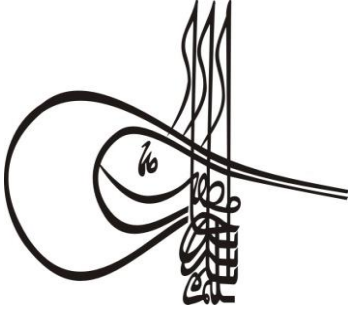




Turkish Studies

Economics, Finance and Politics

Volume 13/14, Spring 2018, p. 141-151

DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13618>

ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✍ **Received/Geliş:** Mayıs 2018

✓ **Accepted/Kabul:** Haziran 2018

✍ **Referees/Hakemler:** Prof. Dr. Hasan TUTAR – Doç. Dr. Özlem BALABAN – Dr. Öğr. Üyesi Emrah ÖZSOY – Dr. Öğr. Üyesi Osman USLU

This article was checked by iThenticate.

PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ KISA FORMUNUN TÜRKÇE UYARLAMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

*Emre ORUÇ**

ÖZET

Örgütlerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri ve değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmeleri için çalışanlarına daha fazla değer vermeleri ve onların gerçek potansiyellerini ortaya çıkarmaları gerekmektedir. Bu anlamda, yeni bir kavramsal çerçeve olarak psikolojik sermaye kavramı çalışma yaşamında insanın değerini anlamak ve onun gerçek potansiyelini açığa çıkarmak için geniş çapta incelenmeye başlanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin tecrübe veya eğitim yoluyla değişebilen ve geliştirilebilen öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik gibi özelliklerin bir araya gelmesiyle oluşan bütünü ifade etmektedir. Bu çalışmanın amacı, psikolojik sermaye ölçeğinin 12 maddeden oluşan kısa formunun (PSÖ-12) Türkçe uyarlamasını yapmak, güvenilirlik ve geçerliliğini incelemektir. Çalışma Marmara Bölgesinde faaliyet gösteren bir üniversitede çalışan ve farklı kademelerde görev yapan 91 idari personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin faktör yapısını değerlendirmek için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan analizden elde edilen bulgulara göre ölçeğin uyum indeksinin $\chi^2/df = 1,56$ olarak bulunmuş ve ölçeğin dört boyuta sahip olduğu belirlenmiştir. Bu faktörler öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik olarak belirlenmiştir. Ayrıca, modele ait diğer uyum iyiliği indeksleri de [GFI=0.88, RMSEA=0.075, CFI=0.95, AGFI=0.81, NFI=0.87] ölçek için önerilen modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenirliliğinin belirlenmesi için Cronbach Alpha iç tutarlılık yöntemi benimsenmiştir. Güvenilirlik analizi sonucu ise PSÖ-12'ye ilişkin iç tutarlılık katsayısı .93 olarak tespit edilmiştir. Sonuç olarak PSÖ-12'nin Türk kültürü bağlamında psikolojik sermayeyi ölçmek için kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye Ölçeği, kısa form, ölçek uyarlama, güvenilirlik, geçerlilik



* Dr. Öğr. Üyesi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Gölpaazarı MYO, El-mek: emre.oruc@bilecik.edu.tr

