’de görüldüğü üzere Psikolojik İyi Oluş Ölçeği açıklanan varyans yüzdesi %52,874 olarak bulunmuştur. Kuramsal beklentiden yola çıkarak bu faktör Psikolojik İyi Oluş şeklinde isimlendirilmiştir. Bu sonuç ölçek boyutunun 8 maddeden oluşan tek faktörlü yapının geçerliliğine işaret etmektedir.

4.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri (Confirmatory)

Kamu çalışanlarının Psikolojik dayanıklılık psikolojik iyi oluş ilişkisinde iyimserliğin aracılık rolü ’nün incelendiği bu araştırmada psikolojik dayanıklılık, psikolojik iyimserlik ve psikolojik iyi oluş değişkenleri arasında öngörülen ilişkileri tespit etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli, Şekil 1’de gösterilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için Amos 23.0 paket programı kullanılmıştır. Psikolojik Sermayeye ilgili orijinal ölçekte (Luthans vd., 2007), çalışan ve öğrencilerden oluşan iki ayrı örnekleme yapılan faktör analizi sonucunda dört boyutlu bir yapı ortaya konulmuştur. Bu çalışmada ise dayanıklılık ve iyimserlik boyutları ele alındığı için her iki boyut ölçümünde de olumlu sonuçlara ulaşılmıştır. Çetin ve Basım (2012) Psikolojik Sermaye ölçeğinin Türkçe uyarlaması yapılmış ve dört boyuttan oluşan yapı geçerliliği sağlanmıştır. Bu çalışmada Psikolojik Sermaye

Ölçeğin dayanıklılıkla ve iyimserlikle ilgili maddeleri yapı geçerliliğinde kullanılmıştır. Daha önce güvenilirlik analizi yapılırken iyimserlikle ilgili bir madde silinmek zorunda kalınmıştır. Ölçeğin keşfedici faktör analizi esnasında da dayanıklılıkla ilgili bir madde silindiğinden ötürü toplam on madde doğrulayıcı faktör analizinde kullanılmıştır. Psikolojik İyi Oluşla ilgili 8 madde modelde kullanılmış ve toplam 18 madde yapısal eşitlik modelinde kullanılmıştır.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda CMIN/DF değeri 4,692, CFI değeri 0,780, NFI değeri 0,739, GFI 0,841 ve RMSEA 0,097 değerleri beklenen değerler olan $3 < CMIN < 5$, $CFI > 0,90$, $NFI > 0,90$, $GFI > 0,90$ ve $RMSEA < 0,08$ değer aralıklarından farklı olduğu için iyi uyum sağlayamamıştır (Şimşek, 2007). Gerekli koşulların sağlanması adına dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarıyla ilgili ters maddeler yani dayanıklılık boyutunun 3.maddesi, iyimserlik boyutlarının 2. ve 3. maddeleri çıkarılmıştır. Böylece 15 maddelik ve üç boyuttan oluşan modele tekrardan doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen değerler bu sefer CMIN/DF 4,333, CFI 0,85 NFI 0,82 ve RMSEA 0,092 bulunmuştur. Elde edilen değerler bir önceki analize göre daha iyi olmasına karşın henüz istenilen seviyeye ulaşılamamıştır. Modeli istenilen seviyeye getirebilmek adına “Modification Indices” değerleri incelenmiştir. Buradaki kovaryans kısmı incelendiğinde e16<--->e18 hata terimleri arasında kovaryans oluşturulması halinde bu modelde X^2 değerinde 61,580’lik iyileşme sağlanacağı bulgusuna ulaşılmıştır. Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin 6. ve 8. maddeleri arasında kovaryans oluşturulmuş ve elde edilen sonuçlara bakıldığında CMIN/DF 3,603, CFI 0,88, NFI 0,85 ve RMSEA 0,081 değerleri elde edilmiş ve her ne kadar modelde iyileşme görülse de istenilen seviyeye ulaşılamamıştır.

