

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN VE KONTROL ODAĞININ PSİKOLOJİK SERMAYE ÜZERİNE ETKİSİ*

Haluk ERDEM¹

Gökdeniz KALKIN²

Mehmet DENİZ³

ÖZ

Bu araştırmada klasik sermaye faktörlerinden farklı olarak değiştirilebilir ve geliştirilebilir bir özellik arz eden psikolojik sermaye üzerinde kişilik özelliklerinin ve iç kontrol odağının etkisini belirlemek amaçlanmıştır. İç Denetim ve Koordinasyon Kurulunun organize ettiği iç denetçi sertifika eğitimine katılan kamu iç denetçi adaylarından (n=158) anket yöntemiyle toplanan verilerin analiz edilmesi neticesinde beş büyük kişilik özelliğinden sorumluluk, deneyimlere açıklık ve dışadönüklük kişilik yapılarının psikolojik sermayeyi pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Uyumluluk ve duygusal denge ile psikolojik sermaye arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca iç kontrol odaklılığın psikolojik sermayeyi pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Psikolojik Sermaye, Kişilik, Kontrol Odağı, İç Denetim.

THE IMPACT OF PERSONALITY AND LOCUS OF CONTROL ON THE PSYCHOLOGICAL CAPITAL

ABSTRACT

In this study, it is aimed at exploring the impact of personality and locus of control on psychological capital which can be modified and improved in character. Information gathered through survey of candidate public auditors (n=158) was analyzed. In the and it was revealed that out of five big influential traits three of them, responsibility, openness to experience and extraversion are the ones which positively and meaningfully affect psychological capital. It is found out that there is no meaningful relation between psychological capital and emotional stability and compatibility. Besides it is found out that internal locus of control positively and meaningfully influence psychological capital. Obtained findings will be discussed with the studies in the literature.

Keywords: Psychological Capital, Personality, Locus of Control, Internal Audit.

JEL Cade: M10, D03, D23

DOI: 10.17823/gusb.273

* Bu çalışmanın özeti I. Uluslararası Uygulamalı Bilimler Kongresinde (Sosyal Sermaye-UUBK'2015/Konya), 23-24 Ekim 2015 tarihinde bildiri olarak sunulmuştur. Sunulan bildiri büyük ölçüde genişletilerek ve kapsamlı bir şekilde ele alınarak makale hâline getirilmiştir.

1 Dr., Kara Harp Okulu, halukerdem4244@gmail.com

2 Arş.Gör., İnönü Üniversitesi İ.İ.B.F., gokdeniz.kalkin@inonu.edu.tr

3 Doç.Dr., İnönü Üniversitesi İ.İ.B.F., mehmet.deniz@inonu.edu.tr

GİRİŞ

Küreselleşmenin etkilerinin fazlasıyla hissedildiği günümüz dünyasında, insan kaynağı kolaylıkla ikâme edilebilen sıradan bir kaynak olarak görülmekten ziyade rekabetin en önemli ve taklit edilemez bir kaynağı olarak görülmektedir. Örgüt çalışanlarının rakip işletmelerdekilere göre psikolojik açıdan daha dayanıklı olması, alternatif çözüm önerileri geliştirebilmeleri, kendi yeteneklerine güvenmeleri ve pozitif bakış açısına sahip olmaları gibi bazı özellikleri bu kapsamda önem arz etmektedir. Ayrıca çalışanların olumsuz olduğu hususları düzeltmeye odaklanmak yerine olumlu ve güçlü olan yönlerin nasıl geliştirilebileceğini esas alan pozitif örgütsel davranış yaklaşımı günümüzde insan kaynağının etkinliğinin artmasına vesile olmaktadır.

Pozitif örgütsel davranış kavramı, psikolojik unsurların ölçülebilmesi, geliştirilebilmesi ve yönetilebilmesini zorunlu kılarken, organizasyonların odaklandıkları ekonomik, beşeri ve sosyal sermayeden daha fazlasına ihtiyaç duymalarının yanında “psikolojik sermaye” kavramının literatüre girmesine neden olmuştur (Polatçı, 2014: 116). Psikolojik sermaye; özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört yapı üzerinde hedefe ulaşım başarmak için birleştirici, sinerjik bir yapı olarak ortaya çıkar (Luthans vd., 2010; Keleş, 2011: 346). Luthans ve arkadaşlarına (2010) göre psikolojik sermaye bireylerin durumsal özelliklerine odaklanmaktadır. Bireylerin durumsal ve kişisel özellikleri çoğunlukla birbirinden ayrı bağımsız kavramlar olarak görülmüş olsa da bunlar bir süreç dâhilinde aşağıdaki şekilde ele alınabilmektedir:

- Bir uç nokta da nispeten saf durumsallık vardır ki bu durumsallık anlık ve çok değişken olan duyguları kapsar (zevk, mutluluk vb.),
- Daha sonra ise durumsallık benzeri oluşumlar gelir ki bunlar daha şekillendirilebilir gelişime açık pozitif psikoloji kaynaklarını simgelemektedirler (özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık),
- Süreç dâhilinde hareket edildiğinde kişisel özellikler benzeri oluşumlar gelir ki bunlar daha sabit değiştirilmesi zor benlik özellikleridir (karakter ve kişisel özellikler),
- Son olarak diğer uç nokta olan saf özellikler gelir ki bunlar oldukça sabit ve değiştirilmesi çok zordur (zekâ, yetenek, kalıtsal özellikler).

İşte bu noktada bireylerin durağan ve sabit olmayan durumsal özelliklerinin geliştirilmeye açık olduğunu belirten Luthans (2004), pozitif örgütsel davranış yaklaşımıyla günümüzdeki örgütlerde çalışanların performanslarının ve etkinliğinin artırabileceğini değerlendirmiştir. Son yıllarda yapılan çalışmalar, psikolojik sermayenin organizasyonlara sürdürülebilir rekabet avantajı yaratmada önemli bir etken olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir (örneğin, Toor ve Ofori, 2010).

Her bir birey için farklı olarak şekillenen kişilik özellikleri ile bireyin meydana gelen olaylarla ilgili geliştirdiği beklentilerin içsel (kendi başarı veya başarısızlıkları) veya dışsal (şans, kader, güçlü insanlar vb.) nedenlere dayandırılmasını esas alan kontrol odağı kavramı günümüzde sıklıkla araştırılan konulardan birkaçıdır. Bu kavramlar Luthans ve arkadaşlarına (2010) göre çok zor

değiştirilebilen kişilik özellikleridir. Bireylerin doğuştan getirdiği ve büyük ölçüde sabit olan bir takım kişilik özelliklerinin, değiştirilebilir ve geliştirilebilir özellik arz eden durumsal özellikleri ile ne ölçüde ilişkisi olabileceği bu çalışma kapsamında ele alınmıştır. Bu noktadan hareketle psikolojik sermayeyi oluşturan bileşenlerin bireylerde ortaya çıkmasında kişilik özellikleri ve kontrol odağının önemli bir faktör olabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda yapılan bu çalışmada, psikolojik sermaye üzerinde kontrol odağı ve kişilik özelliklerinin etkisini belirlemek amaçlanmıştır.

