



# JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Open Access Refereed e-Journal & Refereed & Indexed

Article Type	Research Article	Accepted / Makale Kabul	16.05.2019
Received / Makale Geliş	11.01.2019	Published / Yayınlanma	17.05.2019

## POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ÜRETİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

### INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND DEPLOYMENT: A RESEARCH IN THE PRODUCTION SECTOR

Menderes KANDEMİR

İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul / TÜRKİYE,  
ORCID: 0000-0002-4706-9641

#### ÖZET

Psikolojik sermaye bireylerde oluşan olumsuzluklara ve zayıf yanlara odaklanmaktan ziyade, bireyin olumlu özelliklerini ön plana çıkartarak inceleyen bir kavramdır. Tükenmişlik ise iş hayatını sürekli tehdit eden, bireyi olumsuz etkileyen aşırı iş yükü, stres, aşırı yorgunluk ve yönetim sorunlarından kaynaklanan önemli bir zihinsel ve fiziksel çöküş halidir.

Bu çalışmayla, işletmelerin sahip oldukları yenilenebilen, geliştirilebilen, ölçülebilir ve yönetilebilir rakiplerine karşı rekabetçi kaynağı olan bireyin pozitif psikolojik sermayesinin önemini ortaya koymak ve aynı zamanda işletmelerde çalışan beyaz yakalıların pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda Ankara, Balıkesir, Eskişehir, Bursa ve Kütahya illerinde faaliyet gösteren bir Kamu işletmesinde çalışan toplam 331 beyaz yakalı çalışandan kolayda örnekleme yöntemiyle veri toplanmıştır. Anket sonuçları yapısal eşitlik modeliyle analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, Psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Pozitif Psikolojik Sermaye, Tükenmişlik

#### ABSTRACT

Psychological capital is a concept that examines the positive characteristics of the individual, rather than focusing on the negativities and weaknesses of individuals. Burnout is an important mental and physical collapse caused by excessive workload, stress, extreme fatigue and management problems which threaten the business life continuously.

With this study, it is aimed to reveal the importance of positive psychological capital of the individuals who have a competitive resource against the competitors which can be renewed, developed, measured and managed and the relationship between the positive psychological capital components and the burnout levels of the white collars working in the enterprises. For the purpose of this study, 331 white-collar employees working in a public enterprise operating in Ankara, Balıkesir, Eskişehir, Bursa and Kütahya provinces were collected with easy sampling method. Survey results were analyzed and interpreted with structural equation model. As a result of the analyzes, a weak negative relationship was found between psychological capital and burnout.

**Key Words:** Positive Psychological Capital, Burnout

#### 1. GİRİŞ

Psikoloji biliminin tarih boyunca sadece olumsuzluklara, eksik yanlara ve zayıflıklara odaklandığı görülmektedir. Bu durum ise bireylerin güçlü taraflarının göz ardı edilmesine neden olmuştur (Türesin Tetik ve Köse,2017). Geleneksel psikolojinin sağlıklı bireylerin istek ve ihtiyaçları karşısında yanıt vermekte zorlanması pozitif psikoloji akımının gündeme gelmesine zemin hazırlamıştır. Pozitif psikoloji alanındaki araştırmalar bireyin sağlıklı yaşamını, acısını ve zayıflıklarının tümünü ortadan kaldırmayı değil de, bu noktalarda bireyi desteklemeyi amaçlamaktadır (Süral Özer vd.,2013).

Günümüz şartlarında rekabetin giderek artması, pozitif psikolojik sermayenin de önemini artırmıştır (Behçet Oral vd., 2017). Teknolojinin de getirmiş olduğu etkiden dolayı dünyada yaşanan bu hızlı değişim iş görenlerin işlerinden beklentilerini büyük ölçüde etkilemiştir (Kılınç, 2018). Günlük

yaşamının büyük bir kısmını işle ilgili alanlarda geçiren insanın işten almış olduğu haz duygusu sosyal hayatındaki mutluluk düzeyini de etkilemektedir.

Bugünün işletmelerinin sahip olduğu ya da olmadığı bazı özellikleri onların rakiplerine karşı rekabet elde etmelerini etkiler. Temel üretim faktörlerinden olan, sermaye, emek ve doğal kaynaklar 20.yy ortalarına kadar işletmeler açısından büyük önem kazanmış olup son yıllardaki küreselleşmenin, iletişimin ve bilgi teknolojilerinin hızlı gelişimi bu faktörlerin arka planda kalmasına neden olmuştur (Akçay, 2011; Erdem, 2016). İşletme ve yönetim biliminde işletme içi kaynakların önemi her geçen gün daha da fazla artmış (Doğan, 2004) ve insan faktörünün önemi ön plana çıkmıştır. İşletmelerin uzun yıllar varlıklarını sürdürüp sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlayabilmek amacıyla sahip olması gereken temel yeteneklerinin başında aktif yönetilen “insan sermayesi” gelmektedir (Kökalan ve Şevik, 2017; Akdoğan ve Aydemir, 2018).

Özellikle son dönemlerde pozitif psikolojideki gelişmelerden etkilenen örgütsel davranış araştırmaları eğitim, bilgi ve deneyim gibi unsurları oluşturan “insan sermayesi” bakış açısının bir adım ilerisine giderek “psikolojik sermaye kavramı” psikolojik sermayenin bileşenlerini oluşturan öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık gibi unsurları içinde barındıran insan kaynağının eğitilebilir, geliştirilebilir, yönetilebilir ve yönlendirilebilir yönlerine odaklanmaktadır (Çetin ve Varoğlu, 2015).

Bu çalışmada üretim sektöründe yer alan beyaz yakalı çalışanların beşeri, sosyal ve ekonomik sermayelerinin ötesinde bir kavram olan psikolojik sermayelerini ölçerek, bu çalışanların eğitim, yaş, cinsiyet durumlarına ve kıdemlerine göre psikolojik sermaye düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını ve psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerinde ki negatif etkisini tespit etmek amaçlanmaktadır. Üretim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin ve tükenmişliklerinin hizmet sektörüne göre ne yönde değiştiğini ortaya koymak açısından önem arz etmektedir. Bu çerçevede öncelikli olarak psikolojik sermaye kavramına ve onun bileşenleri olan öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık kavramlarının yanı sıra tükenmişlik kavramlarına yer verilerek, ortaya konan hipotezler neticesinde çıkan sonuçlar sonuç bölümünde ele alınacaktır.

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

### 2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye

Sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etme, ulusal başarı ve yatırım için insan kaynağının önemi gün geçtikçe artmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Bugünün organizasyon ve yöneticilerinin yarısı insan kaynaklarının gerçekten olduğuna inanıyor ve bu hayati kaynağa yatırım yaparak işletmelerini ayakta tutarak rekabet edebilir düzeye getiriyor. İçinde bulunduğumuz Endüstri 4.0 çağında bile istisnasız tüm organizasyonlar en değerli kaynak olarak insanı görüyor ve yeteneğe yatırım yapıyor (Ortaş, 2018). Yetenekli insan ile işgücü niteliğinin artabileceği organizasyonlarca tecrübe edilmiş, özellikle son dönemlerde yaşanan yetenek kıtlığı işe alımlarda yepyeni bir dönemin “yetenek madenciliği” uygulamasının önünü açmıştır (hbrturkiye.com, 2016).

Eğitim, bilgi ve deneyim olarak tanımlanan insan sermayesi rekabet üstünlüğü sağlamada önemli olarak görünse de, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlama açısından yeterli değildir (Luthans vd. 2010). İşletmelerin rakipleri karşısında rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için taklit edilemez kaynaklara ihtiyaçları vardır, bunun içinde üstün yetenekli çalışanlara sahip olmaları gereklidir (Barney,1991).

Pozitif psikolojik sermaye kavramı, pozitif örgütsel davranış araştırmalarının bir sonucu olarak ortaya atılmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin çekirdek yapısını oluşturan pozitif kaynakların birleşmesiyle birlikte ortaya sinerjik bir yapı çıktığı kabul edilmektedir. Ortaya çıkan sinerji, işletmelerin ve çalışanların iş performansını doğrudan etkilemekle birlikte çalışanların daha sağlıklı olmasını, etkili iletişim kurarak daha iyi ilişkiler kurabilmelerini sağlamaktadır (Keleşçi ve Yılmaz, 2015). Bu bağlamda hem bireysel hem de grup seviyesindeki analizler psikolojik sermayenin performans için önemli olduğunu kanıtlamıştır (Walumbwa vd., 2010; Walumbwa vd., 2011; Luthans vd., 2007).