Tekrardan “Modification Indices”lere bakılmış ve incelendiğinde e11<--->e12 hata terimleri arasında kovaryans oluşturulması halinde bu modelde X^2 değerinde 26,104’lük iyileşme sağlanacağı bulgusuna ulaşılmıştır. Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin 1. ve 2. maddeleri arasında kovaryans oluşturulmuş ve elde edilen sonuçlara bakıldığında CMIN/DF 3,257, CFI 0,910, NFI 0,90 ve RMSEA 0,076 değerleri elde edilmiş ve model uyumlu hale getirilmiştir.

5. BULGULAR

Çalışma kapsamında kullanılan anket formu neticesinde elde edilen veriler SPSS 23 programına yüklenmiş ve ilgili analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk aşamada katılımcıların psikolojik dayanıklılık, psikolojik iyi olma ve iyimserliklerine ilişkin yani kullanılan iki ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayılarına bakılmıştır. Ardından çalışanların demografik özelliklerine ilişkin frekans değerlerine yer verilmiştir. Katılımcılardan elde edilen analiz sonuçlarına ilişkin ortalamalar ve standart sapmalar ortaya konulmuştur. Son olarak bu çalışmada basit regresyon, çoklu regresyon ve aracı regresyona ilişkin elde edilen değerler tablolarda gösterilmiş ve yorumlara değinilmiştir.

Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Boyutlarından olan ve bu çalışmada kullanılan dayanıklılık, iyimserlik boyutları ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayılarına ilişkin sonuçlar aşağıdaki Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3: Güvenilirlik Katsayıları

| Değişken | Cronbach Alpha Katsayısı | Madde Sayısı | Güvenilirlik Düzeyi |
|---------------------|--------------------------|--------------|---------------------------|
| Dayanıklılık | ,696 | 5 | Oldukça Güvenilir |
| İyimserlik | ,533 | 6 | Düşük Güvenilir |
| Psikolojik İyi Oluş | ,870 | 8 | Yüksek Derecede Güvenilir |

Dayanıklılık boyutu 6 maddeden oluşmakta olup güvenilirlik katsayısı 0,571 olarak bulunmuş ve sonrasında boyutun güvenilirliğini arttırmak için “İşimde bir terslikle karşılaştığımda onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.” maddesi çıkarıldığında güvenilirlik seviyesi 0,696 çıkmış ve sonraki analizlerde beş madde üzerinden devam edilmiştir. Tablo 3’te dördüncü sütunda yer alan “Güvenilirlik Düzeyine” ilişkin değerlendirilme kriterleri Kalaycı’nın 2008 yılında yapmış olduğu çalışmadaki

yorumlardan faydalanılmıştır.

Aşağıdaki tabloda yani Tablo 4'te çalışanların demografik özelliklerine ilişkin frekans ağırlıkları ve yüzde değerlerine ilişkin sonuçlar sunulmuştur.

Tablo 4: Örneklemin Demografik Özellikleri

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli % | Toplam % |
|---------------------------------|---------------|---------|-------|-----------|----------|
| Cinsiyet | Kadın | 100 | 25,4 | 25,4 | 25,4 |
| | Erkek | 294 | 74,6 | 74,6 | 100 |
| Medeni Durum | Evli | 297 | 75,4 | 75,4 | 75,4 |
| | Bekâr | 97 | 24,6 | 24,6 | 100 |
| Yaşınız | 18-25 | 45 | 11,4 | 11,4 | 11,4 |
| | 26-30 | 114 | 28,9 | 28,9 | 40,4 |
| | 31-35 | 112 | 28,4 | 28,4 | 68,8 |
| | 36-40 | 118 | 29,9 | 29,9 | 98,7 |
| | 41 + | 5 | 1,3 | 1,3 | 100 |
| Eğitim Düzeyiniz | Ortaokul | 23 | 5,8 | 5,8 | 5,8 |
| | Lise | 109 | 27,7 | 27,7 | 33,5 |
| | Ön Lisans | 105 | 26,6 | 26,6 | 60,2 |
| | Lisans | 134 | 34,0 | 34,0 | 94,2 |
| | Yüksek Lisans | 21 | 5,3 | 5,3 | 99,5 |
| | Doktora | 2 | ,5 | ,5 | 100 |
| Kurumdaki Çalışma Süresi | 1 yıldan az | 25 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | 1-3 yıl arası | 73 | 18,5 | 18,5 | 24,9 |
| | 4-6 yıl arası | 121 | 30,7 | 30,7 | 55,6 |
| | 7-9 yıl arası | 106 | 26,9 | 26,9 | 82,5 |
| | 10 + | 69 | 17,5 | 17,5 | 100 |