I. PSİKOLOJİK SERMAYE

Bireyleri yaşamları boyunca cesaretlendirmeye odaklanmış, gelişmekte bir alan olan pozitif psikoloji hareketinin ortaya çıkması, psikolojik dayanıklılık fikrini güçlendirirken, davranışları biçimlendirmek için gerekli kaynağı sağlamıştır (Hayek vd., 2012: 268; Schulz vd., 2014: 623). Pozitif psikoloji umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterliliği karşılarken, birleştiklerinde ise gizli bir değişken olan psikolojik sermayeyi oluştururlar (Luthans vd., 2007: 542; Avey vd., 2010: 386). Psikolojik sermaye ne anlık değişen psikolojik bir “durum” (duygular vb.), ne de sabit ve değiştirilemeyen davranışlardır (kişilik özellikleri, zeka vb.), psikolojik sermaye bireyin psikolojik durumundaki olumlu gelişimidir. (Eid vd., 2012: 57; Goertzen ve Whitaker, 2015: 774).

Psikolojik sermaye, “sen kimsin” ve “pozitif gelişme yönünden ne olabilirsin” görüşüne sahipken, insan kaynaklarından (“ne biliyorsun”), sosyal sermayeden (“kim biliyor”) ve ekonomik sermayeden (“neye sahipsin”) farklıdır (Luthans vd., 2008: 223). Luthans vd.’ne göre psikolojik sermayenin oluşumunu sağlayan dört faktör aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Luthans vd., 2007: 542):

- i. Sahip olunan güven ve zorlu görevlerde başarılı olmak için koyulan çaba; *öz yeterlilik*,
- ii. Şimdi ve gelecekte başarılı olmak için gerekli olumlu bakış açısı; *iyimserlik*,
- iii. Amaçlara azimle ilerlemek, başarı için gerektiğinde izlenen yolu değiştirmek; *umut*,
- iv. Sorunlar ve sıkıntılarla kuşatılmış bir durumda olursa bile, tüm bunları geride bırakıp başarı için devam etmek; *dayanıklılık*.

Psikolojik sermayenin performans ve davranış üzerindeki etkisi, bu dört pozitif örgütsel davranış bileşenin etkisinden daha büyüktür. Diğer bir ifadeyle, psikolojik sermaye faktörlerinin her biri, diğerleriyle etkileşim halindedir. Örneğin; umutlu insanlar amaçlarına ulaşmada daha iyimser ve dayanıklıdır (Aliyev ve Karakus, 2015: 71).

Psikolojik sermayenin odak noktası sadece bireylerin olumlu niteliklerinin etkisini araştırmak değildir, aynı zamanda stresli, çalkantılı bir işyerini de kapsayan yaşamın zorluklarını aşmak için gerekli olan pozitif psikolojik kaynakları anlamaktır (Min vd., 2015: 107). Buna göre psikolojik sermaye, organizasyonların varlıklarını sürdürmesi, performanslarını artırmak, yatırımlarına ulaşma ve geliştirme de gerekli olan bir yapıtaşdır (Luthans vd., 2008: 224).

Yapılan çalışmalar yüksek psikolojik sermayeye sahip olan bireylerin yüksek iş tatmini ve örgütsel bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir (Hayek vd., 2012: 272). Avey vd. (2010)’nin

yaptıkları araştırma sonucunda psikolojik sermayenin, sinizm, üretim hataları ve işten ayrılma niyeti ile aralarında negatif bir ilişki olduğunu, diğer taraftan örgütsel vatandaşlık davranışıyla arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Yine Avey vd.(2011)'nin yaptıkları başka bir araştırma sonucunda; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik açıdan sağlıklı durumda olma ile aralarında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

II. KİŞİLİK

Hawthorne çalışmalarından günümüze kadar uzanan süreçte çalışanların psikolojik özellikleri, yönetim süreçlerinde önemli bir faktör olarak görülmeye başlanmış ve bu konuda birçok araştırmaya konu edilmiştir. Çalışanların fiziksel özelliklerinin birbirine benzemesine rağmen gerek toplum içinde gerekse de iş ortamlarında birbirlerinden farklı davrandıkları gözlemlenmektedir. Ortaya çıkan bu farklı davranışların en önemli nedenlerinden birisinin bireylerin kişilik yapıları olduğu düşünülmektedir (Karakuşçu,1999: 246).

Kişilik, bireyin yaradılışının ve karakterinin bir sentezidir. Söz konusu yaradılış her bir birey için özgün ve eşsizdir. Kişilik, bireyin diğerlerine karşı düşünüş tarzını, bakışını, hareketlerini ve hislerini ortaya koyan karakterinin zihinsel ve fiziksel bir ifadesidir (Wood vd., 2004: 103). Cüceloğlu (2005: 404) kişiliği, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi olarak tanımlarken, kişilik aynı zamanda duygu, düşünce ve davranışlardaki benzerlik ve ayrılıkları oluşturan birtakım özelliklerin bütünü olarak da görülmektedir (Özkalp ve Kırel, 2010: 72). Bu kapsamda "insanın, konuşma, düşünme, hissetme, olaylara ve insanlara bakış şekilleriyle, doğuştan getirdiği ve sonradan kazandığı, onu diğer insanlardan ayıran özelliklerin tümünün oluşturulduğu bir bütüne" kişilik denir (Güney, 2011: 55). Bu tanımlamalardan hareketle kişiliğin bir yönü genetik faktörlerle ilgiliyken bir diğer yönünün ise yaşanan tecrübelerle şekillenebileceği söylenebilir.

Kişiliğin oluşumuna etki eden faktörler incelendiğinde; genetik özelliklerin (Robbins, 2001: 92-93) önemli bir faktör olduğu ancak hangi özelliklerin kalıtsal olarak bireylere aktarıldığı konusunun ise henüz tam olarak açıklığa kavuşturulmadığı görülmektedir (Luthans, 1992: 90). Buna ilave olarak bireylerin bedensel ve psikolojik olarak sağlıklı olma durumunun da kişiliğin oluşmasında önem arz ettiği düşünülmektedir (Tikici vd., 2005: 90). Kişiliğin oluşmasında etkili olduğu düşünülen diğer faktörler olarak, kültürel ve çevresel özellikler (Eroğlu, 2000:144), küçüklükten itibaren içinde bulunulan ailenin özellikleri (Hellriegel vd.,1986: 66) ve yaşanan coğrafyanın sert veya yumuşak olması (Zel, 2001: 25) sayılabilir.