Psikolojik sermaye geniş anlamda sadece “kim olduğunuz” (insan sermayesi) ile ilgili değil, aynı zamanda “ne olabileceğiniz”le (en iyi benliğiniz) ilgili konulara odaklanmaktadır (Luthans, Youssef vd., 2007). Psikolojik sermaye kavramı ekonomik, insani ve sosyal sermaye kavramlarının ardından gelişen pozitif güçleri ifade eden kavram olarak gelişmiştir. Genel anlamda bakıldığında maddi varlıkları ifade

eden (finans, bina, donanım, ekipman vb.) ekonomik sermaye yerine organizasyonun her kademesinde bulunana insanı ifade eden insan sermayesi giderek önem kazanmıştır (Luthans ve Youssef, 2004).



Şekil 1. Rekabet Avantajı İçin Sermaye Kavramları

**Kaynak:** Luthans, F., Youssef, C. (2004) Social and Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage, *Organizational Dynamics*, 143-160

Şekil 1’de insani sermaye “bildiğin kadarsın”, sosyal sermaye “ilişkilerin kadarsın” şeklinde ifade edilirken, psikolojik sermayenin de oluşturmuş olduğu temel boyutları vardır. Bu boyutlar; öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve pozitif dayanıklılıktır. Bu kavramlar kişiye özgü, ölçülebilir, geliştirilebilir, yönetilebilir ve aynı zamanda iş performansı üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu göstermektedir (Polatçı, 2014; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Gooty vd. 2009; Luthans vd. 2008; Avey vd. 2011).

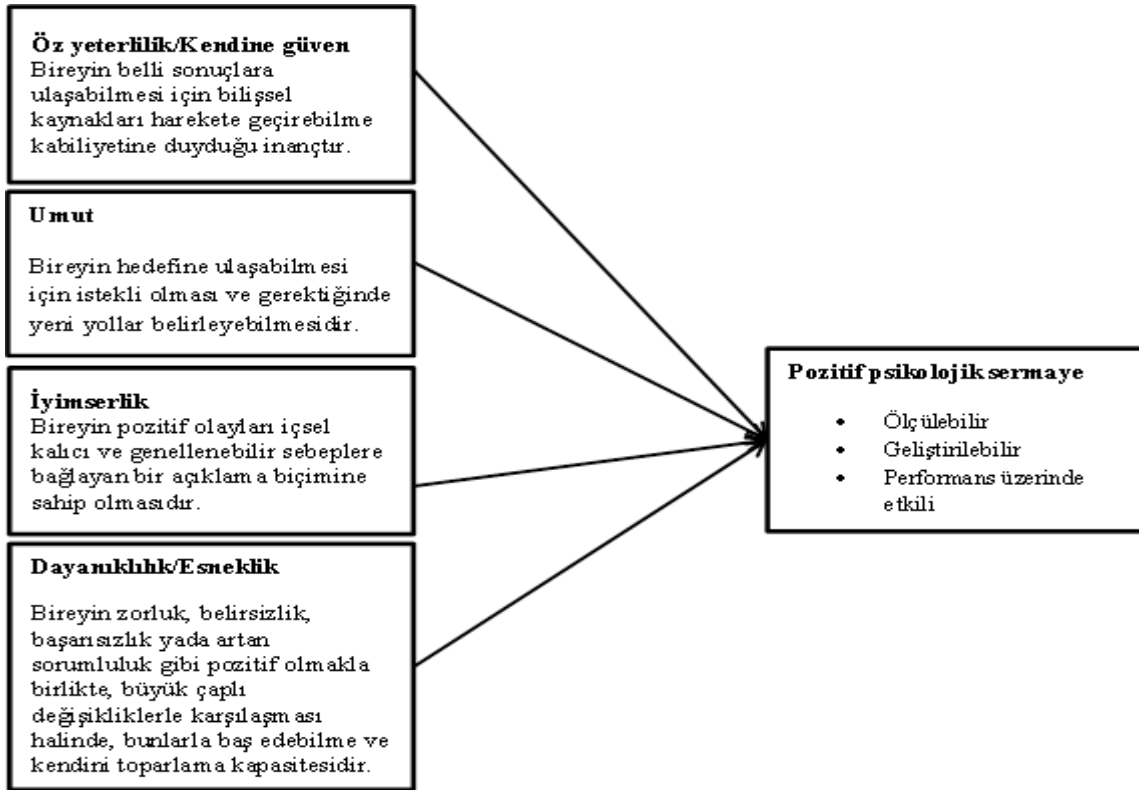
Luthans, Youssef ve Avolio, Pozitif psikolojik sermayeyi, bireyin pozitif psikolojik gelişme durumu olarak tanımlamışlardır (Akt., Kutanis ve Oruç, 2014; Peterson vd., 2011). Pozitif psikolojinin amacı, psikoloji biliminin insanların güçlü yönlerine değil de olumsuz yönlerine ağırlık vererek yönelmesi (Gillham ve Seligman, 1999), psikolojinin sadece yaşamdaki güçlüklerin üstesinden gelmek ve olumsuzlukları en aza indirmek olarak yerleşen algıyı değiştirmek ve bireylerin pozitif niteliklerini ortaya çıkararak güçlendirilmesini sağlamaktır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Bireyin pozitif psikolojik durumu olarak tanımlanabilen psikolojik sermaye kavramı (Luthans vd., 2006);

- (1) Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar zorlu görevleri başarabilmek için güven sahibi olma (öz-yeterlilik),
- (2) Şimdi ve gelecekte başarılı olabilmek için pozitif atıfta bulunma (iyimserlik),
- (3) Zorlu görevlerde alternatif yollar geliştirerek proaktif bir şekilde plan yapma (umut),
- (4) Zorluklarla karşılaşıldığında direnme ve ısrarcı olma (dayanıklılık) (Barutçu ve Kaçar, 2017),

özellikleriyle açıklanabilen insanın gelişimine has olumlu psikolojik durumu olarak tanımlanabilir (aktaran Güler, 2009).

Pozitif psikolojik sermaye kavramı, pozitif psikolojinin örgüt ortamına yansımaları olan pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış araştırmaları sonucunda ortaya çıkmıştır. Pozitif psikolojik sermaye bireyin öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık gibi geliştirilmeye açık özelliklerin bir araya gelmesiyle ortaya çıkan genel anlamda bütünden daha fazla anlam ifade eden kavramdır (Kutanis ve Oruç, 2014). Şekil 2’de pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerine yer verilmektedir.



**Şekil 2.** Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri

**Kaynak:** Fred Luthans and Carolyn M. Youssef Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. 2004.

Şekil 2’de pozitif örgütsel davranış kavramının psikolojik kaynakları olan; öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık bileşenlerine yer verilmiştir. Bunlar birleştiği zaman bir bütünlük içerisinde sinerjik bir güç oluşturur (Luthans d., 2006).

### 2.1.1. Öz-yeterlilik

“Bireyin belli koşullarda, belirli bir görevi başarıyla yapmak için gereksinim duyduğu motivasyon, bilişsel kaynaklar ve davranış biçimini seferber etme noktasında kendine duyduğu güven ve kendisi hakkındaki kanaati” olarak tanımlanmaktadır (Akçay, 2011). Bir başka tanıma göre de, çalışma hayatında bireyin işini yaparken sahip olduğu yeteneklerini pozitif düzeyde kullanmak olarak da tanımlanabilir (Stajkovic vd., 1998).

Öz-yeterlilik inancı insanların sadece motivasyonunu ve davranışlarını değil, aynı zamanda hayatlarını da değiştirebilir. Arseven’e göre Lunenburg (2016), öz-yeterlilik bireyin kendine duyduğu saygısı, kendine özgü bir görev ve özel durumudur (Arseven, 2016).

Öz-yeterliliğe sahip bireylerin kendilerine olan güvenlerinin yüksek olduğu, zor görevleri seçme konusunda daha istekli ve cesur hareket ettikleri, görevlerini yerine getirirken daha fazla çaba harcadıkları ve böylece iş ve özel hayatlarında daha başarılı oldukları belirtilmektedir (Larson vd., 2006).

### 2.1.2. İyimserlik

Olumlu bir sonuç elde etmek adına, olaylara atfedilen ve ilişkili olan konulara karşı olaylara bakış açısını değiştirerek bakan, olumlu duygu ve düşünceleri ön plana çıkararak bireyin hedefe ulaşabilmesi adına kendisine doğru motivasyon kaynakları belirleyerek, belirli bir durumda konuyu en iyi yönleriyle görüp değerlendiren, her durumda iyi bir çıkış yolu bulan ve psikolojik sermaye bileşenlerinden biri olan bir kavram olarak tanımlanabilir (Luthans vd., 2007; Akdoğan ve Aydemir, 2018; Akçay, 2011)

Yıllardır hem genel yaşam alanında, hem de pozitif psikoloji bileşeni içerisinde kullanılan iyimserlik, pozitif psikolojik sermayenin kalbi olarak ifade edilmektedir (Luthans, 2002a). İyimser insanlar kötü

olayları dışsal olarak ve tek seferlik (benim suçum değil) gibi değerlendirirlerken, kötümser insanlar aynı türden olayları içsel ve sürekli olarak değerlendirmektedirler (Larson ve Luthans, 2006).

