



Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 35, Mart 2019, s. 179-192

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.16990/SOBIDER.4870>

Dr. Öğr. Üyesi Çağlar DOĞRU

Ufuk Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon, caglardogru@hotmail.com

PSİKOLOJİK SERMAYE, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER: PROFESYONEL HİZMETLER SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Özet

Bu araştırmanın temel amacı psikolojik sermayenin “öz-yeterlik”, “dayanıklılık”, “umut” ve “iyimserlik” boyutları ile örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelenmektir. Bunun için, çalışan devir oranlarının yüksek olduğu profesyonel hizmetler sektöründe yer alan ve Ankara’da faaliyet gösteren firmalarda çalışan 191 çalışanın katılımıyla veri elde edilmiştir. Niceliksel araştırma yönteminin kullanıldığı araştırma sonucunda “öz-yeterlik”, “dayanıklılık”, “umut” ve “iyimserlik” boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bunların arasında en güçlü korelasyon “iyimserlik” ile işten ayrılma niyeti arasında elde edilmiştir. Benzer şekilde, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Örgütsel Özdeşleşme, İşten Ayrılma Niyeti, Profesyonel Hizmetler Sektörü Çalışanları

THE RELATIONSHIPS AMONG PSYCHOLOGICAL CAPITAL, ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND TURNOVER INTENTION: A STUDY ON PROFESSIONAL SERVICES SECTOR EMPLOYEES

Abstract

The primary objective of this research is to analyze the relationships among the dimensions of psychological capital, which are “self-efficacy”, “resiliency”, “hope”, “optimism”, and organizational identification and turnover intention. To achieve this, data was collected from 191 employees working at firms operating in

Ankara which belong to the professional services sector in which the employee turnover rate is high. According to the results of this quantitative research, it has been explored that there are negative and significant relationships between “self-efficacy”, “resiliency”, “hope”, “optimism” and turnover intention. Among them, the biggest correlation was witnessed between “optimism” and turnover intention. Similarly, it has been indicated that there is a negative and significant relationship between organizational identification and turnover intention.

Keywords: Psychological Capital, Organizational Identification, Turnover Intention, Professional Services Sector Employees

GİRİŞ

Çalışma koşullarının hızla değiştiği günümüz örgütlerinde, çalışanların istek ve ihtiyaçları ile motivasyon unsurları da sürekli olarak değişmektedir. Günümüzün bilgi çağında faaliyet gösteren işletmelerinde yer alan çalışan sorunlarının klasik yaklaşımlarla çözülemediği gözlemlenmiş ve onların geleneksel yaklaşımlar ile işyerindeki beklentilerinin karşılanamaması durumu ortaya çıkmıştır (Seligman, Steen, Park ve Peterson, 2005). Bunların üstesinden gelmek için ortaya atılan yeni yaklaşımlardan bir tanesi de, “pozitif psikoloji” akımıdır (Sheldon ve King, 2001). Pozitif psikoloji akımı, kendisinin katkılarında ötürü, genellikle bu akımın babası olarak adlandırılan Martin Seligman tarafından güçlendirilmiştir. Seligman, 1998 yılında Amerikan Psikoloji Derneği'nin (APA) başkanı seçildikten sonra, örgütlerde çalışanları daha mutlu etmek için bilimsel yöntemler çerçevesinde pozitif psikolojinin kullanılmasını yaygınlaştırmak için çaba sarf etmiştir. Pozitif psikoloji ile çalışanlara daha yapıcı bir yaklaşım sergilenmekte ve bunun karşılığında da onların pozitif tutum ve davranışlar sergilemeleri sağlanmaktadır (Seligman, 2002).

Bu araştırmada, pozitif psikolojinin örgütlerde uygulama alanı olan “pozitif psikolojik sermaye” veya daha sade bir ifade ile “psikolojik sermaye” kavramı incelenmek üzere seçilmiştir. Araştırma kapsamına psikolojik sermaye ile ilişkilendirilmek üzere, örgütsel davranış alanında uzun yıllardır araştırılmakla beraber son yıllarda daha da önem kazanan konular arasında yer alan örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti de dahil edilmiştir. Psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin temeli, Luthans ve Kreitner'in (1975) “Örgütsel Davranış Değiştirme Modeli” ve Hackman ve Oldham'ın (1980) ‘İş Karakteristikleri Modeli’ gibi modeller tarafından oluşturulmaktadır. Bu modeller çerçevesinde, işyerinde psikolojik olarak güçlendirilen ve desteklenen çalışanların, pozitif davranış sergilemeleri söz konusu olabilmektedir.