Kişilik üzerinde yapılan araştırmalarda genellikle kişiliğin karakter, mizaç (huy) ve yetenek olmak üzere üç boyutu olduğu belirtilmektedir (Tikici ve Deniz, 1991: 74). Karakter, kişiliğin en temel özelliklerinden birisidir ve bireyin zihinsel gücünü oluşturan ve şekillendiren genel özelliklerin bütünüdür (Erdoğan,2007: 362). Mizaç ise karakterden farklı olarak kalıtsal bir özellik taşıır (Güney,

2011: 64). Mizaç, insanın doğuştan kişiye özgün potansiyellerdir. Uygun şartlarda geliştikten sonra kendi özelliğini gösterir (Girgin, 2008: 12). Kişiliğin bir diğer yönü de yetenektir. Bireylerin tanımlı işleri kavrayabilme, analiz etme, çözme ve sonuçlandırabilme yeterliliğidir. Kişinin yeteneği, zihinsel ve bedensel yetenekler olarak da sınıflandırılabilir (Zel, 2001: 28).

Kişilik çeşitlerini belirlemeye yönelik çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bunlardan literatürde en çok kabul gören yaklaşımlardan birisi Friedman ve Rosenman'ın (1974: 51-52) geliştirdiği A ve B tipi davranış biçimleri teorisi. Aşırı hırslı ve yarışmacı karakter yapısına sahip olanlara A tipi bireyler denirken, sakin ve soğukkanlı bireylere ise B tipi şeklinde genel bir tanımlama yapılmıştır. Kişilik özelliklerini belirlemek ve belli bir şekilde gruplayarak kategorize etme çalışmaları yıllarca devam etmiştir. Yapılan araştırmalarda kişilik özelliklerini tanımlayan yaklaşık 17.953 adet kelime olduğu tespit edilmiştir (Wood vd., 2004: 105). Bu kapsamda yapılan sadeleştirme çalışmalarından sonra Norman (1963) tarafından önerilen beş temel kişilik özelliği literatürde kabul gören önemli bir yaklaşım olarak ortaya çıkmıştır. Beş önemli kişilik özellikleri aşağıda şekilde açıklanabilir:

- *Duygusal Denge*: Bu kişilik özelliği bireyin strese dayanıklılığının bir göstergesidir. Duygusal olarak olumlu olan kişiler sakin, kendinden emindirler. Olumsuz olarak tabir edilenler ise genelde sinirli, endişeli, düşkün ve kendini güvende hissetmeyen bir yapıdadır (Can vd., 2006: 77). Duygusal denge özelliği olumsuz olan bireylerde kendine acıma hissi görülebilir. Kişi sürekli incinebileceğini düşünür, endişeli ve tasalıdır (Bernstein vd., 1994:469), genellikle kararsız ve mutsuzdur (Özkalp ve Kirel, 2010: 81), dış çevreye karşı tutarsız bir ruh hali sergilerler (Wood vd., 2004: 105).
- *Dışadönüklük*: Bu kişilik özelliğine sahip bireyler eğlenceyi seven, sosyal, konuşkan ve şakacı görünümündedirler (İnanç ve Yerlikaya, 2011: 288). Bu tip kişiler yaşamaktan büyük zevk alırlar. Sıcakkanlı ve iyimser tavırlar sergilerler. İnsanlar içerisinde kolaylıkla rahat davranışları gösterebilirler (Robbins, 2001: 95). Bu tip kişiler toplum içerisinde aktif özellikleri ile öne çıkarlar (Özcan, 2011: 76).
- *Uyumluluk*: İşbirliği yapmaya yatkın kişilerdir. Gördükleri hataları bağışlama konusunda olumludurlar (Özcan, 2011: 76). Başkalarına şefkat gösterme konusunda çok yeterlidirler (Tok ve Arkar, 2012). Diğer insanlarla ortak iş yapma konusunda sürekli fikir birliği içerisinde dirler (Robbins, 2001: 95).
- *Sorumluluk*: Bu kişilik yapısındaki insanlar dikkatli ve disiplinlidir. Bazı araştırmacılar bu tip kişilik yapısına sahip insanların başarı için daha istekli olduklarını ileri sürmüşlerdir (Özkalp ve Kirel, 2010: 81). Hayatlarında düzenli hareket ederler. Bir plan dâhilinde faaliyetlerini sürdürmeye yatkınlardır. Tavırlarında kararlılık hâkimdir. Sorumluluk duyguları diğerlerine göre daha yüksektir. Başarma istekleri her zaman vardır (Hökelekli, 2008: 199).

- *Deneyimlere Açıklık:* Deneyime açık kişiler meraklı, güzelliklere karşı ilgisiz kalmayan ve meraklı insanlardır ve duygularının daha çok farkındadır (Deniz ve Erciş, 2008). Zeki olma ve geniş düşünebilme özellikleri vardır. Hayal gücü kuvvetli kişilerdir. Özellikle değişim yaşayan örgütler içerisinde yer aldıklarında bu tip kişilik özelliğine sahip bireyler başarılı ve faydalı çalışmalar yapabilirler (Zel, 2001: 31). Sanata karşı hassas davranırlar ve sanatsal hisleri vardır (Robbins, 2001: 95).

Yukarıda belirtilen kişilik özelliklerinin birçok örgütsel davranış boyutu ile ilişkisi olabileceği düşünülmektedir. Örneğin Robbins ve Judge'ye (2013: 139) göre duygusal olarak kararlı ve dışadönük bireylerin daha fazla iş tatmini yaşadığı, dışadönük ve sorumlu kişilik özelliklerine sahip bireylerin daha yüksek performans ve geliştirilmiş liderlik davranışları sergiledikleri ifade edilmektedir. Bu kapsamda bireyler için tutarlı bir davranış kalıbına dönüşen kişilik özellikleri onların iş ortamlarındaki davranışlarını etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik sermaye bileşenlerinin her birisinin kişilik özelliklerinden etkilendiği düşünülmektedir. Luthans ve arkadaşlarına (2010) göre bireylerin psikolojik ve duygusal özellikleri özyeterliliği etkileyen önemli bir faktördür. Keleş'e göre ise (2011) iyimserler; çalışmaya daha kolay teşvik edilebilen, tatminkâr, zorluklara karşı sebat edebilen, fiziksel ve duygusal açıdan daha aktif kişilerdir. Bireyleri herhangi bir işi başarabilmek için içinden gelen motivasyonla "ben yapabilirim" şeklinde harekete geçiren umut (Luthans vd, 2010) kişisel özelliklerin bir tezahürü olarak da görülebilmektedir. Psikolojik dayanıklılık; bireyin karşısına çıkan zorluklara göğüs gerip bunlara karşı gösterdiği dayanma gücü, esnekliği, uyumu ve yaşanan değişikliklere verdiği tepkilerdir. Bireyin hayatı boyunca çevresinde sürekli devam eden değişim ve belirsizliklerle mücadelesi sonucunda sahip olduğu kritik ve hassas bir psikolojik yapıdır (Keleş, 2011). Ayrıca psikolojik sermayenin esasen psikolojik bir kaynak olduğu ve birey seviyesindeki özellikleri yansıttığı (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2013: 162) düşünüldüğünde, bireylerin psikolojik dayanıklılığının da kişisel özellikleri ile ilişkisi olabileceği değerlendirilmektedir. Psikolojik sermayenin özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın sinerjik bir birleşimi olduğu düşünüldüğünde kişilik özelliklerinin bireylerin psikolojik sermayelerinin oluşmasında etkisi olabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca Brandit ve arkadaşlarının (2011) yaptıkları çalışmada kişilik özellikleri ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Yukarıda belirtilen çalışmalardan ve kavramsal çerçeveden edinilen bilgilerden hareketle kişilik özellikleri ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki olabileceği değerlendirilerek aşağıda belirtilen araştırma hipotezleri önerilmiştir.