### 2.1.3. Umut

Günlük hayatta çok sık kullanılan bir kavram olan umut, gelecekte ulaşılması arzulan fakat ulaşılmamış hedeflere ulaşılabilmesine dair beklentiyi ifade eder. Umutla ilgili kapsamlı bir çalışma yapan Jerome Frank (1968) umudu, “iyi olma duygusu veren ve kişiyi harekete geçmek için güdüleyen bir özellik” olarak ele alır (Akman ve Korkut, 1993). Snyder vd. ise umudu, “olumlu bir motivasyonel durum olarak tanımlamaktadır (Snyder vd., 1991).

Umut düzeyleri yüksek olan bireyler, istediklerine ulaşabilmek için farklı yollar geliştirebilirler. Farklı yollar geliştirme sürecinde bireyler karşılımlarına çıkan engellerle baş edebilmeyi öğrendikleri için genel anlamda yaratıcı olmayı da teşvik edicidir (Korkmazer vd., 2016).

### 2.1.4. Psikolojik Dayanıklılık

Diğer pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden farklı olarak ve daha tepkisel bir nitelik taşıyan “psikolojik dayanıklılık” kavramı, kişinin belirli bir risk altındayken ya da olumsuz şartlarda oluşan zorlukları karşılama konusunda gösterdiği olumlu oyumu olarak nitelendirilebilir (Keleş, 2011; Iştar Işıklı, 2018). Psikolojik dayanıklılık, sıkıntı, stres, başarısızlık, çatışma, belirsizlik ve artan sorumluluk karşısında bireyin kendini toparlayarak yeniden eyleme geçme özelliği olarak belirtilebilir (Luthans ve Youssef, 2004).

Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin daha etkili ve başarılı oldukları bilinmektedir. Aynı zamanda stresin olumsuz etkilerini azaltan, gerginliği önleyen ve hastalığa yol açacak etkenleri ortadan kaldıran kişilik özelliğidir (Sezgin, 2012).

### 2.1.5. Tükenmişlik

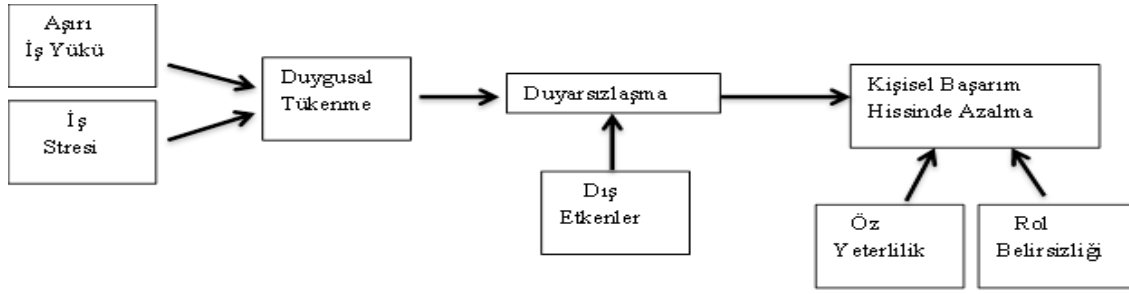
Tükenmişlik, zihinde belirginleşen yorgunluk durumunu ifade etmek için yaygın bir şekilde kullanılan kavramdır (Çetin vd., 2013). Tükenmişlik, bireyler ve örgütler açısından iş hayatını tehdit eden önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Arı ve Bal, 2008). Son zamanlarda bir iş hastalığı olarak karşımıza çıkan tükenmişlik sendromu, insanların çalışma hayatı içerisinde işleri nedeniyle kurdukları ilişkilerin kötü gitmesiyle birlikte ortaya çıkan sorunlar yumağıyla ilgilidir (Seama Polatçı vd., 2014).

Tükenmişlik (Burnout) ilk kez Freudenberger tarafından 1974 yılında ortaya atılmış bir kavram olup işyerindeki stresle birlikte oluşan bir sendrom olarak ele alınmaya başlanmıştır. Tükenmişlik en yalın haliyle bireyin ruhsal ve fiziksel açıdan enerjisinin tükenişi olarak tanımlanabilir (Koç ve Topaloğlu, 2012). Ya da, “profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenmiyor olması” anlamında da tanımlanmıştır (Kökalan ve Şevik, 2017). Dictionary ise (2016) tükenmişlik kavramını, “aşırı çalışma ya da stresten, aşırı yorgunluktan kaynaklanan, bireyin fiziksel veya zihinsel çöküş hali” olarak tanımlar (Kaya ve Altinkurt, 2018).

Ancak günümüzde ise tükenmişlik kavramının kabul gören en yaygın tanımı, kendi adıyla ölçekte geliştirmiş olan (Maslach Tükenmişlik Ölçeği) Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach tükenmişliği, “iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom” olarak tanımlamıştır (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Aşağıdaki şekil Maslach’ın tükenmişlik modelini göstermektedir. Araştırmalarda en yaygın olarak kullanılan tükenmişlik modeli Maslach ve arkadaşları tarafından yapılan ve üç boyutlu bir kavram olarak ele alınan modeldir (Güven ve Sezici, 2016).





Şekil 3: Maslach Tükenmişlik Modeli

**Kaynakça:** GÜVEN, Ömer Zafer; SEZİCİ, Emre. Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Tükenmişlik Modeline Göre İncelenmesi. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 2016, 14.2: 111-132.

Şekil 3’deki Maslach modeline göre tükenmişlik çalışanın aşırı iş yükü ve iş stresine karşı verdiği tepki olarak duygusal tükenme ile başlar. Duygusal tükenmişlikle baş edebilme adına çalışan diğer çalışanlarla olan ilişkilerinde duyarsızlaşmaya ve araya mesafe koymaya başlar. Duyarsızlaşmayla birlikte çalışan performansındaki düşüklüğü fark eder ve buda çalışanın kendisini başarısız bulması ile sonuçlanır (Güven ve Sezici,2016).

Tükenmişlik insanlarla yüz yüze çalışanlarda sıklıkla görülen duygusal tükenme, kişisel başarıda azalma ve duyarsızlaşmanın görüldüğü üç boyutlu bir kavram olarak kabul edilmektedir (Aydemir vd., 2014). Tükenmişlik özellikle hizmet sektöründe insanlarla yoğun bir şekilde iletişim gerektiren eğitim, sağlık, turizm, pazarlama ve satış gibi bazı meslek gruplarında daha çok görülen ve o mesleğin doğası gereği oluşan stresle başa çıkılamaması nedeniyle bireyde gözlenen duygusal ve fizyolojik olarak da hissedilen tükenme hissiyle ortaya çıkan bir durum olarak tarif edilebilir.

## 2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Pozitif psikolojik sermayenin olumlu sonuçlarla aynı yönde, olumsuz sonuçlarla da ters yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sermaye ile arzu edilen çalışan tutumları olan performans, iş tatmini, psikolojik iyi oluş, örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve aynı yönlü, ayrıca sinizm, iş stresi kaygı gibi istenmeyen davranışlarla da negatif bir yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir (Avey vd., 2011).

Pozitif psikolojik sermaye gibi kişisel kaynakların işyerinde stres yaratmaya çalışanlara karşı koruyucu bir rol üslendiğini göstermiştir (Laschinger ve Fida, 2014). Çalışanların işyerindeki ilişkileri ile psikolojik sermayelerinin güçlendirilmesinin tükenmişliğin oluşmasını engellediği görülmüştür. Tösten vd. tarafından (2017) yapılan çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasında negatif yönde bir ilişkinin bulunduğu, pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik düzeyini etkilediği, pozitif psikolojik sermayenin geliştirilmesiyle tükenmişlik düzeyinin azalacağı söylenmiştir.

Ayrıca Erdem tarafından 2016’da yapılan çalışmada ise işletmelerin ve çalışanların iş stresinden kaynaklanan maddi ve manevi kayıpların azaltılmasıyla performansın artacağı ve sağlık, tazminat ve iş gücü gibi gereksiz harcamaların düşeceği değerlendirilmiştir (Erdem, 2016).