Araştırmanın temel amacı, çalışanların psikolojik sermayeleri, örgütsel özdeşleşmeleri ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkilerin var olup olmadığını incelemektir. Bunu başarabilmek adına, seçilen üç ayrı yapı için kapsamlı bir literatür taraması yapılmakta ve alan araştırması ile ilişkiler test edilmektedir. Son yıllarda önemli bir sorun haline dönüşen, çalışanların gittikçe artan işten ayrılma niyetlerini azaltmak veya ortadan kaldırmak için psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme yapılarının etkinliğinin ortaya konulması suretiyle, literatüre katkı yapılması hedeflenmektedir.

1. Alanyazın Taraması

Örgütsel davranış değiştirme modelinde, örgüt tarafından değer verilen çıktılar için, çalışanların davranışlarının nasıl uyarlanabileceği irdelenmektedir. Buna göre, örneğin düşük performans sergileyen çalışanların üstün performans sergilemeleri için hangi davranış kalıplarının sergilenmesi gerektiği belirlenmekte ve bunların nasıl motive edileceği öngörülmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1997). Benzer şekilde, iş karakteristikleri modeli çerçevesinde de, temel iş boyutlarının, çalışanlarının duygu durumu ile etkileşime girerek, bireysel ve işe yönelik çıktılarının elde edilmesi söz konusudur (Hackman ve Oldham, 1980). Bu noktada, istenen olumlu çıktılarının elde edilmesi için, çalışanların psikolojik sermayeleri önemli rol oynamaktadır. Bu kapsamda, çalışmada psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ile ilişkileri incelenmektedir. Araştırmanın kavramsal çerçevesi içerisinde, öncelikle psikolojik sermaye ve alt boyutları, ardından örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti incelenmektedir.

1.1. Psikolojik Sermaye

Sosyal ilişkilerde bireylerin doğru olanı yapmasının ve diğer insanlar için iyi olan davranışlar sergilemesinin, üyesi oldukları gruplar için önemli ve değerli olduğu anlayışı hakimdir (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011). Buradan hareketle, bireylerin daha mutlu olması ve yaşam kalitelerinin artması için, onların olumlu duygularının ve olumlu kişilik özelliklerinin yine olumlu araçlarla beslenmesi durumunu incelemek ve açıklamak için pozitif psikoloji akımı doğmuştur (Fredrickson, 2001; Seligman, ve diğerleri, 2005). Pozitif psikoloji akımını, örgüt temelinde özelleştiren Luthans (2002), çalışanların pozitif psikolojik kaynaklarına önem verilmesi gerektiğini işaret ederek, pozitif örgütsel davranış yaklaşımının temellerini atmıştır. Pozitif örgütsel davranış, örgütlerde çalışanların performanslarını geliştirebilmek adına, pozitif insan kaynakları uygulamalarının yürütülerek, onların psikolojik kapasitelerinin ve dayanıklılığının ölçülmesi, geliştirilmesi ve yönetilmesidir (Avey, Luthans ve Mhatre, 2008; Luthans, 2002).

Pozitif örgütsel davranışın odak noktası olarak ise, psikolojik sermaye kavramı ortaya konulmuştur (Luthans, Avey, Clapp-Smith ve Li, 2008). Psikolojik sermaye kavramı, kişinin 'ne bildiği' anlamındaki beşeri sermayeden ve 'kimi tanıdığı' anlamındaki sosyal sermaye kavramlarından farklı olarak, kişinin "kim olduğu" veya "kime dönüşmekte olduğu" gibi konularla ilişkili bir kavramdır (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006). Psikolojik sermaye, bireyin aşağıdaki durumların düzeyi ile açıklanabilmektedir:

- Zorlu görevlerde çalışanın kendisine güvenerek gerekli çabayı sarf etmesi,
- Görevleri yerine getirirken başarmakta olduğunu ve gelecekte de yine başarı kazanacağına ilişkin olumlu tutumlara sahip olması,
- Hedefleri başarabilmek için azmetmesi,
- Sorunlarla karşılaştığında, başarı elde edebilmek için güçlü durma ve bunları atlatma inancına sahip olması (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007; Luthans ve diğerleri, 2006).