H1(a): Dışadönük kişilik özelliği ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1(b): Sorumluluk kişilik özelliği ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1(c): Uyumluluk kişilik özelliği ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1(d): Deneyimlere açıklık kişilik özelliği ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1(e): Duygusal denge kişilik özelliği ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

III. KONTROL ODAĞI

Bireylerin yaşamış oldukları öğrenme deneyimleri, olayları kontrol edip edememe ile ilgili olarak kendilerine ait beklentilerin oluşmasına neden olurken, insan davranışında bireysel kontrolü önemli bir role getirmektedir. (Rotter, 1966; Yousef, 2000: 283). Bu noktadan hareketle kontrol odağı; eylemlerimizin sonuçlarının, yaptıklarımıza ya da kendi kontrolümüz dışındaki olaylara bağlı olup olmadığına olan inanç olarak tanımlanır (Lee, 2013: 1047; Selart, 2005: 397).

Kontrol odağı teorisi, bireylerin kendi kişisel eylemlerinin çevresel sonuçlar üzerindeki etkilerini nasıl algıladıkları hakkında açıklama sunmaktadır (Bertoloni vd., 2011: 2). Rotter'ın hipotezine göre; başarı ve başarısızlığı yapmış oldukları eylem ve tepkilerinin bir sonucu olarak algılayan iç kontrol odaklı bireyler; kendilerini güçsüz görerek, başarı ve başarısızlığını şans, tesadüf, kader ya da kendinden güçlü insanların etkisinde kalan dış kontrol kaynaklı bireyler olmak üzere iki tiptir (Levenson, 1973: 397; Klein ve Warnet, 2000: 8; Cleveland vd., 2005: 200).

İç kontrol odaklı bireyler yaptıklarının sonuçlarını kontrol edebileceklerine inanır ve kendi payına düşeni alırken, dış kontrollü bireylerde ise bu durum, kendi kontrollerinden çıkartılarak dış çevreye bağlanmıştır (Aubé vd., 2007: 483; McCormick ve Barnett, 2008: 10). Bu noktada, bireyin geçmişteki destekleyici tecrübelerine bağlı olarak, yaşadığı olaylarda ya iç kontrol ya da dış kontrol odaklı olarak bir tavır geliştirmiş olacaktır (Joe, 1971: 619).

Kontrol odağı insanların mesleksi ve kariyer kararlarını içeren çeşitli seçeneklerle de ilgilidir. Örneğin iç kontrol odaklı bireyler amaçlarına ulaşmada ve hayatlarını geliştirmede daha aktiftirler (Coleman ve DeLeire, 2003: 703). Yapılan araştırmaya sonuçları yeteneklerine güvenen yüksek iç kontrole sahip bireylerin, dış kontrollü bireylere göre daha az stresli ve motivasyonlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Hansemark, 1998: 33; Abu Elanain, 2010: 176). Diğer taraftan, dış kontrol odaklı bireylerin daha pasif davranışları, karar verme süreçlerinde yetkilerini devretmelerine neden olabilmektedir (Selart, 2005: 402). Sebebi ise, dış kontrol odaklı bireylerin sahip oldukları bağımsızlık hissini oldukça zayıf olması, yüksek psikolojik güçlendirmenin onları strese sürüklemesine bağlanabilir (Li vd., 2015: 425). Genellikle pozitif bakış açısına sahip olan iç kontrol odaklı bireylerin çevredeki koşulları değiştirme konusunda daha istekli olduğu ve kendi yeteneklerine ve başarı durumlarına önem veren yapıda ve daha az stresli olduğu yapılan çalışmalarda ifade edilmektedir (Basım ve Şeşen, 2008; Şeşen, 2010; Çetin, 2011). Bu çalışmalar ışığında; iç kontrol odaklı bireylerin,

dış kontrol odaklılara göre daha fazla kendilerine güvenen, daha az stresli, kendilerine ve çevrelerine pozitif yaklaşan bireyler olabileceği düşünülmektedir. Bu konuda Çetin ve arkadaşlarının (2013) özel bir firmada çalışan 211 işgören üzerinde yaptıkları ampirik bir araştırmada iç kontrol odaklıların psikolojik sermayelerinin dış kontrol odaklılara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde iç kontrol odaklı bireylerin dış kontrol odaklılara göre psikolojik sermayelerinin daha fazla olabileceği düşünülerek aşağıda belirtilen araştırma hipotezi önerilmiştir.

H2: İç kontrol odaklılık ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

IV. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

A. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütesini İç Denetim ve Koordinasyon Kurulu tarafından organize edilen ve 2 ay süren iç denetçi sertifika eğitimine katılan iç denetçi adayları oluşturmaktadır. 2014 yılında sertifika eğitimi alan kursiyerlere gönüllülük esasına göre yüz yüze görüşme yöntemi ile anket uygulaması yapılmıştır. Uygun şekilde doldurulmayan anketler ayıklandıktan sonra, kalan 158 anket formunun analizlere dâhil edilmesine karar verilmiş ve araştırmanın örnekleme konu edilmiştir.

Katılımcıların %84'ü erkek, %16'sı kadın olup %52'si lisans, %42'si yüksek lisans ve %6'sı ise doktora eğitimi almıştır. İç denetçi adaylarının %84'ü genel bütçeli, %16'sı ise özel bütçeli kamu idarelerinde çalışmaktadırlar.

B. Araştırmanın Ölçekleri

Yapılan bu çalışmada üç farklı ölçek kullanılmıştır. Kişilik özelliklerini ölçmek için Benet-Martinez ve John (1998) tarafından 5'li Likert tarzında (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum) hazırlanan ve toplam 44 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Kişilik özellikleri "Dışadönüklük", "Sorumluluk", "Uyumluluk", "Deneyime Açıklık" ve "Duygusal Denge" boyutları ile ölçülmektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Sümer ve arkadaşları (2005) tarafından yapılmış, geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Bireylerin kontrol odaklarını ölçmek amacıyla Rotter'in (1966) "İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği" (Internal- External Locus of Control Scale) kullanılmıştır. Ölçek kişilerin genellenmiş kontrol beklentilerinin içsellik veya dışsallık boyutu üzerindeki konumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Toplam 29 sorudan oluşan ölçekte katılımcılara örnek olaylar sorulmakta ve şıklara 0 veya 1 puan verilerek değerlendirme yapılmaktadır. Artan puanlar dış kontrol odağına işaret etmektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Dağ (1991) tarafından yapılmış ve değerlendirmeler sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Psikolojik sermayeyi ölçmek için Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve toplam 24 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeleştirilen ölçek; iyimserlik, özyeterlilik, umut ve psikolojik dayanıklılık olarak dört alt boyutu ölçmektedir.