Tablo 4 incelendiğinde çalışmaya en fazla erkekler 294 (%74,6) kişi katıldığı tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında en fazla evli olanların 297 (%75,4) katıldığı tespit edilmiştir. Kamu çalışanların yaş grubuna göre değerlendirildiğinde en fazla katılım 118 (%29,9) kişi ile 36-40 yaş grubu olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmaya katılanların eğitim seviyesi incelendiğinde en fazla katılımın 134 kişi (%34) fakülte mezunu olduğu görülmektedir. Son olarak katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri incelendiğinde 121 (%30,7) kişi 4-6 yıl arası çalışma sürelerinin bulunduğu istatistiki analizlerde gösterilmiştir.

Tablo 5: Katılımcılara Ait Açıklayıcı İstatistikler

| Boyutlar | N | Min. | Max. | Ort. | SS. |
|---------------------|-----|------|------|------|-----|
| Dayanıklılık | 394 | 1,40 | 5,00 | 4,09 | ,60 |
| İyimserlik | 394 | 2,17 | 5,00 | 3,80 | ,56 |
| Psikolojik İyi Oluş | 394 | 1,00 | 7,00 | 5,69 | ,95 |

Elde edilen bulgular katılımcıların genel olarak daha iyimser olduklarını, psikolojik olarak daha

dayanıklı olduklarını ve psikolojik iyi oluş açısından da iyi oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde iş yaşamında oldukça önemsenen dayanıklılık, iyimserlik ve iyi olma seviyelerinde yüksek puanlara sahip olma konusunda istenen seviyelerde sonuçlar elde edilmesi çalışanların çalışma ortamında daha verimli ve etkin olduklarını göstermektedir.

Araştırmada kullanılan değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayıları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları (N=394)

| Değişkenler | Ort. | S.S. | 1 | 2 | 3 |
|-----------------------|------|------|-------|-------|---|
| 1.İyimserlik | 4,01 | 0,64 | - | | |
| 2.Dayanıklılık | 4,08 | 0,57 | ,46** | - | |
| 3.Psikolojik İyi Olma | 5,69 | 0,95 | ,41** | ,51** | - |

*p<.05 **<.01

Çalışmada kamu çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile psikolojik iyi olma ilişkisinde iyimserliğin aracılık rolünün ortaya konulması amacıyla aracılık modeli kullanılmıştır. Bu bağlamda aracılık modellerinin test edilmesinde farklı yaklaşımlar vardır. Bu yaklaşımlardan birisi de, Baron ve Kenny yöntemi olarak bilinen nedensel adım yaklaşımıdır. Bu yaklaşım bir bakıma dizesel yaklaşımdır ve buna göre aracılık ilişkisinin ortaya konması için 4 kriterin sağlanması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Bu dört kritere ilişkin elde edilen sonuçlar dört adımda aşağıdaki tabloda gösterilmiş ve bulgular analiz kurallarına uygun olarak yorumlanmıştır.