PSYCHOLOGICAL CAPITAL SHORT FORM: A VALIDATION STUDY

ABSTRACT

Organizations need to value their employees more and to reveal their true potential so that they can ensure sustainable competitive advantage and adapt to changing environmental conditions. In recent years, the concept of psychological capital has emerged as a new conceptual framework to understand the value of human in his working life and to reveal his true potential. Positive psychological capital refers to the whole that comes from the combination of features such as self-efficacy, hope, resilience and optimism that can be changed and improved through experience or education. The aim of this study is to examine the reliability and validity of the 12-item short form of the psychological capital scale (PCQ-12) in Turkish context. The study was conducted with 91 administrative staff working at different positions at a university in the Marmara Region. The psychometric properties of the scale were examined by internal consistency method and confirmatory factor analysis. According to the findings obtained from the validity analysis, the fit index of the scale was found to be $\chi^2 / df = 1.56$ and the scale had a four factor structure. These factors are defined as self-efficacy, hope, resilience and optimism. In addition, other good fit indexes of the model also show that the proposed model is acceptable [GFI = 0.88, RMSEA = 0.075, CFI = 0.95, AGFI = 0.81, NFI = 0.87]. The Cronbach Alpha internal consistency method has been adopted to determine the reliability of the scale. In the reliability analysis, the internal consistency coefficient for PCQ-12 was .93. As a result, it can be said that PCQ-12 is a valid and reliable instrument that can be used to measure psychological capital. The short form of the PCI is expected to be a practical and applicable instrument to be administered in organizational life.

Aim of this study is to examine the reliability and validity of the 12-item short form of the psychological capital scale (PCQ-12) in Turkish context. The study was conducted with 91 administrative staff working at different positions at a university in the Marmara Region. The psychometric properties of the scale were examined by internal consistency method and confirmatory factor analysis. According to the findings obtained from the validity analysis, the fit index of the scale was found to be $\chi^2 / df = 1.56$ and the scale had a four factor structure. In the reliability analysis, the internal consistency coefficient for PCQ-12 was .93. As a result, it can be said that PCQ-12 is a valid and reliable instrument that can be used to measure psychological capital.

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction

In recent years, the concept of psychological capital has emerged as a new conceptual framework to understand the value of human in his working life and to reveal his true potential. The fact that the studies focused on the negative behaviors of the workers in the literature are more than the ones that focus on the positive behaviors of the researches

has contributed the emergence of this concept. According to Luthans, Youssef and Avolio (2006: 19), psychological capital refers to a positive capacity that exists by the combination of self-efficacy, optimism, hope and resilience, which contribute to the motivational tendencies of employees to achieve their tasks and goals.

When we look at the characteristics of the psychological capital, it is seen that it is a positive, original, measurable, developable and performance related concept in nature. (Luthans and Youssef, 2004: 157). The measurable nature of the concept is based on the work that Luthans and his colleagues conducted in 2007 (Luthans et al., 2007: 541). Luthans and colleagues developed a 24-item scale measuring psychological capital in their work. Since 2007, these studies have provided a systematic analysis of the concept and a predictable, both conceptually and psychometrically reliable and valid instrument (Luthans, Youssef and Avolio, 2006, Avey, Wernsing and Luthans, 2008, Luthans et al. , 2007; Luthans, Avey, Clapp-Smith and Li, 2008). After these studies, Avey, Avolio and Luthans (2011) performed the reliability and validity study of the 12-item short form of this scale. Developing the short form of the scale has resulted from the negative attitudes of the participants in responding to long forms, especially the ones in the organizational leadership role.

This study aims to evaluate validity and reliability of Psychological Capital Questionnaire-Short Form (PCI-12)) developed by Luthans et al., (2007: 541) in Turkish culture. The short form of the scale is considered to be administered widely in organizational context.

Method

Participants of the study constituted 91 administrative staff who worked at different levels in Marmara Region of Turkey in August-September 2017. The sampling method is purposive sampling.

In this study, Psychological Capital Scale Short Form (PCI-12), which was formerly developed by Luthans, Avolio, Avey and Norman (2007) as 24 items and validated as a short form by Avey, Avolio and Luthans (2011) was used as data collection tool. The scale is a 6-point Likert-type and consists of 12 items.

For the Turkish version of PCI-12, the original English form was first translated into Turkish by two experts in organizational behavior field. Next, the scale was edited by two experts in Turkish Language to examine language validity. Finally, the scale items were translated back into English and the Turkish-English fit was tested (Hançer, 2003: 53, Şahin et al., 2014: 23, Bayar, Üstün and Bayar, 2016: 68).