Ölçekte hazırlanan sorulara cevaplar likert şeklinde (5'li) alınmıştır ve yapılan değerlendirmeler sonucunda, geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir.

C. Bulgular ve Hipotez Testleri

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerden Psikolojik Sermaye ve Beş Faktör Kişilik ölçeklerine Keşfedici Faktör Analizi (KFA) yapılmıştır. Analiz sonucunda her iki ölçeğin faktör dağılımlarının teorik çerçeve ile aynı doğrultuda olduğu görülmüştür. Faktör analizinin ayrıntısı Tablo 1-2'de sunulmuştur. Rotter'ın (1966) geliştirdiği Kontrol Odağı ölçeğinde ise veriler iki değerli (0, 1) olarak alınmıştır. Bunun sebebi, insanları tercihlerden birisine zorlamaktır. Bu maksatla bu ölçeğe faktör analizi yapılmamıştır. Buradaki esas amaç bireyin genel olarak dış kontrol odaklılığını ölçmektir. Ölçekte yükselen puanlar dış kontrol odaklılığı ifade etmektedir. Ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek amacıyla yapılan iç tutarlılık testlerinde ortaya çıkan bulguların uygun olduğu görülmüştür (Bülbül ve Demirer, 2008). Ayrıca Johnson ve Wichern (2002: 511) ve Eroğlu'nun (2010: 331) önerdiği gibi KFA sonucunda elde edilen faktörlere ait faktör skorları korelasyon ve regresyon modelinde değişken olarak kullanılmıştır.

Tablo-1: Psikolojik Sermaye Ölçeği KFA

Madde	Özyeterlilik	Umut	İyimserlik	Psikolojik Dayanıklılık
p15	0,769	0,348	0,172	0,146
p21	0,754	0,164	0,085	0,133
p3	0,738	0,177	0,151	0,351
p4	0,727	0,215	0,216	0,181
p23	0,695	0,230	0,102	0,182
p16	0,694	0,432	0,124	0,160
p20	0,295	0,704	0,230	0,166
p6	0,243	0,660	0,058	0,385
p17	0,302	0,629	0,135	0,208
p2	0,261	0,616	0,125	0,219
p24	0,446	0,578	0,164	0,347
p12	0,298	0,540	0,267	0,401
p1	0,117	-0,044	0,812	0,121
p18	0,120	0,241	0,744	0,030
p11	0,261	-0,112	0,725	0,108
p19	-0,048	0,348	0,696	0,218
p14	0,116	0,300	0,692	-0,123
p9	0,128	0,124	0,645	0,196
p7	0,167	0,073	0,142	0,789
p8	0,122	0,271	0,047	0,744
p10	0,325	0,423	0,043	0,629
p22	0,292	0,470	0,173	0,600
p13	0,381	0,437	0,209	0,572
p5	0,342	0,447	0,161	0,553
ÖZDEĞER	4,41	3,96	3,54	3,49
VARYANS	%18,39	%16,52	%14,85	%14,56
KMO:0,934; p=0,000; Bileşen matrisi Varimax yöntemiyle döndürülmüştür.				

Tablo-2: Beş Faktör Kişilik Ölçeği KFA

Madde	Sorumluluk	Deneyimlere Açıklık	Dışadönüklük	Duygusal Denge	Uyumluluk
k8	0,846	0,047	0,071	0,048	0,150
k23	0,807	0,095	0,063	-0,049	0,147
k43	0,800	0,025	0,065	0,019	0,142
k13	0,758	0,164	-0,014	0,043	-0,253
k38	0,733	0,067	0,046	0,101	-0,239
k18	0,725	0,082	-0,011	-0,005	0,214
k33	0,717	0,153	0,124	0,126	-0,203
k28	0,705	0,123	0,092	0,007	-0,258
k3	0,685	0,128	0,245	0,014	-0,181
k22	0,240	-0,150	0,074	-0,183	-0,198
k10	0,045	0,754	0,137	-0,005	0,051
k30	0,062	0,746	-0,031	0,045	-0,072
k5	0,114	0,738	0,206	0,124	-0,070
k40	0,129	0,730	0,180	-0,029	-0,055
k25	0,116	0,719	0,169	0,047	-0,001
k15	0,203	0,718	0,120	0,088	0,001
k44	0,047	0,715	0,053	0,004	0,015
k20	-0,042	0,712	0,113	0,109	-0,066
k35	0,022	0,635	0,109	0,083	-0,002
k41	-0,059	-0,557	-0,023	0,166	0,162
k6	0,018	0,011	0,786	0,090	-0,027
k1	0,022	0,182	0,779	0,049	0,005
k11	0,022	0,222	0,766	-0,016	-0,117
k26	0,043	0,232	0,749	-0,021	-0,114
k31	0,175	0,003	0,741	0,085	0,158
k36	0,143	0,148	0,735	0,003	-0,068
k21	0,076	0,070	0,669	0,035	-0,036
k16	0,169	0,333	0,639	0,118	0,048
k27	0,127	0,022	-0,144	0,062	0,049
k9	0,092	-0,019	0,150	0,776	-0,125
k4	-0,013	0,115	-0,070	0,773	0,276
k14	0,036	0,060	0,076	0,773	0,046
k34	0,138	-0,017	0,009	0,760	-0,199
k24	0,209	-0,080	0,164	0,756	-0,234
k29	-0,046	0,107	-0,012	0,718	0,381
k19	-0,122	0,073	-0,012	0,698	0,344
k39	-0,032	0,079	-0,032	0,659	0,334
k12	0,086	-0,110	0,023	0,109	0,711
k2	0,094	0,119	-0,122	0,205	0,591
k32	0,225	0,240	0,002	0,040	-0,499
k37	0,179	0,007	0,118	0,081	0,480
k7	0,176	0,215	0,077	0,109	-0,455
k42	0,301	-0,028	0,041	-0,022	-0,429
k17	0,158	0,082	0,208	-0,147	-0,344
ÖZDEĞER	5,72	5,55	4,75	4,65	2,92
VARYANS	%12,99	%12,62	%10,79	%10,58	%6,65

KMO:0,934; p=0,000; Bileşen matrisi Varimax yöntemiyle döndürülmüştür.

Çalışmanın bu bölümünde değişkenler arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin aralarındaki ilişkileri belirleyebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizine ait ayrıntılar Tablo-3’de gösterilmiştir.

Tablo-3 Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

DEĞİŞKENLER	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7
1.Dışadönüklük	3,58	0,47	(0,86)						
2.Sorumluluk	3,70	0,62	0,215**	(0,91)					
3.Uyumluluk	3,34	0,35	0,175*	0,342**	(0,80)				
4.Deneyimlere Açıklık	3,59	0,71	0,113**	0,215**	0,175*	(0,77)			
5.Duygusal Denge	3,12	0,68	0,166*	0,088	0,100	0,166*	(0,89)		
6.İç kontrol odağı	13	3,81	-0,036	0,142	0,118	0,036	-0,083	(0,70)	
7.Psikolojik sermaye	3,92	0,54	0,220**	0,348**	0,053	0,220**	-,029	0,206*	(0,93)

N=158; *p<0,05, ** p<0,01, Parantez içindeki değerler Cronbach Alpha katsayılarıdır.