Tablo 7: Regresyon Analizi Sonuçları (N=394)

| Adımlar | Regresyon Katsayıları | | | Model İstatistikleri |
|--|-----------------------|------|---------|--|
| | B | S.H. | β | |
| 1nci Adım BsızD: Dayanıklılık BlıD: Psikolojik İyi Olma | ,845 | ,07 | ,51** | R ² =0,26 F(1,392)=137,751 P<0,01 |
| 2nci Adım Bsız D: Dayanıklılık BlıD: İyimserlik | ,525 | ,05 | ,46** | R ² =0,21 F(1,392)=109,867 P<0,01 |
| 3ncü Adım BsızD: İyimserlik BlıD: Psikolojik İyi Olma | ,612 | ,06 | ,41** | R ² =0,17 F(1,392)=81,339 P<0,01 |
| 4ncü Adım BsızD1: Dayanıklılık BsızD2: İyimserlik BlıD: Psikolojik İyi Olma | ,671 | ,07 | ,40** | R ² =0,30 F(2,391)=83,651 P<0,01 |

Not: BsızD= Bağımsız Değişken; BlıD= Bağımlı Değişken

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

Regresyon analizi sonuçları; birinci adımda dayanıklılığın psikolojik iyi olma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin ($\beta=0,51$, $p<0,01$) olduğunu, ikinci adımda dayanıklılığın iyimserlik üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin ($\beta=0,46$, $p<0,01$) olduğunu, üçüncü adımda iyimserliğin psikolojik iyi olma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin ($\beta=0,41$, $p<0,01$) olduğunu göstermiştir. Dördüncü adımda dayanıklılık ve iyimserlik birlikte psikolojik iyi olma üzerindeki etkilerine bakıldığında;

dayanıklılığın psikolojik iyi olma üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin ($\beta=0,40$, $p<0,01$) ve iyimserliğin psikolojik iyi olma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,22$, $p<0,01$) sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle, iyimserlik (aracı değişken) modele eklendiğinde; dayanıklılık boyutunun (bağımsız değişken) psikolojik iyi olma (bağımlı değişken) üzerindeki etkisi $\beta=0,51$ ($p<0,01$) değerinden $\beta=0,40$ ($p<0,01$) şeklinde azalma olmuş ama anlamlı etkisi de devam etmiştir. Bu durumda iyimserlik psikolojik iyi olma üzerinde kısmi aracılık rolü üstlenmektedir. Hipotezlerin hepsi doğrulanmıştır. Yani H1, H2, H3, H4 kabul edilmiştir. Dayanıklılık değişkeni ile psikolojik iyi olma ilişkisinde iyimserliğin aracılık rolü doğrulanmıştır.

6. SONUÇ

Kamu çalışanlarının psikolojik dayanıklılık psikolojik iyi olma arasındaki ilişkide iyimserliğin aracılık rolünü ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada saha çalışması neticesinde araştırmaya ilişkin önemli bulgulara ulaşılmıştır. Araştırma esnasında ortaya konan hipotezlerin tamamı yapılan analiz yöntemleriyle desteklenmiştir.

Çalışma şartlarının ağır olduğu sektörlerde pozitif psikolojik sermaye ve bunun boyutları arasında yer alan psikolojik bakımdan dayanıklı olmak ve iyimserlik halleri çalışanlara işlerinde daha iyi performans göstermelerine yardımcı olmaktadır. Gerek dayanıklılık gerekse de iyimserlik halinin yüksek seviyede olan çalışanların psikolojik açıdan da kendilerini iyi hissettikleri yapılan alan yazın çalışmalarında ortaya konmuştur (Karacaoğlu ve Köktaş, 2016).