Confirmatory factor analysis was performed to determine the validity of the scale. The reliability of the scale was calculated using internal consistency methods. Analyses were performed through SPSS 21 and Lisrel 8.51 programs.

Results

The compliance index, the Kikare (χ^2) value and the statistical significance levels of the confirmatory factor analysis of the Psychological Capital Scale Short Form were determined [$\chi^2 = 70.40$, $df = 50$ $p < .01$]. However, the (χ^2) value should be evaluated by comparing with the degree

of freedom (Çokluk, Şekercioğlu and Büyüköztürk, 2012: 307). The analysis showed that χ^2 / df ratio was 1.56. The moderate level of fit index is smaller than 5 and the smaller of 3 level indicates perfect fit. Therefore, the value of 1.56 in the study indicates perfect fit. It can be said that the model proposed here is suitable for the collected data. In addition, other fit-good indexes of the model also show that the proposed model is acceptable for [GFI = 0.88, RMSEA = 0.075, CFI = 0.95, AGFI = 0.81, NFI = 0.87]. According to these findings, self-efficacy of M1, M2 and M3, M4, M5, M6 and M7 of hope, M8, M9 and M10 of endurance, M11 and M12 of optimality factor.

The reliability study of the short form of the Psychological Capital Scale was examined by the internal consistency method. Accordingly, the Cronbach's alpha coefficient is calculated as 0.931. Therefore, the reliability of the short form of the psychological capital scale appears to be high.

Discussion

In this study, it was aimed to adapt the short form of the Psychological Capital Scale (PCI-12) developed by Avey, Avolio and Luthans (2010) to measure psychological capital levels in Turkish. This adaptation study, which was conducted in a sample of university administrative staff, showed that PCI-12 is a valid and reliable instrument to measure the psychological capital level.

In the study, translation and back translation processes were performed to provide linguistic equivalence between the original form and the new form of the PCI-12. Confirmatory factor analysis was performed to determine the factor structure of the PCI-12. Accordingly, the goodness of fit scores confirms the four-factor structure of the scale in the sample of the university administrative staff in Turkish context. The reliability of the scale was examined by calculating the internal consistency coefficient. The findings show that the scale has a high level of reliability.

In conclusion, it can be concluded that the Turkish version of PCI-12 is a valid and reliable scale to measure psychological capital levels of university administrative staff. The short form of the PCI is expected to be a practical and applicable instrument to be administered in organizational life.

Keywords: Psychological Capital Scale, The Short Form, Validation Study, Reliability, Validity

Giriş

Son yıllarda çalışma yaşamında insanın değerini anlamak ve onun gerçek potansiyelini açığa çıkarmak için yeni bir kavramsal çerçeve olarak psikolojik sermaye kavramı karşımıza çıkmaktadır. Literatürde çalışanların olumsuz davranışlarına üzerine odaklanan araştırmaların olumlu davranışlarına odaklanan çalışmalara göre görece fazla olması bu kavramın ortaya çıkmasında etkili olan en önemli faktörü oluşturmaktadır (Luthans ve Youssef 2007: 322; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5). Çalışanların mevcut potansiyellerinin nasıl korunacağını ve onların zayıf olan taraflarının nasıl düzeltilebileceği önemini korumaktadır. Ancak literatürde çalışanların güçlü yönlerinin veya potansiyel yeteneklerinin nasıl ortaya çıkarılabileceği ile ilgili daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye kavramı 2000’li yıllarda Luthans ve arkadaşları tarafından başlayan ve kaynağını pozitif örgütsel davranış akımından alan çalışmalar sonucu ortaya çıkmıştır (Luthans ve diğerleri, 2004: 46; Luthans ve diğerleri, 2005: 251; Avey, Luthans ve Mhatre, 2008: 705; Luthans ve Avolio, 2009: 300; Avey, Luthans ve Youssef, 2010: 430). Luthans, Youssef ve Avolio’ya (2006: 19) göre psikolojik sermaye, çalışanların görev ve amaçları başarmada motivasyonel eğilimlerine katkı sağlayan özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık gibi bileşenlerin bir arada bulunmasıyla var olan pozitif bir kapasiteyi ifade etmektedir.

