

PSİKOLOJİK ÖRGÜTSEL SERMAYENİN MERAK VE KEŞFETME İLE İLİŞKİSİ: BİR BİLİŞİM SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND ITS RELATIONSHIP WITH CURIOSITY AND EXPLORATION: A SAMPLE IN THE INFORMATION TECHNOLOGY SECTOR

Dr. Cengiz AĞ
Nişantaşı Üniversitesi

Dr. Oktay BALCI
M.E.B



Article Type : Review Article / İnceleme Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.j.981>

Reference : Ağ, C. & Balcı, O. (2018). "Psikolojik Örgütsel Sermayenin Merak ve Keşfetme İle İlişkisi: Bir Bilişim Sektörü Örneği", International Social Sciences Studies Journal, 4(24): 5173-5180

ÖZ

Pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojinin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Örgütler pozitif psikoloji sayesinde yüksek psikolojik sermayeye sahip olmakta, bu da örgütte geleceğe dair iyimser bir tablo oluşturmaktadır. Merak ve keşfetme algısında tıpkı yüksek örgütsel psikolojik sermaye gibi örgütlerde motive edici bir özelliğe sahiptir. Merak ve keşfetme algısı yüksek insanlarla çalışan örgütler, sorunları çözmeye ve geleceği inşa etmeye, diğerlerine nazaran daha öne çıkmaktadır. Bu araştırma ile örgütsel psikolojik sermayenin merak ve keşfetme algısı ile ilişkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda bulgular örgütsel psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun, merak ve keşfetme algısı arasında pozitif ilişki içinde olduğunu göstermiştir. Aynı zamanda örgütsel psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunda, merak ve keşfetme algısı ile arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel psikolojik sermaye, merak ve keşfetme, umut, dayanıklılık, İyimserlik, öz yeterlilik

ABSTRACT

Positive organizational behavior is a natural result of positive psychology. Organizations may be able to have high psychological organizational capital by means of positive psychology. This causes an optimistic perspective for the future in organizations. The perception of curiosity and exploration is a motivational factor just like high organizational psychological capital. The organizations working with people who have high curiosity and exploration perception may be able to go forward than others in terms of solving problems and building the future. Therefore in this paper we tried to identify the relationship between organizational psychological capital and curiosity and exploration. At the end of research, findings showed that there is a positive relationship between self-efficacy dimension of organizational psychological capital and the perception of curiosity and exploration. There is also a positive relationship between optimism dimension of organizational psychological capital and the perception of curiosity and exploration.

Key Words: Organizational psychological capital, curiosity and exploration, hope, resilience, optimism, self-efficacy

"Merakı yüzünden ölmez kedi, ölürse merak yoksunluğundan ölür"

Alastair Raid

1. GİRİŞ

Çağdaş yönetim anlayışında örgütlerin uzun veya kısa soluklu olması doğrudan doğruyansın faktörü ile ilgilidir. Son zamanlarda örgütlerin ömrü üzerindeki tartışılmaz etkisi yüzünden, pozitif psikoloji, yönetim biliminin yoğun ilgisini çekmiştir. Pozitif psikoloji M.Seligman tarafından bilime kazandırılmıştır. Bu kavram sayesinde örgütler çalışanlarına sadece mutlu iş ortamları sunmamakta, aynı zamanda rekabet güçlerini de her zaman dinamik tutmaktadır. Zira pozitif psikoloji umut, iyimserlik, cesaret, ruhsal zenginlik

gibi bireyin pozitif özelliklerine yoğunlaşmaktadır. Böylece bireyin ileride hayatını anlamsız ve kendini verimsiz hissettiği anlarda ortaya çıkan tatsız durumlar da engellenmiş olmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi,2000:5). Artan işsizlik, iş kaybı korkusu, sağlık güvencesi yokluğu gibi faktörler yüzünden endişelenen ve strese giren çalışanlar, pozitif psikoloji sayesinde örgüte kazandırılmaktadır. Bu da uzun vadede örgütün verimlilik ve etkinliği de artırılmaktadır (Froman,2010:59).

Örgütsel psikolojik sermaye kavramı pozitif psikolojinin doğal bir sonucu sayılmaktadır. Örgütü oluşturan psikososyal faktörlerin gücüne yoğunlaşmaktadır. Caza ve diğerlerine (2010:53) göre psikolojik sermaye örgütler açısından mali ve altyapı sermayesi kadar önemlidir. Bu kavramı ilk defa Luthans ve diğerleri (2004:45-46) kullanmıştır. Araştırmacılaragöre “Kim olduğumuz?” ve “Pozitif gelişim sayesinde ne olabileceğiz?” soruları bireyin örgüt içinde pozitif psikolojik gelişim durumunu belirlemektedir.

Psikolojik Sermayenin dört temel boyutu mevcuttur;