Tablo-3’de elde edilen verilere bakıldığında psikolojik sermaye ile dışadönük, sorumluluk ve deneyimlere açıklık kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Ayrıca iç kontrol odaklılık ile psikolojik sermaye arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Uyumluluk ve duygusal denge kişilik özellikleri ile psikolojik sermaye arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı ayrıca tespit edilmiştir. Bu kapsamda değişkenler arasında anlamlı ilişkiler görüldüğünden nedensellik analizleri yapılmıştır. Değişken arasındaki neden sonuç bağlantısının tespit edilmesinde literatürde sıklıkla kullanılan yöntemlerden birisi regresyon analizidir (Güriş ve Çağlayan, 2005: 199).

Regresyon analizi yapılabilmesi için temel şartların (normallik, çoklu doğrusal bağıntı, ardışık bağımlılık vb.) sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmesi gerekir (Eroğlu, 2010: 207). Yapılan normallik analizi sonucunda modeldeki değişkenlerin her birinin skewness ve kurtosis değerlerinin sırasıya -1,40 - +1,81 ve -2,009- +1,77 aralığında değiştiği ve kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüş ve değişkenlerin normal dağılımdan uzak olmadığı sonucuna varılmıştır (Joanes ve Gill, 1998; Tabachnick ve Fidell, 2007: 79). Araştırma değişkenlerinin çoklu doğrusal bağıntıya sahip olup olmadığı kontrol edilmiş ve sonuçta VIF değerlerinden tamamının 10’dan küçük olduğu ve Tolerans değerlerinden tamamının 0,2’den büyük olduğu görüldüğü için çoklu doğrusal bağlantı problemi olmadığı sonucuna varılmıştır (Tatlıdil, 1996: 35).

Araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi amacıyla yapılan regresyon analizlerinden elde edilen bulgular değerlendirildiğinde p <0,05 olduğu görüldüğünden ilk dört hipotez kabul edilmiştir. Bu kapsamda yapılan regresyon analizlerinin ayrıntısı ve hipotezlerin kabul/red durumu Tablo-4’de gösterilmiştir.

Tablo-4 Değişkenler Arası Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Unstd β	β	t	p	Çoklu Doğrusal Bağlantı		Kabul/Red
						Tolerance	VIF	
1.Yaş (Kontrol)		0,04	0,06	0,722	0,472	0,976	1,025	-
2.Dışadönük		0,09	0,164	2,11	0,037*	0,970	1,031	KABUL
3.Sorumluluk		0,199	0,376	4,79	0,000**	0,955	1,04	KABUL
4.Uyumluluk	Psikolojik sermaye	-0,152	-0,297	-3,84	0,000**	0,987	1,013	KABUL
5.Deneyimlere açıklık		0,124	0,224	2,52	0,013*	0,998	1,002	KABUL
6.Duygusal denge		0,007	0,013	0,166	0,869	0,982	1,018	RED
7.İç kontrol odağı		0,017	0,129	1,65	0,015*	0,956	1,04	KABUL

N=158; * p<0,05, ** p<0,01

Tablo-4'deki bulgular incelendiğinde dışadönük, sorumluluk ve deneyimlere açık kişilik özelliğinin çalışanların psikolojik sermayelerini pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüş ve H1(a, b, c, d) kabul edilmiştir. Ayrıca duygusal denge kişilik özelliğinin ise psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiş ve H1(e) reddedilmiştir. Bunlara ilave olarak iç kontrol odaklılığın psikolojik sermayeyi pozitif yönlü ve anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiş ve H2 kabul edilmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu prensiplerin bir örgüte yerleştirilmesi ve paydaşların menfaatlerinin korunabilmesi için yapılan faaliyetlerin bağımsız ve tarafsız bir şekilde denetlenmesi gerekmektedir. Günümüzde gerek kamu sektöründe gerekse de özel sektörde yukarıda belirtilenler kapsamında denetim faaliyetleri iç denetçiler vasıtasıyla yürütülmektedir. Denetim faaliyetini fiilen yürüten bu personelin mesleki bilgi ve birikim açısından yetkin ve kendine güveni tam olmasının, görevi başarabilmek için alternatif yolları araştırma ve deneme kabiliyetinin iyi olmasının, görevin icrasında örgütün ana amaçlarını sürekli göz önünde bulundurarak iyimser olmasının ve psikolojik açıdan sağlam bir yapıda olmasının, başka bir deyişle psikolojik sermayesinin yüksek olmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışanların olumlu özelliklerine odaklanarak bunları geliştirmeyi esas alan psikolojik sermaye kavramı bu çalışmada kamu idarelerine gelecekte atanması muhtemel iç denetçi adaylarının katılımı ile irdelenmiştir. Psikolojik sermaye; çalışanların zor ve değiştirilmesi zaman alan kişilik özelliklerinden ziyade özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi durumsal özelliklerine odaklanır. Ancak durumsal bu özelliklerin bireylerin kişilik yapılarından ve kontrol odağına ilişkin özelliklerinden de etkilenebileceği düşünülmüştür. Bu maksatla yapılan bu çalışmada psikolojik sermaye üzerinde kişilik özellikleri ve kontrol odağının etkisini belirlemek amaçlanmıştır.

Yapılan analizler neticesinde ilk olarak, beş önemli kişilik özelliğinden dışadönük, sorumluluk ve deneyimlere açıklığın psikolojik sermayeyi pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği belirlenirken uyumluluk ve duygusal denge ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Sosyal, sıcakkanlı ve iyimser olarak nitelendirilebilecek (Robbins, 2001: 95) dışadönük, dikkatli ve disiplinli olan ve başarı için daha istekli olan sorumlu (Özkalp ve Kirel, 2010: 81) ve zeki, geniş düşünebilen, çevresine karşı meraklı ve duyarlı (Zel, 2001: 31) olan deneyimlere açık bireylerin aynı zamanda psikolojik sermayelerinin de yüksek olduğu bu araştırmanın sonuçlarına göre söylenebilir. Belirtilen bu kişilik özelliklerinin psikolojik sermaye bileşenlerine olan yakın ilgisi nedeniyle elde edilen bu sonucun beklenen bir durum olduğu düşünülebilir. Bireylerin durumsal özelliklerin gelişmesinde onların kişilik özelliklerinin önemli bir faktör olabileceği yine bu çalışmanın sonuçlarına göre ifade edilebilir. Psikolojik sermayeyi pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkileyen üç kişilik özelliğinden sorumluluğa ayrı bir yer ayırmaya gerek olduğu düşünülmektedir. Çünkü sorumluluk kişilik özelliği diğerlerine göre daha fazla psikolojik sermayeyi etkilediği yapılan analizler neticesinde görülmektedir. Hayatlarında daha dikkatli ve düzenli olan, başarıya amaç ve hevesini kaybetmeyen sorumlu bireyler aynı zamanda psikolojik olarak dayanıklı, iyimser, umutlu ve kendilerine olan güvenleri de üst seviyededir. Elde edilen bulgular Brandit ve arkadaşlarının (2011) çalışmasında elde edilen sonuçları destekler niteliktedir. Ayrıca duygusal açıdan dengeli olma ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki görülmemesinin esasında beklenmeyen bir durum olduğu ve yapılabilecek başka çalışmalarla bu sonuçların karşılaştırılması gerektiği düşünülmektedir.