Psikolojik sermayenin özelliklerine bakıldığında onun doğası gereği pozitif, özgün, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performansla ilişkili bir kavram olduğu görülmektedir. (Luthans ve Youssef, 2004: 157). Literatürde psikolojik sermayeyle ilgili farklı örgütlerde ve farklı kültüre sahip çalışanlardan oluşan örneklemeler üzerinde yapılan çalışmalar, psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti, çalışanların sapkın davranışları, çalışan devamsızlığı, çalışan stresini negatif yönde, yaşam tatmini, örgütsel bağlılık, performans, iş tatmini, (İştar Işıklı, 2018: 163), pozitif duygular, örgütsel vatandaşlık davranışı (Bozgeyikli, Avcı ve Navruz, 2017: 103) ve otantik liderliği de pozitif yönde etkilediğini göstermektedir (Luthans ve Avolio, 2009: 300; Erkmen ve Esen, 2012: 97).

Kavramın ölçülebilir özelliği ise Luthans ve arkadaşlarının 2007 yılında yapmış oldukları çalışmalara dayanmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007: 541). Luthans ve arkadaşları yapmış oldukları çalışmada psikolojik sermayenin ölçülmesinde 24 maddeli bir ölçek geliştirmişlerdir. Psikolojik sermayenin ölçümü ile ilgili geliştirilen bu ölçek yine onu oluşturan özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi bileşenlerin ölçümünün toplamından oluşmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006: 87; Stajkovic ve Luthans, 1998: 66; Snyder, 2002: 249). 2007 yılından beri yapılan bu çalışmalar kavrama dair sistematik bir analizi ve tahmini mümkün kılan hem kavramsal olarak hem de psikometrik olarak güvenilir ve geçerli bir aracın ortaya çıkmasını sağlamıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006; Avey, Wernsing ve Luthans, 2008; Luthans ve diğerleri, 2007; Luthans, Avey, Clapp-Smith ve Li, 2008).

Yapılan bu çalışmalardan sonra Avey, Avolio ve Luthans (2011) bu ölçeğin 12 maddelik kısa formunun güvenilirlik ve geçerlilik çalışmasını gerçekleştirmişlerdir. Ölçeğin kısa formunun oluşturulmasının ve bundan sonraki çalışmalarda kullanılma sebebini ise çalışanların özellikle de örgütte yönetici pozisyonunda görev yapan katılımcıların uzun formlara cevap vermeye olan olumsuz tutumları ve çalışma hayatında yaşadıkları zaman baskısı olarak açıklamışlardır.

Araştırmacılar ölçeğin kısa formu oluşturulurken Stanton, Sinar, Balzer ve Smith’in (2002: 167) belirlediği dört kriteri kullanmışlardır. İlk olarak hangi maddenin çıkarılacağı daha önce yapılan araştırmaların doğrulayıcı faktör analizi sonuçları dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. İkinci aşamada yine önceki araştırmaların güvenilirlik analizleri kriter olarak tercih edilmiştir. Üçüncü aşamada, yapının önemli yönlerinin ölçüm dışında kalmamasını sağlamak için gerekli kontroller yapılmıştır. Son aşamada ise psikolojik sermayenin çok boyutlu doğası göz önüne alındığında, her bileşene düşen öge sayısı orantılı olacak şekilde düzenlenmiştir.

Bu çalışmalar sonucu özyeterliliği en iyi temsil eden 3 madde, umudu temsil eden 4 madde, iyimserliği temsil eden 2 madde ve dayanıklılığı temsil eden 3 madde seçilerek toplamda 12 maddeye sahip olan psikolojik sermaye ölçeğinin kısa formu oluşturulmuştur.