Kamu çalışanlarına uygulanan anket neticesinde dayanıklılıkla ilgili ortalamaların 5 üzerinden 4,09; iyimserlik ortalamalarının 5 üzerinden 3,80 ve psikolojik iyi olma ortalamalarının ise 7 üzerinden 5,69 ile oldukça iyi düzeyde sonuçlara ulaşılmıştır. Bir diğer ifadeyle kamu çalışanları sorunlar karşısında daha dayanıklı oldukları, işlerinde iyimser ruh hallerinin olduğu, psikolojik açıdan kendilerini iyi hissettiklerine dair bulgulara ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular göstermektedir ki, önemli toplumsal hizmetlerden olan kamu hizmetlerinde görev yapan memurların psikolojik açıdan kendilerini iyi hissetmelerinin vatandaşlara sunmuş oldukları hizmet kalitesini de olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Çelik ve arkadaşlarının (2015) yapmış oldukları çalışmada kendini iyi hisseden çalışanların psikolojik sermaye seviyelerini de yükselttiği sonucuna ulaşmışlardır. Karacaoğlu ve Köksal (2016) yapmış oldukları çalışmada dayanıklılık, psikolojik iyi olma ve iyimserlik değişkenlerinin orta düzeyde pozitif yönlü ilişkilere sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve psikolojik iyi olma ilişkisinde pozitif ve anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Çalışanların dayanıklılık seviyeleri yükseldikçe iyimserlik hallerinin de olumlu etkilendiği ve psikolojik açıdan kendilerini daha iyi hissettikleri anlaşılmaktadır. İyimserliğin psikolojik iyi olma üzerindeki etkilerinin incelendiği çalışma kapsamında olumlu sonuçlara ulaşılmış aynı zamanda dayanıklılık üzerinde iyimserliğin aracılık etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda dayanıklılığın psikolojik iyi olma üzerinde etkisi olduğu ve iyimserliğin de kısmi aracılık rolü üstlendiğine yönelik hipotezler doğrulanmıştır.

Kamu hizmetlerinin toplumsal düzenin sağlanmasında önemli katkıları olduğu bilinmektedir. Kamu çalışanlarının da toplumu oluşturan birer fert olduğu düşünüldüğünde tam bir iyilik haliyle sorumluluklarını yerine getirebilmelerinde, sorunların üstesinden gelebilmelerinde, hayata daha iyimser bakmalarında onlara bir takım psikolojik eğitim programları yoluyla destek sağlanmalıdır. Çalışanlar fiziksel, ruhsal ve duygusal yönleriyle tam iyi olmaları kuruma ve topluma olumlu yansımalarının olacağı akıllardan çıkarılmamalıdır. Bu yönüyle çalışanları motive edici etkinlikler düzenlenmesi toplumsal ve kamusal mutabakatın sağlanması açısından oldukça önemlidir.