Psikolojik sermaye, kişisel gelişim sağlayan yönü ile, çalışanların performansını artırıcı etkiye sahiptir. Dolayısıyla, örgütlerin hedefine ulaşmasında ve rekabet avantajı elde etmesinde, psikolojik bir kaynak olarak kabul edilmektedir (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013). Literatürde genellikle işyerinde performans ile ilişkisi araştırılan psikolojik sermayenin çalışanların

performansını arttırıcı etkiye sahip olduğu görülmektedir (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Bununla birlikte, psikolojik sermayenin çoğunlukla çalışanların tükenmişlikleri ve stres düzeyleri ile ilişkisi de araştırılmıştır. Psikolojik sermayenin, mesleki tükenmişlik ve çalışanların iş stresi düzeylerinde azaltıcı etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir (Avey, Luthans ve Jensen, 2009; Çetin ve diğerleri, 2013).

1.1.1. Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları

Psikolojik sermayenin tanımında yer alan ifadelerin isimlendirilmesi ile birlikte psikolojik sermayenin dört ayrı boyuttan oluştuğu anlaşılmaktadır. Bunlar, ‘‘öz-yeterlik’’, ‘‘iyimserlik’’, ‘‘umut’’ ve ‘‘psikolojik dayanıklılık’’tır (Luthans, 2002).

Öz-yeterlik, bireyin karşısına çıkması muhtemel durumlarla, nasıl daha iyi başa çıkabileceğine ilişkin şahsi inancı olarak tanımlanabilmektedir (Bandura,1997). Daha açık bir ifade ile, öz yeterlik, belirli koşullarda kendisine verilen görevi ne derecede başarabileceğine ilişkin özgüven olarak tanımlanabilmektedir (Luthans, 2002; Stajkovic ve Luthans, 1998). İyimserlik ile anlatılmak istenen ise, bireyin gelecekteki beklentilerinin olumlu yönde evrilmesi durumudur (Brissette, Scheier ve Carver, 2002). Snyder’ın (2000) umut kuramı temel alınarak, tanımlanabilen psikolojik sermayenin umut boyutu ise, kişinin amaçlara ulaşma kararlılığına ve bu amaçlara nasıl ulaşacağına ilişkin plana sahip olduğu bilişsel durum olarak açıklanmaktadır (Luthans, 2002; Snyder, Shorey, Cheavens, Pulvers, Adams ve Wiklund, 2002). Psikolojik sermayenin son boyutu olarak, psikolojik dayanıklılık karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik dayanıklılık, bireyin zorluklarla mücadele etme ve her türlü belirsizlik, başarısızlık, şanssızlık ve hatta değişim karşısında sıkı bir duruş sergileme kapasitesini tanımlamaktadır (Luthans, 2002). Dolayısıyla, pozitif örgütsel davranış kapsamında, çalışanların psikolojik sermayeleri anılan dört boyut üzerinden ölçülebilmekte ve sonuçları sistemli bir şekilde değerlendirilebilmektedir.

1.2.Örgütsel Özdeşleşme

Steele (1997), bireyin kendisini, ait hissettiği grup üzerinden tanımlamasını sosyal özdeşleşme olarak ifade etmiştir. Özdeşleşme durumu, bireysel, grup veya örgüt bazında ortaya çıkabilmektedir. Bunların içinde örgütsel davranış alanında en fazla dikkat çeken örgütsel özdeşleşmedir. Örgütsel özdeşleşme, üyenin kendisini tanımlamada örgütünün önemli bir paya sahip olması ve örgütü kendisinin bir parçası olarak hissetmesi durumudur (Kreiner ve Ashfort, 2004; Scott ve Lane,2000). Yani, örgütsel özdeşleşme, grup ya da örgüt üyesi olan kişilerin, gerek başarı elde edildiğinde ve gerekse başarısızlıkla karşılaşıldığında, bunların üstlenilmesi ve birlikte hareket ettiği grup veya örgüte aidiyet ve birlik algısı hissedilmesidir (Mael ve Ashforth, 1992).

Literatür incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmenin ilişkili olduğu birçok yapı ortaya çıkmaktadır (Turunç, 2011). Bunların arasında, örgütsel özdeşleşme ile çalışanların performansı arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir (Carmeli, Gilat ve Waldman, 2007). Benzer şekilde örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel vatandaşlık davranışı (Vondey, 2010) ve iş tatmini (Van Dick, Christ, Stellmacher, Wagner, Ahlswede, Grubba ve Tissington, 2004) üzerinde de pozitif etkileri gözlemlenmiştir.