Bu çalışmada Luthans ve diğerleri, (2007: 541) tarafından çalışanların psikolojik sermaye Smith ve diğ. (2008) tarafından bireylerin psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek üzere geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Kısa Formu (PSÖ-12)’nin geçerlilik güvenilirlik çalışması üniversitede çalışan idari personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin, Türkiye’de örgütsel davranış araştırmalarına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Araştırmanın katılımcılarını Ağustos- Eylül 2017 tarihinde Marmara Bölgesinde faaliyet gösteren bir üniversitede farklı kademelerde görev yapan ve kolay örnekleme yöntemiyle seçilen 91 idari personel oluşturmaktadır. Katılımcıların 28'i kadın (%30,8) ve 63'ü erkektir (%69,8). Araştırmaya katılan üniversite idari personelin 31'i 18-30 yaş arası (%34,1), 30'u 31-40 yaş arası (%33), 20'si 41-50 yaş arası (%22) ve 10'u 51-60 yaş arasındadır (%11). Eğitim düzeyine bakıldığında katılımcıların %9,9'u lise %11'i ön lisans %65,9'u lisans %13,2'si ise yüksek lisans mezunudur. Mevcut örgütünde çalışma sürelerine bakıldığında en çok 1-5 yıl arası çalışanlardan oluşmaktadır (%37,4). Toplam çalışma süresinde ise 6-10 yıl arası ve 20 yıldan fazla çalışma sürelerine sahip katılımcılar çoğunluğu oluşturmaktadır (%23,1). Katılımcılar görev yapılan birim açısından değerlendirildiğinde en yüksek orana sahip birimin rektörlük olduğu görülmektedir. Son olarak unvan açısından en yüksek orana sahip (%49,1) olanların memurlar olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1

Örneklemin tanımlayıcı istatistik analiz sonuçları

Seçenekler	Kategori	n	%
Cinsiyet	Erkek	28	69.2
	Kadın	63	30.8
Medeni Durum	Bekâr	28	30.8
	Evli	63	69.2
Yaş	18-30	31	34.1
	31-40	30	33.0
	41-50	20	22.0
	51-60	10	11.0
Eğitim Düzeyi	Lise	9	9.9
	Ön Lisans	10	11.0
	Lisans	60	65.9
	Yüksek Lisans	12	13.2
İşyeri Deneyimi	1 yıldan az	14	15.4
	1-5 yıl	34	37.4
	6-10 yıl	24	26.4
	10 yıldan fazla	19	20.9
Toplam İş Deneyimi	1 yıldan az	4	4.4
	1-5 yıl	19	20.9
	6-10 yıl	21	23.1
	11-15 yıl	12	13.2
	16-20 yıl	14	15.4
	20 yıldan fazla	21	23.1
Görev Yapılan birim	Rektörlüğe Bağlı İdari Birimler	45	49.5
	Enstitü/Fakülte	11	12.1
	Yüksekokul/MYO	35	38.5
Unvanınız	Daire Başkanı	3	3.3
	Enstitü/Fakülte/ YO/MYO Sekreteri	11	12.1
	Şube Müdürü	7	7.7
	Şef	2	2.2
	Memur	43	47.3
	Diğer	25	27.5
Toplam		91	100