## 3. ARAŞTIRMANIN AMAÇ, YÖNTEM VE DEĞERLENDİRİLMESİ

### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Sınırları

Ülkemizde konuyla ilgili sınırlı sayıda araştırma bulunan pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenlerinin tükenmişlik ile olan ilişkisi teorik olarak değerlendirilmiş ve pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenleri olan; öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve pozitif dayanıklılık ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemek araştırmanın amacı olarak belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda işletmelerde pozitif psikolojik sermayeye neden önem verilmesi gerektiği nihai amaç olarak ortaya konulabilir.

Araştırmada ana kütleyi üretim sektöründe çalışan 1750 beyaz yakalı oluşturmaktadır. Ancak ülke genelinde üretim sektöründe çalışan tüm beyaz yakalılara ulaşmanın zor olacağı değerlendirildiği için Ankara, Eskişehir, Balıkesir, Kütahya ve Bursa illeriyle alan sınırlandırılmasına gidilmiştir.

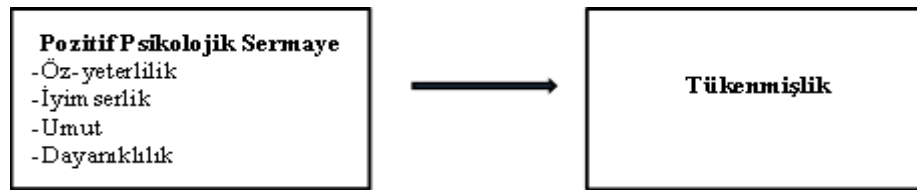
### 3.2. Ana Kütle ve Örneklem

Çalışmanın ana kütlelerini Türkiye'nin 5 ilinde işletmesi bulunan ve işletmelerde beyaz yakalı olarak görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmada ana kütlelerin geniş olması ve her birine ulaşılmadaki zorluk nedeniyle kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışan 1750 kişiye on-line anket gönderilmiş olup geri dönen anket sayısı toplamda 331'dir. Böylece çalışmanın örneklemini 331 kişiden oluşturmuştur.

### 3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma pozitif psikolojik sermaye bileşenleri olan; öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık ile tükenmişlik ilişkisinin tespitine yönelik bir çalışma olduğu için tanımlayıcı nitelikte bir araştırmadır. Bu çalışmada test edilmek üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir. Araştırma Şekil 4'de ortaya konan araştırma modeli çerçevesinde incelenecektir.

Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin tükenmişlik üzerine etkisini belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada ilk örneklem ve ölçekler açıklanmış olup örneklemden elde edilen veriler ışığında kurulan modelle göre istatistiksel analizler yapılmıştır.



Şekil 4: Araştırmaya İlişkin Model

Çalışmada sınanacak hipotezler aşağıda belirtilmiştir;

#### 3.3.1. Ana Hipotez

H1: Pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır.

#### 3.3.2. Alt Hipotezler

H2: Çalışanların psikolojik sermaye algısı cinsiyete/yaşa/eğitim durumuna/medeni duruma/ gelir durumuna/çalışma süresine göre değişmektedir.

H2: Çalışanların tükenmişlik düzeyleri cinsiyete/yaşa/eğitim durumuna/medeni duruma/ gelir durumuna/çalışma süresine göre değişmektedir.

### 3.4. Veri Toplama Araçları ve Analiz Yöntemi

Araştırmada beyaz yakalı çalışanların görüşlerini almak amacıyla veri toplama aracı olarak iki ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği olup ekte sunulmuştur.

#### 3.4.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği

İşgörenlerin pozitif psikolojik sermayelerini ölçebilmek için Luthans ve arkadaşları tarafından (2007a: 237-238) geliştirilmiş 24 ifadeli "Psikolojik Sermaye Ölçeği (PCQ-24)" kullanılmıştır. Ölçek içerisinde öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık olmak üzere dört alt boyut yer almaktadır. Araştırmada kullanılan Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Çetin ve Basım tarafından (2012) yapılmış ve Türkçe'ye uyarlanmış hali kullanılmıştır (Çetin ve Basım,2012).

#### 3.4.2. Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş olan tükenmişlik ölçeği, Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Toplamda 22 maddeden oluşan ölçekte duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi azalması şeklinde üç alt boyut yer almaktadır. Yapılan çalışmalarla ölçeğin güvenilir ve geçerliliği ortaya konmuştur (Ergin, 1992; Çetin vd., 2011; Meydan vd., 2011; Basım ve Şeşen, 2009).

Pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik ile ilişkisi incelendiğinde çıkan sonuçlar neticesinde, kavramların birbirileri ile ilişkili olduğu ve arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür.

İncelenen çalışmalar neticesinde değişkenler arasında bir ilişki kurulmasına ve aşağıdaki hipotezlerin geliştirilmesine yardımcı olmuştur.

H1: Pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır.

H1a: Öz-yeterliliğin tükenmişlik üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır.

H1b: İyimserliğin tükenmişlik üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır.

H1c: Umudun tükenmişlik üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır.

H1d: Dayanıklılığın tükenmişlik üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır.

#### 4. BULGULAR

**Tablo 1.** Katılımcıların Kişisel Bilgilerinin Dağılımı

n=330	n	Yüzde
Kadın	83	25,2
Erkek	247	74,8
Bekar	46	13,9
Evli	268	81,2
Dul/Boşanmış	16	4,8
26-35 yaş	81	24,5
36-45 yaş	90	27,3
46-55 yaş	103	31,2
56 yaş ve üzeri	56	17,0
İlköğretim	4	1,2
Lise	19	5,8
Ön Lisans	34	10,3
Lisans	220	66,7
Lisansüstü	53	16,1
2501-3500	30	9,1
3501-4500	137	41,5
4501 TL ve üzeri	163	49,4
1 yıldan az	2	0,6
1 - 5 yıl	62	18,8
6 - 10 yıl	51	15,5
11 - 15 yıl	38	11,5
16 yıl ve üzeri	177	53,6

Tablo 1’de katılımcıların kişisel bilgilerinin dağılımı görülmektedir.

Katılımcıların %74,8’i erkek, %81,2’si evli, %31,2’si 46-55 yaş aralığında, %66,7’si lisans mezunu, %49,4’ü 4501 TL ve üzeri gelire sahip ve %53,6’sı 16 yıl ve üzeri süredir kurumda çalışmaktadır.

**Tablo 2.** Katılımcıların Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Ölçek Puanlarının Betimleyici İstatistikleri

	Ort.	ss.	Çarpıklık	Basıklık
İyimserlik	29,23	5,57	-0,410	0,306
Psikolojik Dayanıklılık	32,76	6,10	-1,178	1,804
Umut	32,85	6,31	-1,630	3,588
Öz Yeterlilik	34,77	7,02	-1,922	3,842
<b>Psikolojik Sermaye</b>	<b>129,60</b>	<b>22,04</b>	<b>-1,653</b>	<b>3,466</b>
Duygusal Tükenme	19,82	7,10	0,738	0,469
Duyarsızlaşma	8,97	3,86	1,105	0,555
Düşük Kişisel Başarı	17,22	5,71	0,411	-0,287
<b>Tükenmişlik</b>	<b>46,01</b>	<b>14,96</b>	<b>0,740</b>	<b>0,344</b>

Psikolojik sermaye ve tükenmişlik ölçek puanlarının normal dağılıma uygunluğunun incelenmesi için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997). Buna göre psikolojik sermaye ölçek puanı ile



umut ve öz Yeterlilik alt boyut puanları normal dağılım göstermemektedir. Buna karşın Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutları ile Tükenmiş Ölçeği bütün alt boyutlarıyla normal dağılıma uygunluk göstermektedir. Bu nedenle umut, öz yeterlilik ve psikolojik sermaye için parametrik olmayan yöntemler kullanılmış; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık alt boyutları ve Tükenmişlik Ölçeği için parametrik yöntemler tercih edilmiştir.

**Tablo 3.** Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Ölçek Puanlarının İlişkisi

		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Düşük Kişisel Başarı	Tükenmişlik
İyimserlik	r (Pearson)	-0,367	-0,306	-0,279	<b>-0,359</b>
	p	0,000	0,000	0,000	<b>0,000</b>
Psikolojik Dayanıklılık	r (Pearson)	-0,289	-0,260	-0,260	<b>-0,306</b>
	p	0,000	0,000	0,000	<b>0,000</b>
Umut	r (Spearman)	-0,312	-0,287	-0,336	<b>-0,344</b>
	p	0,000	0,000	0,000	<b>0,000</b>
Öz Yeterlilik	r (Spearman)	-0,268	-0,272	-0,360	<b>-0,331</b>
	p	0,000	0,000	0,000	<b>0,000</b>
<b>Psikolojik Sermaye</b>	<b>r (Spearman)</b>	<b>-0,397</b>	<b>-0,361</b>	<b>-0,390</b>	<b>-0,422</b>
	<b>p</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>

Tablo 3'de katılımcıların psikolojik sermaye ve tükenmişlik ölçek puanlarının ilişki testi sonuçları görülmektedir. Pearson testine göre 0-0.25 çok zayıf, 0.26-0.49 zayıf, 0.50-0.69 orta, 0.70-0.89 yüksek, 0.90-1.00 ise çok yüksek ilişki anlamına gelmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014). İyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutları ile Tükenmişlik Ölçeği ve alt boyutlarında Pearson korelasyon testi, diğer ölçek ve alt boyutlarda ise Spearman korelasyon testi uygulanmıştır.