İkinci olarak ise yapılan analizler sonucunda, iç kontrol odaklılığın psikolojik sermayeyi pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Olumlu bir kişilik özellik olarak da görülebilen iç kontrol odaklılar, genellikle pozitif bakış açısına sahiptirler ve çevredeki koşulları değiştirme konusunda daha isteklidirler (Basım ve Şeşen, 2008; Şeşen, 2010; Çetin, 2011). Çetin ve arkadaşlarının (2013) yaptıkları araştırma sonucunda iç kontrol odaklıların psikolojik sermayelerinin dış kontrol odaklılara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçların teorik çerçeveyi ve yapılan araştırmaları destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlarla; günümüzün modern örgütlerinin en önemli kaynağı olarak görülen insan unsurunu sabit bir kaynak olarak görmekten ziyade birçok yönüyle geliştirilebilir insanlar şeklinde görülmesinin ne kadar önemli olduğunu bir kez daha ortaya konulmaya çalışılmıştır. Yapılan bu çalışma ile stratejik önemdeki insan kaynağının yönetimin denetim aşamasında etkili olarak kullanılabilmesi için günümüz yöneticilerine farklı bir bakış açısı sunulmaya çalışılmıştır.

Yapılan bu çalışmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu araştırmada elde edilen bulgulardan istifade ederken sektörel ve bölgesel değişikliklerin de rolü olabileceği değerlendirilmeli ve bu konu bir sınırlılık olarak görülmelidir. Ayrıca özellikle üretim aşamasında veya diğer aşamalarda görevli çalışanların araştırmaya dâhil edilmeyip sadece denetim görevi icra edenlerin

araştırılması da bir sınırlılık olarak düşünülebilir. Zira denetçilerle diğer örgüt çalışanları arasında örgüte bakış açısından önemli farklılıklar bulunabilir. Yine bu çalışmada kişilik özelliklerinin tamamının araştırılmaması da bir diğer sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Gelecekteki yapılacak çalışmalarda farklı kişilik özelliklerinin daha geniş ve farklı örneklerle araştırılmasının elde edilen sonuçların genellenebilmesi açısından önemli olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abu Elanain, Hossam M. (2010), “Work Locus of Control and Interactional Justice As Mediators of the Relationship Between Openness to Experience and Organizational Citizenship Behavior”, *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17 (2), pp.170-192.
- Akçay, Vildan H. (2011), “Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünü Sağlamadaki Rolü”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), ss.73-98.
- Aliyev, Ramin - Mehmet Karakus (2015), “The Effects of Positive Psychological Capital and Negative Feelings on Students’ Violence Tendency”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 190, pp.69-76.
- Aubé, Caroline - Vincent Rousseau - Estelle M. Morin, (2007), “Perceived Organizational Support and Organizational Commitment”, *Journal of Managerial Psychology*, 22 (5), pp.479-495.
- Avey, James B - Fred Luthans - Carolyn M. Youssef (2010), “The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors”, *Journal of Management*, 36, pp. 430-452.
- Avey, James B. - Rebecca J. Reichard – Fred Luthans – Ketan H. Mhatre (2011), “Meta-Analysis of The Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance”, *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2), pp.127-152.
- Avey, James B.- Fred Luthans - Susan M. Jensen (2009), “Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover”, *Human Resource Management*, 48 (5), pp.677-693.
- Basım, H. Nejat - Harun Şeşen (2008), “Çalışanların Kontrol Odaklarının Örgüt İçi Girişimcilik Tutumları İle İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63 (3), ss.49-64.
- Benet-Martinez, Veronica – Oliver P. John (1998), “Los Cinco Grades Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait Multimethod Analyses of the Big Five in Spanish and English”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, pp.729-750.
- Bernstein, Douglas – Alison C. Stewart – Edward Roy – Thomas K. Srull – Christopher D. Wickens (1994), *Psychology*, Boston: Houghton Mifflin Company.

-
- Bertolini, Michelle S. - Julia L. Higgs - Karen L. Hooks (2011), “Multidimensional Locus of Control Applied to the Taxpayer/Tax Professional Relationship”, *Advances in Accounting Behavioral Research*, 14, pp.1-35.
- Bülbül, Hasan - Ömür Demirer (2008), “Hizmet Kalitesi Ölçüm Modelleri Servqual ve Serperf’in Karşılaştırmalı Analizi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, ss.181-198.
- Cleveland, Mark - Maria Kalamas - Michel Laroche, (2005), “Shades of Green: Linking Environmental Locus of Control and Proenvironmental Behaviors”, *Journal of Consumer Marketing*, 22 (4), pp.198-212.
- Coleman, Margo - Thomas Deleire (2003), “An Economic Model of Locus of Control and the Human Capital Investment Decision”, *The Journal of Human Resources*, 38 (3), pp.701-721.
- Cüceloğlu, Doğan (2005), *İnsan ve Davranışı*, İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çetin, Fatih - H. Nejat Basım (2012), “Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”, *Amme İdare Dergisi*, 45(1), ss.121-137.
- Çetin, Fatih - Köksal Hazır - H. Nejat Basım (2013), “Destekleyici Örgüt Kültürü İle Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), ss.31-52.
- Çetin, Fatih (2011), “Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü”, *Business and Economics Research Journal*, 2 (3), ss.69-85.
- Dağ, İhsan (1991), “Rotter’in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ)’nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliliği ve Geçerliliği”, *Psikoloji Dergisi*, 7 (26), ss.10-16.
- Deniz, Arzu - Aysel Erciş (2008), “Kişilik Özellikleri İle Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (2), ss.301-330.
- Eid, Jarle - Kathryn Mearns - Gerry Larsson - Jon C. Laberg - B. Helge Johnsen (2012), “Leadership, Psychological Capital and Safety Research: Conceptual Issues and Future Research Questions”, *Safety Science*, 50 (1), pp.55–61.
- Erdoğan, İlhan (2007), *İşletmelerde Davranış*, İstanbul: Malatyalı İş Adamları Yönetim Yayınları Dizisi 1.
- Eroğlu, Abdullah (2010), *Çok Değişkenli İstatistik Tekniklerin Varsayımları*, (Ed.) Ş. Kalaycı, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd.Şti.
- Eroğlu, Feyzullah (2000), *Davranış Bilimleri*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Friedman, Meyer – Ray Rosenman (1974), *Type A Behavior and Your Hearth*, New York: Alfred A. Knopp Inc.
- Girgin, Alaidin (2008), *Kişilik Farklılığında Öğrenmeyi Öğrenmek ve Başarmak*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