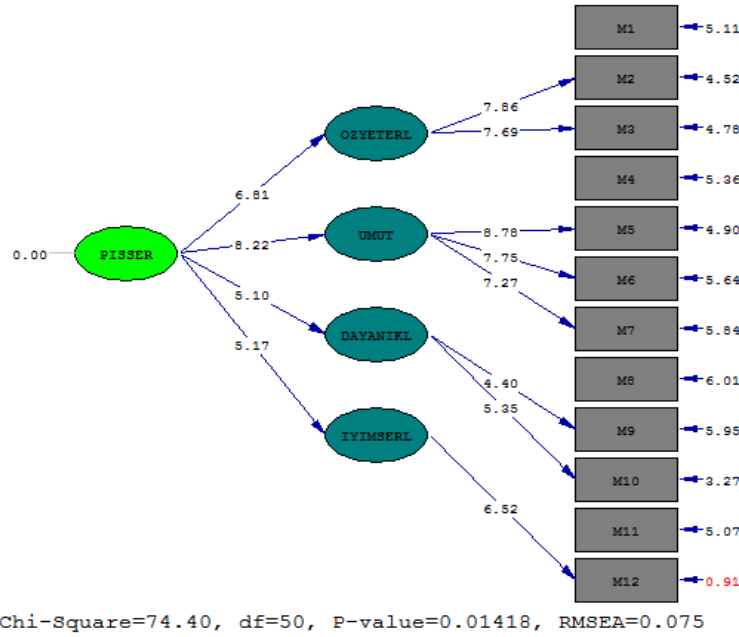
Bu çalışmada veri toplama aracı olarak Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007)'nın 24 madde olarak geliştirdiği ve Avey, Avolio ve Luthans (2011)'in kısa formunu oluşturduğu Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formu (PSÖ-12) kullanılmıştır. Ölçek 6'lı Likert tipinde 12 maddeden oluşan bir ölçme aracıdır. "Kesinlikle Katılmıyorum" (1), "Katılmıyorum" (2), "Kısmen Katılmıyorum" (3), "Kısmen Katılıyorum" (4), "Katılıyorum" (5) "Kesinlikle Katılıyorum" (6) şeklinde bir cevaplama anahtarına sahiptir. Ölçeğin 6'lı Likert tipinde tasarlanmasının amacı katılımcıları orta noktaya eğilim göstermelerini engellemektir. Ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek psikolojik sermayeye işaret etmektedir.

PSÖ-12'nin Türkçe uyarlaması için ilk olarak ölçeğin orijinal İngilizce formu örgütsel davranış alanında iki uzman tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. İkinci aşamada ölçeğin dil ve anlam geçerliği için iki Türkçe dil uzmanı tarafından gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Son olarak ölçek maddeleri tekrar İngilizceye çevrilerek, Türkçe-İngilizce uyumu sınanmıştır (Hançer, 2003: 53; Şahin ve diğerleri, 2014: 23; Bayar, Üstün ve Bayar, 2016: 68). Böylece, ölçeğin dil geçerliliğinin sağlanmasından sonra yapı geçerliliği aşamasına geçilmiştir.

Ölçeğin, yapı geçerliğini belirlemek üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği iç tutarlık yöntemleriyle hesaplanmıştır. Analizler, SPSS 21 ve Lisrel 8.51 programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bulgular aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir.

Bulgular

PSÖ-12 ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemek üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinin normal dağılıma duyarlı bir test olması nedeniyle bu analiz öncesinde verilere normallik testi uygulanmıştır. Verilerin normalliği Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerine bakılarak belirlenmiştir. Çarpıklık katsayısı normal dağılımda 0 olarak varsayılmaktadır. Bir dağılımın çarpıklık katsayısı negatif ise dağılım sağa, pozitif ise dağılım sola çarpık olarak ifade edilecektir. Basıklık katsayısı ise çarpıklık değerinde olduğu gibi normal dağılımda "0" olarak kabul edilmektedir (Ankaralı, Yazıcı ve Ankaralı, 2009: 298). Pozitif değerler normal dağılıma göre dikliği, negatif değerler ise normal dağılıma göre basıklığı göstermektedir. Skewness ve Kurtosis değerleri verideki tüm değişkenler için, -1.5,+1.5 güven sınırları içinde ise verinin normal dağılıma sahip olduğu söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2007; George and Mallery, 2003). Yapılan normallik testi sonuçlarına göre psikolojik sermaye ölçeğinin toplam puanlarının bu sınırlar içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Çarpıklık: -0.918 ve Basıklık: +0.682). Bu analizinden sonra Psikolojik Sermaye Ölçeğinin kısa formuna ilişkin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ölçek faktör yapılarının doğrulanmasında literatürde sıklıkla kullanılan bir analiz yöntemidir. Bu analiz yöntemi, önceden oluşturulan bir modelin gözlenen değişkenleri ile gizil değişkenleri arasındaki ilişkiyi test etmeye yarayan bir Yapısal Eşitlik Modeli tekniğidir (Aytaç ve Öngen, 2002: 17). Bu çalışmaya konu olan ölçeğe ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Kısa Formuna (PSÖ-12) İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu

Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formu'nun doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksleri, Kikare (χ^2) değeri ve istatistiki anlamlılık düzeyleri saptanmıştır [$\chi^2=70.40$, $df=50$ $p<.01$]. Ancak (χ^2) değeri, serbestlik derecesi ile oranlanarak değerlendirilmelidir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 307). Yapılan analiz sonucu uyum indeksi $\chi^2/df = 1,56$ olarak bulunmuştur. Uyum indeksinin 5'ten küçük olması orta düzey uyuma, 3'ten küçük olması ise mükemmel uyuma işaret etmektedir. Dolayısıyla çalışmada bulunan 1,56 değeri mükemmel uyuma işaret etmektedir. Buradan önerilen modelin toplanan veriye uygun olduğu söylenebilir. Ayrıca, modele ait diğer uyum iyiliği indeksleri de [GFI=0.88, RMSEA=0.075, CFI=0.95, AGFI=0.81, NFI=0.87] ölçek için önerilen modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre M1, M2 ve M3 özyeterlilik, M4, M5, M6 ve M7 umut, M8, M9 ve M10 dayanıklılık, M11 ve M12 ise iyimserlik faktöründe toplanmıştır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin kısa formunun güvenilirliği iç tutarlık yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Buna göre Cronbach alfa katsayısı 0.931 olarak hesaplanmıştır. Cronbach alfa katsayısı ölçekteki tüm maddeler için hesaplanabildiği gibi ölçeğin boyutları ve maddeler için de hesaplanabilir. α değerinin 0.7' den büyük olması gerekmektedir. Düşük α değerleri ölçeğin güvenilirliğinin zayıf olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2007). Buna göre psikolojik sermaye ölçeğinin kısa formunun güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, Avey, Avolio ve Luthans (2010) tarafından psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için geliştirilmiş olan Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin (PSÖ-12) kısa formunun Türk kültürü bağlamında geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Araştırmanın örnekleminin Üniversite idari personelinin oluşturduğu bu çalışma sonucu, ölçeğin psikolojik sermaye düzeyini ölçmek üzere geçerlik ve güvenirliğe sahip bir araç olduğu belirlenmiştir.

Çalışmanın ilk aşamasında, çeviri ve geri çeviri işlemleri gerçekleştirilerek PSÖ-12'nin orijinal formuyla yeni formu arasında eşdeğerliliğin sağlanması amacıyla dil geçerliği gerçekleştirilmiştir. Dil geçerliği çalışmasından sonra ise ölçeğin yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analizi; güvenirlik analizi ise Cronbach Alpha iç tutarlık yöntemiyle incelenmiştir.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeksleri, ölçekteki dört faktörlü yapının üniversite idari personeli örnekleminde doğrulandığını ortaya koymaktadır. Ölçeğin güvenirliğinin belirlenmesi amacıyla yapılan iç tutarlık yöntemine göre ise ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Çalışmanın sınırlılıkları arasında örneklemin üniversitede çalışan idari personelden oluşması sayılabilir. Ölçeğin yapı geçerliliğinin farklı örneklerle yapılacak olan çalışmalarda test edilmesi önerilebilir.