İyimserlik alt boyutu ile duygusal tükenme ( $r=-0,367$   $p<0,05$ ), duyarsızlaşma ( $r=-0,306$   $p<0,05$ ), düşük kişisel başarı ( $r=-0,279$   $p<0,05$ ) ve tükenmişlik ( $r=-0,359$   $p<0,05$ ) puanları arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile duygusal tükenme ( $r=-0,289$   $p<0,05$ ) ve tükenmişlik ( $r=-0,306$   $p<0,05$ ) puanları arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki, duyarsızlaşma ( $r=-0,260$   $p<0,05$ ) ve düşük kişisel başarı ( $r=-0,260$   $p<0,05$ ) puanları arasında ise negatif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Umut alt boyutu ile duygusal tükenme ( $r=-0,312$   $p<0,05$ ), duyarsızlaşma ( $r=-0,287$   $p<0,05$ ), düşük kişisel başarı ( $r=-0,336$   $p<0,05$ ) ve tükenmişlik ( $r=-0,344$   $p<0,05$ ) puanları arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Öz yeterlilik alt boyutu ile Duygusal Tükenme ( $r=-0,268$   $p<0,05$ ), Duyarsızlaşma ( $r=-0,272$   $p<0,05$ ) Düşük Kişisel Başarı ( $r=-0,360$   $p<0,05$ ) ve Tükenmişlik ( $r=-0,331$   $p<0,05$ ) puanları arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Psikolojik Sermaye alt boyutu ile Duygusal Tükenme ( $r=-0,397$   $p<0,05$ ), Duyarsızlaşma ( $r=-0,361$   $p<0,05$ ), Düşük Kişisel Başarı ( $r=-0,390$   $p<0,05$ ) ve Tükenmişlik ( $r=-0,422$   $p<0,05$ ) puanları arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 4.** Katılımcıların Cinsiyetlerinin Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

	Kadın		Erkek		p
	Ort.	ss.	Ort.	ss.	
İyimserlik	29,71	5,54	29,07	5,58	0,364
Psikolojik Dayanıklılık	32,75	6,12	32,76	6,10	0,985
Umut	33,40	6,22	32,66	6,34	0,307
Öz Yeterlilik	34,58	7,06	34,83	7,01	0,646
<b>Psikolojik Sermaye</b>	<b>130,43</b>	<b>22,15</b>	<b>129,32</b>	<b>22,04</b>	<b>0,628</b>
Duygusal Tükenme	20,30	6,99	19,65	7,14	0,472
Duyarsızlaşma	8,73	3,67	9,05	3,93	0,523
Düşük Kişisel Başarı	17,76	5,63	17,04	5,74	0,322
<b>Tükenmişlik</b>	<b>46,80</b>	<b>14,51</b>	<b>45,74</b>	<b>15,13</b>	<b>0,579</b>

Tablo 4'te katılımcıların cinsiyetlerine göre ölçek puanlarının karşılaştırma testi görülmektedir. İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Düşük Kişisel başarı alt boyutları ve Tükenmiş Ölçeği puanları için parametrik testlerden bağımsız gruplar t testi; Umut ve Öz Yeterlilik alt boyutu ile Psikolojik Sermaye Ölçeği puanları için parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U testi tercih edilmiştir.

Farklı cinsiyet grupları arasında ölçek puanları bakımından anlamlı fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 5.** Katılımcıların Medeni Durumlarının Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

	Bekar		Evli		Dul/Boşanmış		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
İyimserlik	28,02	5,48	29,46	5,58	28,81	5,39	1,365	0,257
Psikolojik Dayanıklılık	31,87	6,47	32,97	5,97	31,75	7,18	0,869	0,421
Umut	32,04	7,09	33,05	6,24	31,81	5,10		0,298
Öz Yeterlilik	32,89	8,13	35,19*	6,88	33,06*	4,64		0,019*
<b>Psikolojik Sermaye</b>	124,83	24,73	130,67	21,60	125,44	20,25		0,147
Duygusal Tükenme	22,22	7,60	19,36	6,81	20,50	9,11	3,302	0,038
Duyarsızlaşma	11,02*	4,52	8,64*	3,60	8,63	4,44	7,869	0,000*
Düşük Kişisel Başarı	18,80	5,57	16,89	5,64	18,25	6,77	2,506	0,083
<b>Tükenmişlik</b>	52,04*	15,88	44,89*	14,38	47,38	18,36	4,660	0,010*

Tablo 5'te katılımcıların cinsiyetlerine göre ölçek puanlarının karşılaştırma testi görülmektedir. İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Düşük Kişisel başarı alt boyutları ve Tükenmiş Ölçeği puanları için parametrik testlerden ANOVA Testi; umut ve öz yeterlilik alt boyutu ile Psikolojik Sermaye Ölçeği puanları için parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Testi tercih edilmiştir.

Medeni durum gruplarından evli olanlar ve dul/boşanmış olanların arasında öz yeterlilik alt boyutu puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre, evli olanların öz yeterlilik alt boyutu puan ortalaması  $35,19\pm 6,88$  iken dul/boşanmış olanların  $33,06\pm 4,64$ 'tür.

Medeni durum gruplarından evli olanlar ve bekar olanların arasında duyarsızlaşma alt boyutu puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre, evli olanların duyarsızlaşma alt boyutu puan ortalaması  $8,64\pm 3,60$  iken bekar olanların  $11,02\pm 4,52$ 'dir.

Medeni durum gruplarından evli olanlar ve bekar olanların arasında Tükenmişlik Ölçeği puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre, evli olanların tükenmişlik puan ortalaması  $44,89\pm 14,38$  iken bekar olanların  $52,04\pm 15,88$ 'dir.

**Tablo 6.** Katılımcıların Yaş Durumlarının Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

	26-35 yaş		36-45 yaş		46-55 yaş		56 yaş ve üzeri		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
İyimserlik	28,14*	5,65	29,49	5,49	30,27*	5,49	28,48	5,46	2,687	0,047*
Psikolojik Dayanıklılık	31,37	6,73	33,41	5,41	33,38	5,60	32,57	6,84	2,138	0,095
Umut	31,79	7,11	33,21	5,68	33,33	5,72	32,91	7,03		0,528
Öz Yeterlilik	32,31*	8,29	35,06	6,22	35,91*	6,25	35,75	6,87		0,002*
<b>Psikolojik Sermaye</b>	123,60*	25,50	131,17	20,44	132,89*	19,68	129,71	22,12		0,044*
Duygusal Tükenme	21,26*	7,33	20,36	7,17	19,28	7,20	17,84*	5,97	2,986	,031*
Duyarsızlaşma	10,10*	4,04	8,96	4,04	8,27*	3,69	8,64	3,28	3,653	,013*
Düşük Kişisel Başarı	18,37	5,73	17,14	5,53	16,91	6,00	16,25	5,31	1,751	,156
<b>Tükenmişlik</b>	49,73*	15,24	46,46	15,10	44,47	15,51	42,73*	12,28	3,009	,030*

Tablo 6’da katılımcıların yaşlarına göre ölçek puanlarının karşılaştırma testi görülmektedir. iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı alt boyutları ve Tükenmiş Ölçeği puanları için parametrik testlerden ANOVA Testi; umut ve öz yeterlilik alt boyutu ile Psikolojik Sermaye Ölçeği puanları için parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Testi tercih edilmiştir.

Farklı yaş gruplarından 26-35 yaş arası ve 46-55 yaş arası gruplar arasında iyimserlik alt boyutu puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre, 46-55 yaş grubunun iyimserlik alt boyutu puan ortalaması  $30,27\pm 5,49$  iken 26-35 yaş grubunun  $28,14\pm 5,65$ ’tir.

Farklı yaş gruplarından 26-35 yaş grubu ile 46-55 yaş grubu ve 56 yaş ve üzeri grup arasında öz yeterlilik alt boyutu puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre, 46-55 yaş grubunun öz yeterlilik alt boyutu puan ortalaması  $35,91\pm 6,25$  iken 26-35 yaş grubunun  $32,31\pm 8,29$ , 56 yaş ve üzeri grubun ise  $35,75\pm 6,87$ ’dir.