Bunların yanı sıra, örgütsel özdeşleşmenin kimi zaman, karanlık yüzü olarak, “aşırı özdeşleşme” durumu da ortaya çıkabilmektedir (Dukerich, Kramer ve Parks, 1998). Bu durumda, örgüt üyesi kendi kimliğini kaybetmek suretiyle örgütle tamamen özdeşleşmekte ve örgütün yanlış politikalarını ve hatalarını görmezden gelmekte veya savunmaktadır (Kreiner ve Ashfort, 2004). Ayrıca, aşırı örgütsel özdeşleşme işkolikliği de arttırabilmektedir (Avanzi, van Dick, Fraccaroli ve Sarchielli, 2012). Dolayısıyla, literatürden elde edilen sonuçlar ışığında, örgütsel özdeşleşmenin belirli bir düzeye kadar olumlu sonuçlar doğurduğu, fakat aşırı düzeylere yükselmesinin çalışanlar açısından olumsuz sonuçlar doğurabildiği anlaşılmaktadır.

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın bilinçli ve istekli bir şekilde, örgütten ayrılma arzusu olarak tanımlanabilmektedir (Tett ve Meyer, 1993). İşten ayrılma niyetinin, işten ayrılma davranışına dönüşmesi ise, Fishbein ve Ajzen’in Tutum-Davranış Modeli (1975) ile açıklanabilmektedir. Bu modele göre, bireylerin davranışlarının en önemli belirleyicisinin, bireylerin niyetleri olduğu açıklanmıştır (Fishbein ve Ajzen, 1975).

İşletmeler, üstün performans sergileyen çalışanlarının işlerinden ayrılmalarını önlemek istemektedirler. Bunun için örgütlerde işten ayrılma niyetini azaltıcı ya da ortadan kaldıracı bir takım unsurların oluşması gerekmektedir. Yapılan araştırmalara göre, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetleri azalmaktadır (Egan, Yang ve Bartlett, 2004; Schwepker, 2001; Shore ve Martin, 1989). Benzer şekilde, Çekmecelioğlu (2006), duygusal bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyetini azalttığı yönünde bulgular elde etmiştir. Ayrıca, mobbing ve iş stresinin de işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisinin olduğu bilinmektedir (Ertureten, Cemalcılar ve Aycan, 2013). Fakat literatürde bazen de, örneğin düşük performanslı veya istenmeyen çalışanların kontrollü bir şekilde işten ayrılma niyetlerinin, davranışa dönüşmesinin işletmeler için olumsuz sonuçlarının olmadığı da not edilmiştir (Dalton, Krackhardt, Porter, 1981). Böylelikle düşük motivasyona sahip çalışanların işyerinde olumsuz davranışlar sergileyerek çalışmasının önüne geçilmiş olmaktadır.

2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında, hipotezlerin belirlenmesi sürecinde önceden yapılan araştırma sonuçları incelenmiş ve dikkate alınmıştır. Buna göre, Avey ve diğerlerinin (2009) 416 çalışan üzerinde yaptıkları çalışma sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin, işten ayrılma niyetini azaltıcı etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Benzer şekilde, Karatepe ve Karadas’ın (2014), Romanya’da yer alan beş yıldızlı oteller zincirinde çalışan 282 katılımcı üzerinde yaptıkları araştırmada da psikolojik sermayenin boyutları olan; öz-yeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın, işten ayrılma niyetini azalttığı tespit edilmiştir. Bundan ötürü, araştırmanın ilk hipotezi alt hipotezleri içerecek şekilde aşağıda yer almaktadır:

Hipotez 1a: Psikolojik sermayenin öz-yeterlik boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 1b: Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 1c: Psikolojik sermayenin umut boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 1d: Psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Van Dick ve diğerlerinin (2004) Almanya’da bir bankanın 358 çalışanının katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmada, örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma davranışı arasında ters yönlü ilişki tespit edilmiştir. Cole ve Bruch (2006) örgütsel hiyerarşiyi de dikkate aldıkları çalışmalarında, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ilişkiyi gözlemlemişlerdir. Dolayısıyla ikinci hipotez şu şekilde kurulmuştur:

Hipotez 2: Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Norman, Avey, Nimnicht ve Pigeon (2010) psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel davranış ve işyerinde sapkın davranışları inceledikleri araştırmalarında, psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit etmişlerdir. Psikolojik sermayenin alt boyutları ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilere yönelik alt hipotezler aşağıda yer almaktadır:

Hipotez 3a: Psikolojik sermayenin öz-yeterlik boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 3b: Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 3c: Psikolojik sermayenin umut boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 3d: Psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

3. Araştırmanın Metodolojisi

3.1. Örneklem

İnsan kaynakları uygulamalarında önemli bir sorun haline gelen yüksek işgücü devir oranına işaret eden PERYÖN (Personel Yönetimi Derneği) 2016 Çalışan Devir Oranı Araştırmasının Deloitte Touche firmasınınca 2017 yılında yayınlanan raporunun sonuç bölümünde yer aldığı üzere, Türkiye’de araştırmaya katılan firmalar, 2016 yılında çalışanlarının %81’ini kaybetmiş ve yerine yeni kişileri işe yerleştirmiştir. Bu firmalar arasında da başı profesyonel hizmet sektörü işletmeleri çekmektedir. Dolayısıyla, bu araştırmanın örneklemini, Ankara ilinde faaliyet gösteren vergi denetimi hizmetleri, muhasebe hizmetleri ve yönetim danışmanlığı hizmetleri sunan 8 firmadan 191 çalışan oluşturmaktadır. Katılımcıların bilgileri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

	f	%
Cinsiyet		
Kadın	83	44
Erkek	108	56
Medeni Durum		
Evli	72	38
Bekar	119	62
Yaş Aralığı		
18-30	69	36
31-40	58	30
41-50	43	23
50 +	21	11
Eğitim Düzeyi		
Önlisans	8	4
Lisans	132	69
Lisansüstü	51	27
Toplam	191	100,0

Tablo 1’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılanların %36 gibi bir bölümü 18-30 yaş arasında olup, erken kariyer döneminde oldukları gözlemlenmektedir. Takiben 31-40 yaş aralığındaki çalışanlar da yine %30 gibi yüksek bir oranda yer almaktadır. Katılımcıların %69’unun da, lisans mezunu olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, örneklemin önemli bir bölümünü ve bunun yansıtmış olduğu profesyonel hizmet sektöründe çalışanların önemli bir bölümünü, genç çalışanlar ve henüz kariyerinin başlangıç ve gelişim aşamasında olanların oluşturduğu gözlemlenmektedir. Dolayısıyla, böyle bir katılımcı grubunda, işten ayrılma niyetinin nasıl azaltılabileceği daha da önemli bir hale gelmektedir.

3.2. Kullanılan Ölçekler

3.2.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Araştırmada, psikolojik sermaye ölçeği olarak, Luthans ve diğerlerinin (2007) geliştirmiş olduğu, 24 maddeden oluşan ve kendileri tarafından Cronbach’ın alfa katsayısı 0.88 olarak bulunan ölçeğin Türkçe çevirisi olarak, Çetin ve Basım’ın (2012) uyarılma çalışmasından yararlanılmıştır. 24 maddelik 5’li Likert Tipi ölçek; ‘öz-yeterlik’, ‘psikolojik dayanıklılık’, ‘umut’ ve ‘iyimserlik’ alt boyutlarından oluşmaktadır. Örnek ifadeler olarak, “Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.” ve “İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.” yer almaktadır. Çetin ve Basım (2012) ölçeğin toplam Cronbach’ın Alfa katsayısını 0,91 olarak bulmuşlardır. Bu çalışma kapsamında da, Cronbach’ın Alfa katsayıları, genel ölçek için 0,87; “öz-yeterlik” boyutu için, 0,85, “psikolojik dayanıklılık” için 0,82, “umut” için 0,75 ve “iyimserlik” için ise, 0,79 olarak bulunmuştur.

Psikolojik sermaye ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, tüm maddelerin 0.500’nin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu maddelerin faktör yükleri 0,528 ile 0,836 arasındaki değişmektedir. Elde edilen yapı, psikolojik sermayenin çok boyutlu yapısını destekler nitelikte, varyansın %65’ini açıkladığı ve her altı maddenin bir boyut oluşturduğu şekilde gerçekleşmiştir. Model için uyum iyiliği değerlerinin Hu ve

Bentler'in (1999) değerleri arasında bulunduğu ve geçerli olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2/df:2,17$; TLI: 0,91; CFI:0,93; RMSEA:0,062; GFI:0,92).