-
- Goertzen, Brent J. - Brett L. Whitaker (2015), "Development of Psychological Capital in An Academic based Leadership Education Program", *Journal of Management Development*, 34 (7), pp.773-786.
- Güney, Salih (2011), *Örgütsel Davranış*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güriş, Selahattin - Ebru Çağlayan (2005), *Ekonometri*, İstanbul: Der Yayınları.
- Hansemark, Ove C. (1998), "The Effects of An Entrepreneurship Programme on Need For Achievement and Locus of Control of Reinforcement", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 4 (1), pp.28-50.
- Hayek, Mario - Milorad M. Novicevic - M. Ronald Buckley - Russell W. Clayton - Foster Roberts (2012), "Narrative analysis of Dale Carnegie's How to Stop Worrying and Start Living", *Journal of Management History*, 18 (3), pp.268-284.
- Hellriegel, Don – John W. Slocum – Richard W. Woodman (1986), *Organizational Behavior*, San Francisco: West Publishing Company.
- Hökelekli, Hayati (2008), *Psikolojiye Giriş*, İstanbul: Düşünce Kitapevi.
- Joanes, D. N. ve Gill, C. A. (1998), "Comparing Measures of Sample Skewness and Kurtosis", *Journal of the Royal Statistical Society (Series D): The Statistician*, 47 (1), 183-189.
- İnanç, Banu Y. – Ercüment E. Yerlikaya (2011), *Kişilik Kuramları*, Ankara: Pegem Akademi.
- Joe, Victor C. (1971), "Review of the Internal-External Control Construct As A Personality Variable", *Psychological Reports*, 28, pp.619-640.
- Keleş, Hatice N. (2011), "Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), ss.343-350.
- Klein, Joseph - Marc Wasserstein-Warnet, (2000), "Predictive Validity of the Locus of Control Test in Selection of School Administrators", *Journal of Educational Administration*, 38 (1), pp.7-25.
- Lee, Hung-Wen (2013), "Locus of Control, Socialization, and Organizational Identification", *Management Decision*, 51 (5), pp.1047-1055.
- Levenson, Hanna (1973), "Multidimensional Locus of Control in Psychiatric Patients", *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 41 (3), pp.397-404.
- Li, Yi - Feng Wei - Shenggang Ren - Yang Di (2015), "Locus of Control, Psychological Empowerment and Intrinsic Motivation Relation to Performance", *Journal of Managerial Psychology*, 30 (4), pp.422-438.
- Luthans, Fred – Bruce J. Avolio – James B. Avey – Steven M. Norman (2007), "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance And Satisfaction", *Personnel Psychology*, 60, pp.541-572.
- Luthans, Fred – Carolyn M. Youssef (2004), "Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage", *Organizational Dynamics*, 33 (2), pp.143-160.

-
- Luthans, Fred - Carolyn M. Youssef (2007), "Emerging Positive Organizational Behavior", *Journal of Management*, 33, pp.321-349.
- Luthans, Fred - James B. Avey - Bruce J. Avolio – Suzanne J. Peterson (2010), "The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital", *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), pp.41-67.
- Luthans, Fred - Steven M. Norman – Bruce J. Avolio – James B. Avey (2008), "The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship", *Journal of Organizational Behavior*, 29 (2), pp.219-238.
- Luthans, Fred (1992), *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Inc.
- Mccormick, John - Kerry Barnett (2008), "A Multilevel Investigation of Relationships Between Australian Teachers' Career Stages and Locus of Control", *Journal of Educational Administration*, 46 (1), pp.8-24.
- Min, Hyounae - Hyun Jeong Kim - Soo-Bum Lee (2015), "Extending the Challenge–Hindrancer Stressor Framework: The Role of Psychological Capital", *International Journal of Hospitality Management*, 50, pp.105-114.
- Norman, Warren T. (1963), "Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factor Structure in Peer Nomination Personality Ratings", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, pp.574-583.
- Özcan, Esra D. (2011), *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Özkalp, Enver - Çiğdem Kırer (2010), *Örgütsel Davranış*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Polatçı, Sema (2014), "Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma", *Ege Akademik Bakış*, 14 (1), ss.115-124.
- Robbins, Stephen P., (2001), *Organizational Behavior*, 9th Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Rotter, Julian B. (1966), "Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement", *Psychological Monographs*, 80, pp.1-28.
- Schulz, Steven A. - Kyle W. Luthans - Jake G. Messersmith (2014), "Psychological Capital", *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 44 (8/9), pp.621-634.
- Selart, Marcus (2005), "Understanding the Role of Locus of Control in Consultative Decision-Making: A Case Study", *Management Decision*, 43 (3), pp.397-412.
- Sumer, Nebi - Timo Lajunen - Turker Ozkan (2005), "Big Five Personality Traits as the Distal Predictors of Road Accident Involvement", In G. Underwood (Ed.), *Traffic and Transport Psychology*, UK: Elsevier Ltd.

-
- Şeşen, Harun (2010), “Kontrol Odağı, Genel Öz Yeterlilik, İş Tatmini ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Ankara’da Bulunan Kamu Kurumlarında Bir Araştırma”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28 (2), ss.195-220.
- Tabachnick, Barbara G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics, 5th Edition*, Boston: Perason Education,
- Tatlıdil, Hüseyin (1996), *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz*, Ankara: Cem Web Ofset Ltd.Şti.
- Tikici, Mehmet - Mehmet DENİZ (1991), *Örgütsel Davranış*, Malatya: Enstitü Yayınları.
- Tok, Emine S.S. - Haluk Arkar (2012), “Psikobiyolojik Kişilik Modeli ile Beş Faktör Kişilik Kuramının Türk Örnekleminde Karşılaştırılması”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 13 (4), pp.262-269.
- Toor, Shamus-ur-Rehman - George, Ofori (2010), “Positive Psychological Capital as a Source of Sustainable Competitive Advantage for Organizations”, *Journal of Construction Engineering & Management*, 136 (3), pp.341-352.
- Türk, Mevlüt - Bülent Helvacı (2005), “Kişiliğin İşletmelerde İçsel ve Dışsal Müşteri İlişkileri Açısından Önemi”, iç. Mehmet Tikici (Ed.), *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*, Ankara: Nobel Yayın, ss.85-126.
- Wood, Jack M. – Stephen Chapman – Michele Fromholtz – V. Morrison - Joseph Wallace – Rachid M. Zeffane – John R. Schermerhorn Jr. – John G. Hunt – Richard N. Osborn (2004), *Organisational Behaviour: A Global Perspective*, Avustralia: John Wiley & Sons Inc.
- Yousef, Darwish A. (2000), “The Islamic Work Ethic As A Mediator of the Relationship Between Locus of Control, Role Conflict and Role Ambiguity – A Study in An Islamic Country Setting”, *Journal of Managerial Psychology*, 15 (4), pp.283-298.
- Zel, Uğur (2001), *Kişilik ve Liderlik*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.