Farklı yaş gruplarından 26-35 yaş arası ve 46-55 yaş arası gruplar arasında Psikolojik Sermaye Ölçeği puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre, 46-55 yaş grubunun Psikolojik Sermaye Ölçek puan ortalaması  $132,89\pm 19,68$  iken 26-35 yaş grubunun  $123,60\pm 25,50$ ’dir.

Farklı yaş gruplarından 26-35 yaş arası ve 56 yaş ve üzeri gruplar arasında duygusal tükenme alt boyut puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre, 26-35 yaş grubunun duygusal tükenme alt boyut puan ortalaması  $21,26\pm 7,33$  iken 56 yaş ve üzeri yaş grubunun  $17,84\pm 5,97$ ’dir.

Farklı yaş gruplarından 26-35 yaş arası ve 46-55 yaş gruplar arasında duyarsızlaşma alt boyut puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre, 26-35 yaş grubunun duyarsızlaşma alt boyut puan ortalaması  $10,10\pm 4,04$  iken 46-55 yaş grubunun  $8,27\pm 3,69$ ’dur.

Farklı yaş gruplarından 26-35 yaş arası ve 56 yaş ve üzeri gruplar arasında Tükenmişlik Ölçeği puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre, 46-55 yaş grubunun Tükenmişlik Ölçek puan ortalaması  $49,73\pm 15,24$  iken 26-35 yaş grubunun  $42,73\pm 12,28$ ’dir.

**Tablo 7.** Katılımcıların Eğitim Durumlarının Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

	İlköğretim		Lise		Ön Lisans		Lisans		Lisansüstü		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
İyimserlik	27,25	9,78	29,21	6,54	29,29	5,88	28,97	5,62	30,43	4,36	0,867	0,484
Psikolojik Dayanıklılık	28,50	11,09	30,89	7,25	33,38	5,30	32,72	6,08	33,51	5,76	1,227	0,299
Umut	26,25	12,37	31,58	7,46	33,71	6,66	32,76	5,99	33,60	6,28		0,248
Öz Yeterlilik	28,25	12,69	31,37	9,28	35,06	7,07	34,88	6,74	35,81	6,38		0,164
<b>Psikolojik Sermaye</b>	110,25	45,50	123,05	29,08	131,44	21,74	129,33	21,04	133,36	20,90		0,456
Duygusal Tükenme	14,00	3,16	16,16*	5,47	18,09	5,81	20,34*	7,27	20,49*	7,24	2,925	0,021*
Duyarsızlaşma	6,75	0,50	7,47	3,66	9,71	4,16	8,94	3,74	9,34	4,25	1,488	0,205
Düşük Kişisel Başarı	14,50	5,69	15,16	5,78	18,32	6,21	17,38	5,50	16,79	6,15	1,287	0,275
<b>Tükenmişlik</b>	35,25	9,07	38,79	13,93	46,12	13,70	46,66	14,80	46,62	16,51	1,765	0,136

Tablo 7’de katılımcıların eğitim durumlarına göre ölçek puanlarının karşılaştırma testi görülmektedir. İyimserlik, psikolojik dayanıklılık, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı alt boyutları ve Tükenmiş Ölçeği puanları için parametrik testlerden ANOVA Testi; umut ve öz yeterlilik alt boyutu ile Psikolojik Sermaye Ölçeği puanları için parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Testi tercih edilmiştir.

Farklı eğitim grupları arasında Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Farklı eğitim gruplarından lise ve lisans mezunları arasında duygusal tükenme alt boyutu bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır. Buna göre lisans mezunlarının duygusal tükenme puan ortalamaları  $20,34 \pm 7,27$  iken lise mezunlarının  $16,16 \pm 5,47$ 'dir.

Farklı eğitim gruplarından lise ve lisansüstü mezunları arasında duygusal tükenme alt boyutu bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır. Buna göre lisansüstü mezunlarının duygusal tükenme puan ortalamaları  $20,49 \pm 7,24$  iken lise mezunlarının  $16,16 \pm 5,47$ 'dir.

**Tablo 8.** Katılımcıların Gelir Durumlarının Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

	2501-3500 TL		3501-4500 TL		4501 TL ve üzeri		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
İyimserlik	29,23	6,57	29,39	5,81	29,10	5,18	0,100	0,905
Psikolojik Dayanıklılık	33,33	6,83	32,34	6,49	33,00	5,62	0,578	0,562
Umut	33,77	8,17	32,35	6,92	33,10	5,32		0,101
Öz Yeterlilik	34,70	9,06	33,73	7,60	35,65	5,92		0,066
<b>Psikolojik Sermaye</b>	131,03	29,07	127,81	24,00	130,85	18,64		0,328
Duygusal Tükenme	17,43	6,02	19,85	7,38	20,22	6,99	1,969	0,141
Duyarsızlaşma	8,30	3,48	8,97	3,98	9,09	3,84	0,532	0,588
Düşük Kişisel Başarı	16,93	5,85	17,10	5,96	17,37	5,50	0,126	0,882
<b>Tükenmişlik</b>	42,67	13,61	45,93	15,66	46,69	14,60	0,917	0,401

Tablo 8'de katılımcıların gelir durumlarına göre ölçek puanlarının karşılaştırma testi görülmektedir. iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı alt boyutları ve Tükenmiş Ölçeği puanları için parametrik testlerden ANOVA Testi; umut ve öz yeterlilik alt boyutu ile Psikolojik Sermaye Ölçeği puanları için parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Testi tercih edilmiştir.

Farklı gelir grupları arasında Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

**Tablo 9.** Katılımcıların Kurumdaki Çalışma Sürelerinin Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

	1 yıldan az		1 - 5 yıl		6 - 10 yıl		11 - 15 yıl		16 yıl ve üzeri		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
İyimserlik	28,50	0,71	28,39	6,23	29,45	4,89	29,26	5,05	29,46	5,66	0,459	0,766
Psikolojik Dayanıklılık	30,00	7,07	31,53	6,98	32,10	5,12	34,08	5,48	33,12	6,11	1,493	0,204
Umut	32,50	2,12	31,52	7,26	33,10	5,43	32,89	6,31	33,24	6,21		0,565
Öz Yeterlilik	34,50	2,12	32,03*	8,55	34,61	6,29	35,55	5,83	35,60*	6,69		0,010*
<b>Psikolojik Sermaye</b>	125,50	10,61	123,47	26,60	129,25	19,11	131,79	20,02	131,43	21,37		0,237
Duygusal Tükenme	20,50	10,61	20,29	7,83	21,14	8,24	21,18	6,60	18,97	6,49	1,513	0,198
Duyarsızlaşma	10,00	4,24	9,66	4,28	9,35	4,11	9,18	4,30	8,56	3,51	1,191	0,315
Düşük Kişisel Başarı	21,50	4,95	17,74	6,04	17,35	6,01	17,95	6,00	16,80	5,45	,813	0,518
<b>Tükenmişlik</b>	52,00	19,80	47,69	16,29	47,84	17,12	48,32	15,35	44,32	13,61	1,260	0,286

Tablo 9'da katılımcıların kurumdaki çalışma sürelerine göre ölçek puanlarının karşılaştırma testi görülmektedir. İyimserlik, psikolojik dayanıklılık, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı alt boyutları ve Tükenmiş Ölçeği puanları için parametrik testlerden ANOVA Testi; umut ve öz yeterlilik alt boyutu ile Psikolojik Sermaye Ölçeği puanları için parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Testi tercih edilmiştir.

Farklı çalışma süresi gruplarından 1-5 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri gruplar arasında öz yeterlilik bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre, 16 yıl ve üzeri grubun öz yeterlilik alt boyutu puan ortalaması  $35,60\pm 6,69$  iken 1-5 yıl arası grubun  $32,03\pm 8,55$ 'dir.

Farklı çalışma süresi grupları arasında Tükenmişlik Ölçeği puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen veriler ve tartışma aşağıda yer almaktadır.

Psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Çetin ve arkadaşları (2013) psikolojik sermayenin alt boyutlarından "psikolojik dayanıklılık" ve "iyimserlik" ile tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme arasında ters yönlü ilişkiler elde etmişlerdir. Erdoğan (2018), Enderoğlu (2018) ve Tokmak (2018) Cheung vd. (2011), Lin (2013) ve Herbert (2011) psikolojik sermaye ile tükenmişlik boyutları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Ocak ve Güler (2016) tükenmişlik ile psikolojik sermaye arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Maslach ve arkadaşları (2001) bağlamsal ve örgütsel etkenlerin tükenmişlik üzerinde bireysel etkenlerden daha fazla etkili olduğunu öne sürmektedirler. Tükenmişlik sürecinin açıklanmasıyla ilgili olarak duygusal tükenmenin duyarsızlaşma üzerinde anlamlı etkisinin saptandığı çalışmalarda literatürde yer almaktadır (Maslach vd., 2001; Üngüren vd., 2010).