3.2.2.Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Çalışma kapsamında, örgütsel özdeşleşme ölçeği olarak, Mael ve Asforth'ın (1992) kullandıkları toplam 6 ifadeden oluşan 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin maddeleri İngilizce'den Türkçe'ye ve ardından tekrar İngilizce'ye çevrilerek, alanında uzman kişilere kontrol ettirilmiştir. Orijinal ölçekteki ifadelerde yer alan 'okul' kelimesi 'örgüt' olarak değiştirilmiştir. Örnek ifadeler arasında, "*Örgütümden bahsettiğim zaman, 'onlar' yerine 'biz' ifadesini kullanırım*" ve "*Bu örgütün başarıları benim başarımdır*" yer almaktadır. Mael ve Asforth örgütsel özdeşleşme ölçeğinin Cronbach'ın alfa katsayısını 0,87 olarak bulmuşlardır. Turunç (2011) aynı katsayıyı 0,76 olarak tespit etmiştir. Bu çalışmada ise örgütsel özdeşleşme ölçeğinin Cronbach'ın alfa katsayısını 0,81 olarak elde edilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, 6 ifadenin tümünün 0,50'nin üzerinde değeri olduğu ve ölçeğin tek boyuttan oluştuğu anlaşılmıştır. Model için uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir değer aralığında olduğu gözlemlenmiştir (Hu ve Bentler, 1999) ($\chi^2/df:2,01$; TLI: 0,90; CFI:0,91; RMSEA:0,061; GFI:0,92).

3.2.3.İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten ayrılma niyetini ölçmek için, Nissly, Mor Barak ve Levin'in (2005) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Toplamda, 4 ifadeden oluşan bu ölçeğin Cronbach'ın alfa katsayısı Kim ve Stoner (2008) tarafından 0,76 bulunmuştur. Bu araştırmada ise, alfa katsayısı 0,80 olarak not edilmiştir. 5'li Likert tipi ölçeğin maddeleri İngilizce'den Türkçe'ye ve ardından tekrar İngilizce'ye çevrilerek, alanında uzman kişilerden onay almıştır. Ölçeğin örnek ifadeleri arasında "*Bazen çalıştığım örgütten ayrılmayı düşünüyorum*" ve "*Önümüzdeki birkaç ay içerisinde çalıştığım örgütten ayrılmayı planlıyorum.*" yer almaktadır. Uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, 4 ifadenin tümünün 0,68-0,85 arasında değer aldıkları ve ölçeğin tek boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Model için uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir değer aralığında olduğu gözlemlenmiştir ($\chi^2/df:2,12$; TLI: 0,93; CFI:0,92; RMSEA:0,064; GFI:0,94).

4.Verilerin Analizi ve Bulguların Yorumlanması

Araştırmada elde edilen verilen SPSS 20.0 istatistik programı ile analiz edilmiştir. Psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Korelasyon Matrisi ve Cronbach'ın Alfa Katsayıları

Değişken	1	2	3	4	5	6
Öz-yeterlik	(0,85)					
Dayanıklılık	0,635**	(0,82)				
Umut	0,549**	0,450**	(0,75)			
İyimserlik	0,586**	0,512**	0,681**	(0,79)		
Örgütsel Özdeşleşme	0,201**	0,191**	0,324**	0,382**	(0,81)	
İşten Ayrılma Niyeti	-0,310**	-0,352**	-0,403**	-0,458**	-0,342**	(0,80)

*:p<0.05 **p<0.01 ***:p<0.001

Tablo 2'de görüldüğü üzere, psikolojik sermayenin boyutları olan, öz-yeterlik, dayanıklılık, umut ve iyimserlik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişki söz konusudur. Dolayısıyla, H_{1a}, H_{1b}, H_{1c} ve H_{1d} hipotezleri desteklenmiştir. Diğer boyutlara nazaran, yine iyimserlik boyutunun, işten ayrılma niyeti ile en güçlü negatif ilişkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Buradan anlaşıldığı üzere, örgütüne, işine ve geleceğe dair iyimser beklentileri olan çalışanların, işten ayrılma niyetlerinde azalma söz konusu olmaktadır. Benzer şekilde, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında da, negatif ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Böylece, H₂ hipotezi de desteklenmiştir. Kendisini ait olduğu örgütü ile tanımlayan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin de azaldığı gözlemlenmiştir.