Sonuç olarak PSÖ-12'nin üniversite idari personelinin psikolojik sermaye düzeylerini ölçmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu ifade edilebilir. Günümüzde yöneticilerin ve çalışanların uzun formlara cevap vermekten kaçınmaları göz önünde bulundurulduğunda, araştırmacılara kolaylık sağlaması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Ankaralı, H., Yazıcı, A. C. ve Ankaralı, S. (2009). A Bootstrap Confidence Interval for Skewness and Kurtosis and Properties of t-test in Small Samples from Normal Distribution. *Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 26(4), 297-305.
- Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadership Quarterly*, 22(2), 282-294.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal Of Organizational Behavior*, 29(5), 705-711.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Youssef, C. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal Of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J.B., Wernsing, T.S. ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
- Aytaç, M. ve Öngen, B. (2012). Doğrulayıcı faktör analizi ile yeni çevresel paradigma ölçeğinin yapı geçerliliğinin incelenmesi. *İstatistikçiler Dergisi*, 5(1), 14-22.
- Bayar, A., Üstün, A. ve Bayar, M. (2016). Öğretmenlerin İnfomal Yolla Öğrenmeleri Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11(14), 61-74.
- Bozgeyikli, H., Avcı, A. Ve Navruz, B. (2017). Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli İle

- İncelenmesi. *Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(6), 103-122.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. (7. Basım). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları. Pegem Akademi.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 89-103.
- George, D. and Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 4th edition, Boston: Allyn & Bacon, USA.
- Hançer, M. (2003). Ölçeklerin yazım dilinden başka bir dile çevirileri ve kullanılan değişik yaklaşımlar. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(10), 47-61.
- İştar Işıklı, E. (2018). Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerinde Psikolojik Sermayenin Yaşam Tatmini İle İlişkisi: Düzce Üniversitesi Örneği. *Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 13(7), 163-174.
- Luthans, F. ve Avolio, B. J. (2009). The point of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291-307.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal Of Management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R. ve Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource?. *International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818-827.
- Luthans, F. ve Avolio, B. J. (2009). The point of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291-307.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Weixing, L. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management & Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. ve Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human And Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2006). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge, USA: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Snyder, C. R. (2000). Handbook of hope. San Diego, CA: Academic Press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-276.

- Stajkovic, A. S. ve Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Stanton, J.M., Sinar, E. F., Balzer, W. K. ve Smith, P. C. (2002). Issues and strategies for reducing the length of self report scales. *Personnel Psychology*, 55, 167-194.
- Şahin, M., Uğur, C., Dinçel, S., Balıkcı, A. ve Karadağ, E. (2014). Dağıtımci liderlik ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması, dil geçerliği ve ön psikometrik incelenmesi. *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 3(2), 19-30.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). Using multivariate statistics (5th ed.). Boston, MA, : Allyn ve Bacon/Pearson Education.

Ek 1: Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formu (PSÖ-12)

Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Çalıştığım işyerinde yöneticilerle yapılan toplantılarda kendi uzmanlık alanımla ilgili konuşurken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
2. Çalıştığım işyerinin stratejilerinin belirlenmesi sürecine katkı sağlamada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
3. İş arkadaşlarıma bir konu hakkında bilgi verirken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
4. İşyerinde bir problemle karşılaştığımda üstesinden gelmek için birçok yol bulabilirim.	1	2	3	4	5	6
5. Şu anda kendimi işte oldukça başarılı görüyorum.	1	2	3	4	5	6
6. Çalıştığım işte hedeflerime ulaşmada birçok yol bulabilirim.	1	2	3	4	5	6
7. Son zamanlarda kendim için belirlediğim iş hedeflerine ulaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
8. İşyerinde mecbur kaldığım durumlarda kendi kendime yetebilirim.	1	2	3	4	5	6
9. İşyerinde karşılaştığım stresli durumların üstünde durmam.	1	2	3	4	5	6
10. Daha önce birçok zorlukla karşılaştığım için işyerindeki zorlukların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
11. Yaptığım işle ilgili şeylerin hep iyi tarafından bakmaya çalışırım.	1	2	3	4	5	6
12. Yaptığım işle alakalı gelecekte karşılaştığım durumlarla ilgili iyimser düşünürüm.	1	2	3	4	5	6