Farklı cinsiyet grupları arasında Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik ölçek puanları bakımından anlamlı bir fark saptanamamıştır. Enderoğlu (2018) cinsiyet grupları arasında Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik ölçek puanları bakımından anlamlı bir farka rastlamamıştır, bu sonuç ile çalışmamız uyum göstermiştir. Maslach ve Jackson (1981), Cordes ve Dougherty (1993), Ergin (1993), Ergin (1995), Buick ve Thomas (2001), Maslach vd. (2001), Budak ve Sürgevil (2005) ve Erdoğan (2018) erkek çalışanların kadınlara göre daha az tükenmişlik ortalamasına sahip olduklarını bulgulamışlardır. Literatür değerlendirildiğinde çalışanların cinsiyetlerinin tükenmişliklerini etkileyip etkilemediğine dair çalışma sonuçları farklılık arz etmektedir. Bazı çalışmalarda ise iki değişken arasında anlamlılığa rastlanmamıştır (Yakut vd., 2013; Armutcuk, 2010; Türkmen, 2010; Şahin, 2009; Sayıl vd., 1997). Aksu (2010) çalışmasında kadınların daha çok duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşüş yaşadığını bulgularken, Helvacı ve Turan (2013) erkeklerin daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadığını bulgulamıştır. Kaya (2012), Sarıgül (2015), Yıldız ve Örucü (2016) ve Erdoğan (2018) psikolojik sermaye puanlarının cinsiyet göre farklılaşmadığı bulgulamışlardır.

Evli olanların öz yeterlilik alt boyutu puan ortalamasının, dul/boşanmış olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Evli olanların tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutu puan ortalamaları bekar olanlardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Enderoğlu (2018) evlilerin öz yeterlilik puanlarının bekarlardan daha yüksek olduğunu belirlemiştir, bu sonuç ile çalışmamız kısmen uyum göstermiştir. Türkmen (2010) ve Erdoğan (2018) evli çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin bekar çalışanlardan daha yüksek düzey olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca bekar çalışanlar evli çalışanlara göre daha yüksek tükenmişlik seviyesine sahip olduğunu aktarmıştır. Literatürde genellikle iki değişken arasında istatistiksel anlamlılığa rastlanmamıştır (Armutcuk, 2010; Şahin, 2009; Yakut vd., 2013). Kaya (2012), Sarıgül (2015) medeni durum ve psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişki bulgulamamışlardır.

46-55 yaş grubunun tükenmişlik, psikolojik sermaye, iyimserlik ve öz yeterlilik alt boyutu puan ortalamalarının, 26-35 yaş grubundan daha yüksek olduğu bulunmuştur. 26-35 yaş grubunun duygusal tükenme alt boyut puan ortalamasının 56 yaş ve üzeri yaş grubundan daha yüksek olduğu saptanmıştır. 26-35 yaş grubunun duyarsızlaşma alt boyut puan ortalaması 46-55 yaş grubundan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Enderoğlu (2018) yaş grupları arasında Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik ölçek puanları bakımından anlamlı bir farka rastlamamıştır. Erdoğan (2018) 40 yaşında olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye ortalamaları, 20-24 yaş arası ve 25-29 yaş arası çalışanlardan daha yüksek olduğunu sonucuna ulaşmıştır.

Farklı eğitim grupları arasında Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Lisans ve lisansüstü mezunlarının duygusal tükenme durumlarının lise mezunlarından daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Enderoğlu (2018) lisansüstü mezunlarının



kişisel başarı puanlarının, ön lisans ve lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Erdoğan (2018) eğitim grupları arasında psikolojik sermaye ve tükenmişlik puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptamamıştır.

Farklı gelir grupları arasında psikolojik sermaye ve tükenmişlik puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanamamıştır. Yavuz Yılmaz vd. (2017) gelir düzeyi ile azalan kişisel başarı hissi arasında negatif bir ilişki tespit etmiştir.

16 yıl ve üzeri grubun öz yeterlilik seviyelerinin 1-5 yıl arası gruptan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Farklı çalışma süresi grupları arasında tükenmişlik puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Enderoğlu (2018) 1-8 yıl arası çalışanların kişisel başarı puanlarının 19-25 yıl arası çalışanlardan daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Naktiyok ve Karabey (2005) ve Çatak (2013), tükenmişlik ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamış, hizmet yılı fazla olan çalışanların daha fazla tükendiğini ortaya koymuşlardır. Erdoğan (2018) çalışma süresi grupları arasında Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptamamıştır.

## KAYNAKLAR

- AKÇAY, V., H., (2011), Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı Ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünü Sağlamadaki Rolü. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13.1, syf.73-98.
- AYDEMİR, C.; AKDOĞAN, A. A., (2018), Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, syf.307-318.
- AKMAN, Y; KORKUT, F., (1993), Umut Ölçeği Üzerine Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, syf.193-202.
- AKSU, A., (2010), Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığa Etkileri: *Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama (Yüksek Lisans Tezi)Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.*
- ARDIÇ, K.; POLATCI, S., (2008), Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10.2, syf.1-28.
- ARI, G.S.; BAL, E.Ç., (2008), Tükenmişlik Kavramı: Birey Ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15.1, syf.131-148.
- ARMUTCUK, A. K. (2010).Denizli Devlet Hastanesinde Çalışmakta Olan Hekim Dışı Sağlık Personelinde Tükenmişlik Sendromu Ve İlişkili Değişkenler. *(Yüksek Lisans Tezi)Pamukkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Denizli.*
- ARSEVEN, A., (2016), Öz Yeterlilik: Bir Kavram Analizi. *Electronic Turkish Studies*, 11.19.
- AVEY, J. B., et al., (2011), Meta-Analysis Of The Impact Of Positive Psychological Capital On Employee Attitudes, Behaviors, And Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22.2, syf.127-152.
- AYDEMİR, H., DIKEN, İ. K., YIKMIŞ, A., AKSOY, V. ve ÖZOKÇU, O., (2014). Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (Özel Sayı), syf.68-86.
- BARNEY, J., (1991), Firm Resources And Sustained Competitive Advantage. *Journal Of Management*, 17.1, syf.99-120.
- BARUTÇU, E., KAÇAR, Z., K., (2017), Kadın Çalışanların Psikolojik Sermayeleri Ve Cam Tavan Sendromunu Aşma Stratejileri Arasındaki İlişki: Denizli Örneği. *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4.4, syf.79-86.
- BASIM, H. N., ŞEŞEN, H., (2009), Tükenmişliğin Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *Middle East Technical University Studies in Development*.

- BEHÇET, O., TÖSTEN, R., ELÇİÇEK, Z., (2017), Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Electronic Journal of Education Sciences*, 6.11, syf.78-87.
- CHEUNG, F., TANG, C. S. K., TANG, S., (2011), Psychological Capital As A Moderator Between Emotional Labor, Burnout, And Job Satisfaction Among School Teachers İn China. *International Journal Of Stress Management*, 18.4, syf. 348-371
- ÇATAK, H., (2013), Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Düzeyinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi Denizli Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Beykent Üniversitesi, İstanbul*.
- ÇETİN, F., BASIM, H. N., (2012), Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45.1, syf,121-137.
- ÇETİN, F., BASIM, H. N., AYDOĞAN, O., (2011), Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, syf.61-70.
- ÇETİN, F., ŞEŞEN, H., BASIM, H. N., (2013), Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13.3.
- ÇETİN, F., VAROĞLU, A. K., (2015), Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü, *İş ve İnsan Dergisi*, 2.2, syf.105-113.
- ÇETİN, F., ŞEŞEN, H., BASIM, N., (2013), Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13.3, syf.95-108.
- DOĞAN, H., (2004), İşletmelerde Bir Rekabet Avantajı Kaynağı Olarak Öz Yetenek Keşif Matrisi ve Gelişim Rotası. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5.2.
- ENDEROĞLU, G. E., (2018), Bilişim Sektöründe Çalışan Bireylerde Pozitif Psikolojik Sermaye İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek lisans tezi, T.C. Haliç Üniversitesi, İstanbul*
- ERDEM, H., (2016), Stresle Basa Çıkmada İç Kontrol Odasının Yordayıcı Gücü ve Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*,31.78, syf.1.
- EEDOĞAN, P., (2018), Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm Ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Doktora Tezi. T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya*.
- ERGIN, C., (1992), Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, 22, syf.25.
- ERKUŞ, A., FINDIKLI, M.A., (2013), Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42.2.
- GILLHAM, J.E., SELIGMAN, M.E.P., (1999), Footsteps On The Road To A Positive Psychology, *Behaviour research and therapy*, 37.1, S163.
- GOOTY, J., et al., (2009), In The Eyes Of The Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, And Performance, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15.4, pp.353-367.
- GÜLER, B.K., (2009), *Çalışma Yaşamında Davranış*, Kocaeli,UmuttepeYayıncılık.
- GÜVEN, Ö.Z., SEZİCİ, E., (2016), Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Tükenmişlik Modeline Göre İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14.2, syf.111-132.