Psikolojik sermayenin boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise, tüm boyutların örgütsel özdeşleşme ile pozitif ve anlamlı ilişkileri doğrulanmıştır. Dolayısıyla, H_{3a}, H_{3b}, H_{3c} ve H_{3d} hipotezleri desteklenmiştir. Bu boyutların içinde, örgütsel özdeşleşme ile en güçlü korelasyona iyimserlik boyutunun sahip olduğu anlaşılmaktadır (r=0,382; p<0.01). Böylece, iş ve örgüt açısından daha iyimser olmanın, örgüt ile özdeşleşmede daha önem kazandığı görülmektedir.

Korelasyon analizine ilaveten, psikolojik sermayenin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkilerini ortaya koymak amacıyla regresyon analizi de yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'de yer almaktadır.

Tablo 3. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişkenler			
Psikolojik Sermaye	Örgütsel Özdeşleşme		İşten Ayrılma Niyeti	
	β	Sig	β	Sig
	0,368	0.000	-0,465	0.000
	R ² =0.415		R ² =0.573	

Tablo 3’de görüldüğü üzere, psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır ($\beta=0,368$). Ayrıca, psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta=-0,465$). Psikolojik sermayenin güçlü olması, çalışanların işlerinden ve örgütlerinden ayrılma niyetlerini azaltmaktadır.

SONUÇ

Bu çalışmada, son yıllarda örgütsel davranış alanında gittikçe önem kazanan psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin yönü ve kuvveti ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmaya konu olan değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesi amacıyla, çalışan devir oranının çok yüksek olduğu profesyonel hizmetler sektörü çalışanları örneklemi teşkil etmiştir. Yürütülen saha araştırması sonucunda elde edilen verilerin analiz edilmesi ile birlikte, psikolojik sermayenin “öz-yeterlik”, “dayanıklılık”, “umut” ve “iyimserlik” boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve ters yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Bunların içinde en kuvvetli ilişki iyimserlik ile işten ayrılma niyeti arasında gerçekleşmiştir. Bunda en önemli faktörün, çalışanların çalıştıkları örgüte ve yaptıkları işe ilişkin olumlu beklentilerinin, işten ayrılma niyetlerini azaltması olduğu anlaşılmaktadır. Değişkenler arasında elde edilen sonuçlar, önceden yapılan araştırmalar ile benzer niteliktedir. Örneğin Avey ve diğerlerinin (2009) yaptıkları araştırmada da psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,29$; $p<0,001$). Karatepe ve Karadas’ın (2014) yaptığı araştırmada elde ettikleri sonuçlar da bu araştırma sonuçları ile aynı yönde fakat daha kuvvetlidir.

Kendisini örgütü üzerinden tanımlayan ve örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların da işten ayrılma niyetinin azaldığı gözlemlenmiştir. Elde edilen sonuçlar, literatürde yer alan araştırmalar ile kıyaslandığında, Sökmen ve Şimşek’in (2016) elde ettiği sonuç ile aynı yönlü fakat daha kuvvetli olduğu anlaşılmaktadır ($r=-0,28$; $p<0,001$). Benzer şekilde, bu araştırmada elde edilen sonuç, Turunç’un (2011) tespit ettiği ilişki ile de aynı yönlü fakat daha kuvvetlidir ($r=-0,31$; $p<0,001$). Psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki de, literatürle uygunluk göstermektedir. Erdem, Gökmen ve Türen’in (2015) yaptıkları araştırmada elde ettikleri sonuç ile aynı yönlü fakat ondan daha zayıftır ($r=0,39$; $p<0,001$).