KAYNAKLAR

- Akçay, V.H. (2011). Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator- mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Benson, H. P. (2007). Children's dispositional optimism and pessimism: social and emotional outcomes (Yayımlanmamış doktora tezi). Seattle Pacific University, Seattle.
- Bryant, Fred B. ve Cvengros, Jamie A. (2004). Distinguishing hope and optimism, *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, p. 273-302.
- Conversano, C., Rotondo, A., Lensi, E., Vista, O., Arpone, F., ve Reda, M. (2010). Optimism and its impact on mental and physical well-being. Erişim tarihi: 22 Nisan 2015, <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2894461>.
- Coutu, D. (2002). How resilience works, *Harvard Business Review*, 80(5), 46-51.
- Çelik, M., Turunç, Ö. ve Bilgin, N. (2015). Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisi: Çalışanların iyilik halinin düzenleyici rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (4), 559-585. Doi: 10.16953/Deusbed.25259.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. ve Biswas-Diener, R. (2010). New wellbeing measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings, *Social Indicators Research*, 97, 143-156.
- Ghadami E. ve Khalatbari, J. (2015). The relationship between optimism and resiliency and marital satisfaction among married students in Kerman University of Medical Sciences (2013- 2014). *International Research Journal of Social Science and Management*, 2, 57-64.
- Gillham, J. ve Reivich, K. (2004). Cultivating optimism in childhood and adolescence. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 591, 146-163. doi: 10.1177/0002716203260095.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017) *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (4. Baskı), Seçkin Yayınları, Ankara.
- Gürkan, U. (2014) Üniversite öğrencilerinin yılmazlık ve iyilik halinin bazı değişkenlere göre incelenmesi, *E-Journal of New World Sciences Academy*. NWSA-Education Sciences, 1C0603, 9(1), 18-35.
- Harry, N. Ve Coetzee, M. (2011). Sense of coherence, affective wellbeing and burnout in a South African higher education institution call centre, *South African Journal of Labour Relations*, 35(2), 26-46.
- İkiz, F., Asıcı, E., Kaya, Z. ve Balkan, K. (2018). Yaşam amaçları ve psikolojik iyi oluşun öğretmenlik mesleğine yönelik tutumu yordayıcı rolü. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13 (25), 7-26. Erişim Tarihi: <http://dergipark.gov.tr/befdergi/issue/38072/337606>
- Keyes, C.L.M., Shmotkin, D. ve Ryff, C.D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1023.
- Korkut-Owen, F., Demirbaş-Çelik, N. ve Doğan, T. (2017). Üniversite öğrencilerinde iyilik halinin yordayıcısı olarak psikolojik sağlık. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (64-Ek Sayı), 1461-1479. DOI: 10.17755/esosder.300405.
- Luthans, F., (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (6), ss. 695-706.
- Luthans, F., Zhu, W. ve Avolio, B. J. (2006). The impact of efficacy on work attitudes across cultures, *Journal of World Business*, 41 (2), ss. 121-132.
- Luthans, Fred - Luthans, Kyle W. - Luthans, Brett C. (2004). Positive psychological-capital: Beyond human and social capital, *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F.Y. ve Caroline M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage, *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F.Y. ve Caroline M. (2007). Emerging positive organizational behavior, *Journal of Management*, 33, p. 321-349.
- Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: Twentyyears of theorizing, research, and practice", *Consulting Psychology Journal*, 54, 173-185.
- Magaletta, P. R. Ve Oliver, J. M. (1999). The hope construct, will, and ways: their relations with efficacy, optimism, and general well-being, *Journal of Clinical Psychology*, 55(5), 539-551.

- Malkoç, A. ve Yalçın, İ. (2015). Relationships among resilience, social support, coping, and psychological well-being among university students. *Turkish Psychological Counselling and Guidance Journal*, 5(43), 35-43.
- Miller, G. D. ve Foster, L. T. (2010). Critical synthesis of wellness literature. http://silvrnetwork.net/sites/silvrnetwork.org/files/library/Critical_Synthesis%2520of%2520Wellness%2520Update.pdf.
- Nelson, D. and Cooper, Cary L. (2007). *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Özcalık, F. (2017). Pozitif ve negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin rolü. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Padhy, M. C. K. ve Padiri R. A. (2015). Optimism and psychological well-being of police officers with different work experiences. *SAGE Open*, 1– 7.
- Peterson, Christopher (2000). Tie future of optimism, *American Psychologist*, 55, 44-55.
- Polatcı, S. (2011). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun Rolü. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seligman, Martin E. P. (1998). *Learned optimism*, New York: Pocket Books.
- Souri, H. ve Hasanirad, T. (2011). Relationship between resilience, optimism and psychological well-being in students of medicine. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1541-1544.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Tösten, R. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Gaziantep.
- Wright, T. A. ve Cropanzano, R. (2004). The role of psychologicalwellbeing in job performance, *Organizational Dynamics*, 33, 338-351.

Citation Information / Kaynakça Bilgisi

Değirmenci, B. (2019). Kamu çalışanlarının psikolojik dayanıklılıklarının psikolojik iyi olmaları üzerindeki etkisinde iyimserliğin aracılık rolü, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 47-63.