- HELVACI, M. A., ÇETİN, A., (2012), İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi. *International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic Volume*, 7.3, syf.1475-1497.
- HERBERT, M., (2011), An Exploration Of The Relationships Between Psychological Capital (Hope,Optimism, Self-Efficacy, Resilience), Occupational Stress, Burnout And Employee Engagement (Doctoral Dissertation)Stellenbosch: *Stellenbosch University*
- <https://hbrturkiye.com/video/ise-alimda-yeni-donem-yetenek-madenciligi>, 29.12.2016 Tarihinde alındı.
- İŞTAR IŞIKLI, E., (2018), Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerinde Psikolojik Sermayenin Yaşam Tatmini İle İlişkisi: Düzce Üniversitesi Örneği, *Electronic Turkish Studies*, 13.7.
- KAYA, Ç., ALTINKURT, Y., (2018), Role of Psychological and Structural Empowerment in the Relationship between Teachers' Psychological Capital and Their Levels of Burnout. *Egitim ve Bilim*, 43.193.
- KAYA, D., (2012), Psikolojik Sermaye ve Mesleki Bağlılık İlişkisine Kariyer Planlamasının Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi. (*Doktora Tezi*). *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya*.
- KELEKÇİ, H., YILMAZ, K., (2015), Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri İle Yeterlik İnançları Arasındaki İlişki, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11.3.
- KELEŞ, H.N., (2011), Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri Ve Örgüt Yönetimine Etkileri, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2011, 3.2, syf.343-350.
- KILINÇ, S., (2018), Psikolojik Sermaye Ve İşgören Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi. *PhD Thesis. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- KOÇ, H., TOPALOĞLU, M., (2012), *İşletmeciler İçin Yönetim Bilimi*, Ankara, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık.
- KORKMAZER, F., EKİNGEN, E., YILDIZ, A., (2016), Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19.3.
- KÖKALAN, Ö., ŞEVİK, Ü., (2017), İş Tatmini ile Tükenmişlik Düzeyi Arasında Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, syf.713-733.
- LARSON, M., LUTHANS, F., (2006), Potential Added Value Of Psychological Capital İn Predicting Work Attitudes, *Journal of leadership & organizational studies*, 13.1, syf.45-62.
- LASCHINGER, H.K.S., FIDA, R., (2014), New Nurses Burnout And Workplace Wellbeing: The Influence Of Authentic Leadership And Psychological Capital. *Burnout Research*, 1.1, pp.19-28.
- Lin, T. L. (2013). The Relationships Among Perceived Organization Support, Psychological Capital And Employees' Job Burnout İn International Tourist Hotels. *Life Sci J*, 10.3, pp.2104-2112.
- LUTHANS, F., et al., (2007), Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction, *Personnel psychology*, 60.3, syf. 541-572.
- LUTHANS, F., et al., (2006), Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational, Psychology and Behavior*, 27.3, pp. 387-393.
- LUTHANS, Fred, et al., (2010), The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 2010, 21.1, pp.41-67.
- LUTHANS, F., et al., (2008), The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational, Psychology and Behavior*, 29.2, pp.219-238.
- LUTHANS, F., et al., (2007), *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*, Oxford: Oxford University Press, 2007.

- LUTHANS, F., (2002), Positive Organizational Behavior: Developing And Managing Psychological Strengths, *Academy of Management Perspectives*, 16.1, pp.57-72.
- LUTHANS, F., YOUSSEF, C.M., (2004), Human, Social, And Now Positive Psychological Capital Management: Investing In People For Competitive Advantage.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W., LEITER, M. P., (2001), Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, 52, pp.397-422.
- MEYDAN, C.H., BASIM, H.N., ÇETIN, F., (2011), Örgütsel Adalet Algısı Ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Türk Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 57, syf.175-200.
- NAKTİYOK, A., KARABEY, C. N., (2005), İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (19) 2.
- OCAK, M., GÜLER, M., (2016), Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Görgül Bir Araştırma, *IV.Örgütsel Davranış Kongresi*, 4-5 Kasım, 215-220.
- ORTAŞ, İ., (2018), Bilgi ve İletişim Çağında Bilimsel Bilgiye Erişimin Önemi ve Türkiye'nin Bilgiye Erişim Potansiyeli. *Türk Kütüphaneciliği*, 32.3, syf. 223-232.
- ORUÇ, E., KUTANIS, R. Ö., (2014), Pozitif Örgütsel Davranış Ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme, *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2.2, syf.145-159.
- PETERSON, S.J., et al., (2011), Psychological Capital And Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach, *Personnel Psychology*, 64.2, syf.427-450.
- POLATCI, S., (2014), Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. *Ege Academic Review*, 14.1.
- Sarıgül, Y.Ç. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. (*Yüksek Lisans Tezi*). *Türk Hava Kurumu Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- SAYIL, I., HARAN, S., ÖLMEZ, Ş., ÖZGÜVEN, H. D., (1997), Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Doktor Ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri. *Kriz Dergisi*, 5.2, syf.71-77.
- SEAMA, K., et al., (2014), Bağlılık Boyutlarının Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21.2.
- SELIGMAN, M.E.P., CSIKSZENTMIHALYI, M., (2000), Positive psychology: An introduction. *American Psychological Association*.
- SEZGİN, F., (2012), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Mayıs, 20, syf.489-502.
- SNYDER, C.R., et al, (1991), The Will And The Ways: Development And Validation Of An Individual-Differences Measure Of Hope, *Journal of personality and social psychology*, 60.4, syf.570.
- STAJKOVIC, A.D., LUTHANS, F., (1998), Self-Efficacy And Work-Related Performance: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin*, 124.2, p.240.
- SÜRAL ÖZER, P., TOPALOĞLU, T., TİMURCANDAY ÖZMEN, Ö.N., (2013), Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi. *Ege Academic Review*, 13.4.
- ŞAHİN, D. (2009), Ankara Keçiören Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Hemşirelerinin Rol Çatışması-Rol Belirsizliğine Tükenmişlik Durumları. (*Yüksek Lisans Tezi*). *Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara*
- TOKMAK, M., (2018), Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkileri: Kamu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 25/3, syf.863-878.

- TÖSTEN, R., ARSLANTAŞ, H.İ., ŞAHİN, G., (2017), Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Tükenmişliğe Etkisi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14.1: 726-744.
- TÜRESİN TETİK, H., KÖSE, S., (2017), Psikolojik Sermayenin Lider-Üye Etkileşimi Üzerindeki Etkisinin Hizmet Sektöründe Araştırılması, *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 22.2.
- TÜKMEN, C. (2010), Örgütlerde Riskli Meslek Gruplarında Çalışan Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Doyumlarına Etkisi: Denizli Sağlık Teşkilatında Görev Yapan Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli*.
- ÜNGÜREN E., DOĞAN, H., ÖZMEN, M., TEKİN, Ö. A., (2010), Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi, *Journal of Yaşar University*, 17(5), syf. 2922-2937.
- WALUMBWA, F.O., et al., (2010), An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel Psychology*, 63.4, syf.937-963.
- WALUMBWA, F.O., et al., (2011), Retracted: Authentically Leading Groups: The Mediating Role Of Collective Psychological Capital And Trust, *Journal of organizational behavior*, 32.1, syf.4-24.
- YAKUT, H. İ., KAPISIZ, S. G., DURUTUNA, S., EVRAN, A., (2013), Sağlık Alanında Çalışma Yaşamında Tükenmişlik. *Jinekoloji-Obstetrik Ve Neonatoloji Tıp Dergisi*, 10.38, syf.1567-1571
- YAVUZYILMAZ, A., TOPBAŞ, M., ÇAN, E., ÇAN, G., ÖZGÜN, Ş., (2017), Trabzon İli Merkezinde Sağlık Ocakları Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu İle İş Doyumu Düzeyleri Ve İlişkili Faktörler, *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 6(1), syf.41-50.
- YILDIZ, H., ÖRÜCÜ, E., (2016), Sağlık Sektörü Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), syf.269-285.