Sonuç olarak, bu araştırmada, çalışanların üstlenilen görevleri başarı ile yerine getireceğine inanması sağlandığında (öz-yeterlik), her türlü belirsizlik ve baskı altında görevlerini tamamlamaya çalışmaya yönlendirildiğinde (dayanıklılık), işlerini tamamlama ve amaçlarına ulaşma kararlılığı arttırıldığında (umut) ve son olarak gelecekteki işe veya örgüte yönelik beklentilerinin olumlu yönde evrilmesi sağlandığında (iyimserlik), çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azalacağı sonucu ortaya konulmuştur. Anılan eylemler sayesinde, vergi denetimi, muhasebe ve yönetim danışmanlığı gibi profesyonel hizmetler sektöründeki yüksek çalışan devir oranlarının düşürülebileceği öngörülmektedir. Bu şirketlerin, çalışanlarını işten ayrılma niyeti ve sonucunda da işten ayrılma davranışlarını azaltmak için, onların psikolojik sermaye kapasitelerini arttırmaya yardımcı olmaları ve örgüt iklimlerini bu şekilde uyarlamaları önerilmektedir. Genel anlamda, araştırma sonuçları sadece ilgili sektör için değil, fakat diğer sektörlerde de geçerli olacağından, çalışan devir oranı bu kadar yüksek olmayan diğer sektörlerde faaliyet gösteren firmaların da benzer önlemleri almaları önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Avanzi, L., van Dick, R., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being. *Work & Stress, 26*(3), 289-307.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management, 48*(5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 29*(5), 705-711.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly, 22*(2), 127-152.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman Press.
- Brisette, I., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of personality and social psychology, 82*(1), 102-111.
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies, 44*(6), 972-992.
- Cole, M. S., & Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter?. *Journal of Organizational Behavior, 27*(5), 585-605.
- Currivan, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human resource management review, 9*(4), 495-524.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 8*(2), 153-168.
- Çetin, F. & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi, 45*(1), 121-137.
- Çetin, F., Şeşen, H. & Basım, N. H. (2013). Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13*(3), 95-108.
- Dalton, D. R., Krackhardt, D. M., & Porter, L. W. (1981). Functional turnover: An empirical assessment. *Journal of applied psychology, 66*(6), 716-721.
- Dukerich, J. M., Kramer, R., & Parks, J. M. (1998). The dark side of organizational identification. *Identity in organizations: Building theory through conversations*, Thousand Oaks: Sage.

- Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human resource development quarterly*, 15(3), 279-301.
- Erdem, H., Gökmen, Y., & Türen, U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38-62.
- Ertureten, A., Cemalcılar, Z., & Aycan, Z. (2013). The relationship of downward mobbing with leadership style and organizational attitudes. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 205-216.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218-226.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*, Addison-Wesley, Reading, MA.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work–family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132-143.
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social work*, 32(3), 5-25.
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(1), 1-27.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior*, 695-706.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource?. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818-827.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F. & Kreitner, R. (1975). *Organizational behavior modification*. Glenview: Scott, Foresman.

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* Oxford: Oxford University Press.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Nissly, J. A., Barak, M. E. M., & Levin, A. (2005). Stress, social support, and workers' intentions to leave their jobs in public child welfare. *Administration in Social Work*, 29(1), 79-100.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, G. N. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380-391.
- Peryön. (2017). Çalışan Devir Oranı Araştırması- 2016 Yıl Sonu Raporu, https://www.peryon.org.tr/wp-content/uploads/2017/06/Çalışan-Devir-Oranı_PERYÖN_Deloitte_Anket-Değerlendirme_v1_2016_22.05.20_.pdf, Çevrimiçi, Erişim 15.11.2017.
- Schwepeker Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of business research*, 54(1), 39-52.
- Scott, S. G., & Lane, V. R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. *Academy of Management Review*, 25(1), 43-62.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. in *Handbook of positive psychology*, Snyder, et al. (eds). pp. 3-12. Oxford University Press.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American psychologist*, 60(5), 410-421.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American psychologist*, 56(3), 216-217.
- Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human relations*, 42(7), 625-638.
- Snyder, C.R. (Ed.). (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. San Diego, CA:US, Academic Press.
- Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavens, J., Pulvers, K. M., Adams III, V. H., & Wiklund, C. (2002). Hope and academic success in college. *Journal of educational psychology*, 94(4), 820-826.
- Sökmen, A. & Şimşek, T. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.

- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1997). A meta-analysis of the effects of organizational behavior modification on task performance, 1975–95. *Academy of Management journal*, 40(5), 1122-1149.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240-261.
- Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American psychologist*, 52(6), 613-629.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Turunç, Ö. (2011). Örgütsel adaletin çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *ISGUC Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), 143-166.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C. & Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351-360.
- Vondey, M. (2010). The relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person-organization fit, and organizational identification. *International Journal of Leadership Studies*, 6(1), 3-27.