- ✓ Öz yeterlilik: Bireyin zorlu bir görevde başarıyı getirmeye yetecek enerji ortaya koyması ve kendi yeteneklerine güvenmesini ifade etmektedir.
- ✓ İyimserlik: Bireyin şimdi ve gelecekte başarıyı getirecek pozitif katkılarda ve inançta bulunmasını ifade etmektedir.
- ✓ Umut: Bireyin hedeflere varmak için sonuna kadar direnmesi ve başarıya ulaşacağına dair inancını hep taze tutmasını ifade etmektedir.
- ✓ Psikolojik Dayanıklılık: Bireyin çevresini, problemler ve sıkıntılar sardığında, başarıya varacak tahammülü ve sabrı göstermesini ifade etmektedir (Luthans ve diğ.,2004:47) (Luthans ve diğ.,2007:543).
- ✓ Avey ve diğerleri (2010:17-24) araştırmaları sonucunda yüksek psikolojik sermayeli bireylerin iş yerinde aşağıdaki özellikleri sergileyeceklerini ifade etmişlerdir.
- ✓ Düşük psikolojik sermayeli bireyler sinik bir davranış geliştirirken, yüksek psikolojik sermayeli bireyler pozitif bir tutum içinde çabalarının bir fark yaratacağına inanırlar.
- ✓ Yüksek psikolojik sermayeli bireyler sık sık işlerini değiştirmezler. Onlar genellikle basit işlerden ziyade üstesinden gelebileceğine inandığı zorlu ve meydan okuyan işleri severler.
- ✓ Yüksek psikolojik sermayeli bireyler daha az devamsızlık yaparlar ve diğer iş arkadaşlarını örgütsel amaçlara ulaşmak için cesaretlendirirler.
- ✓ Yüksek psikolojik sermayeli bireyler stres veren olaylar karşısında daha sakinlerdir.
- ✓ Yüksek psikolojik sermayeli bireyler işlerinde daha iyi performans gösterirler.

İngilizcede “meraklı (curious) “kelimesi Latince “dikkat” anlamına gelen *cura*’dan gelmektedir. Batı kültüründe 17.yüzyıla kadar “meraklı” bir insan “dikkatli, tedbirli bir şekilde incelemeler yapan insan manasında kullanılmıştır (Ball,2014:24). Oxford (2018) sözlüğünde merak sözcüğünün güncel anlamı “bir şeyi öğrenme ve bilme isteği “şeklinde dir. TDK’de (2018) merak olgusu “Bir şeyi anlamak veya öğrenmek için duyulan istek” olarak tarif edilmiştir. Freud’un merak tanımı “bilgiye susamak” şeklinde olmuştur. Cicero ise merakı,“bilgiye ve öğrenmeye karşı duyulan doğal aşk” olarak betimlemiştir (Loewenstein,1994:77). Hobbes ise merakı “nedeni ve nasılı öğrenme arzusu” şeklinde tarif etmiştir (Hobbes,1985:124).Einstein “merakın var olmak için kendi nedeni” olduğunu ve “kutsal bir merakın asla kaybedilmemesi” gerektiğini ileri sürmüştür (Ball,2014:545).

Alan yazında merak, bilmek, görmek ve deneyim kazanmak adına bilgi arama davranışımızı motive eden içsel bir arzu olarak kabul edilmektedir (Litman,2007:149). İçsel arzu olmadan insanoğlu, endişe ve korku baskısına rağmen, yeni şeyleri, gelişimi, belirsiz durumların üstesinden gelmeyi, çok zor başarırdı (Silvia ve Kashdan,2009:786). Zira Ryan ve Deci (2000:70), içsel bir motivasyon kadar hiçbir şeyin insan doğasına pozitif yansımayaacağına iddia etmiştir. Aynı şekilde Profesör Mihaly Csikszentmihalyi içsel bir motivasyonun mutluluğun kaynağı olduğunu ileri sürmüştür. Csikszentmihalyi araştırmaları sonucunda en mutlu insanların yaptıkları eylemler sırasında yemeyi, içmeyi, uyumayı ve de zamanı unutan insanlar olduğunu tespit etmiştir. Csikszentmihalyi’e göre optimum deneyim bu şekilde olmaktadır. Bu deneyimi yaşayan insanlar eylemlerini icra ederken tıpkı bir nehir içinde akan su gibi akmaktadır. Csikszentmihalyi bu duygu durumuna “Akış” adını vermiştir (Csikszentmihalyi,2018:20).

Berlyne’ye (1954:180) göre merak kavramının ana meyvesi bilgidir. Berlyne (1954:180) merakı algısal ve epistemik merak olmak üzere ikiye ayırmıştır. Algısal merak, görme, koku ve ses gibi duyu organları ile yeni bilgiler edinmeyi temsil etmektedir. Epistemik merak ise bilgi elde etmeyi ve keşif davranışı geliştirmeyi harekete geçiren içsel bir arzudur. Epistemik merak durumu bireyin bildikleri ile bilmek istedikler arasındaki boşluktan kaynaklanan tuhaf sorular, karmaşık fikirler, belirsiz durumlar ve çözülmemiş sorunlar ile ortaya

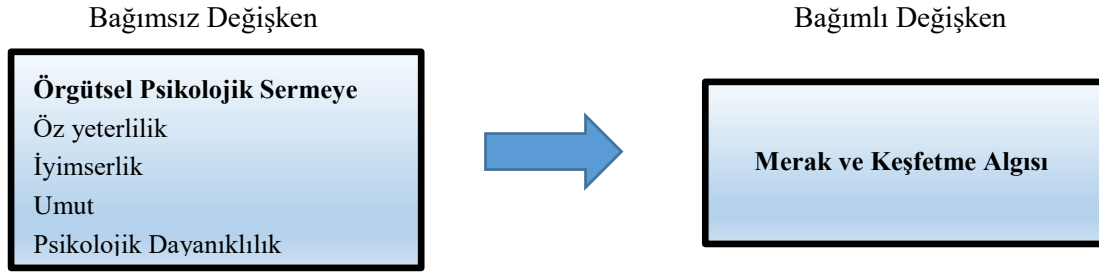
çıkılmaktadır (Litman ve diğ.,2005:559). Epistemik merak zor bir eylemdir ve sürekli olarak bilişsel çaba gerektirmektedir.

Leslie (2014:25) algısal merakı “taşları çevirip altına bakmaya, dolapları karıştırmaya ve internet bağlantılarına tıklama” ile betimlemiştir. Algısal merakla insanoğlu yeni yerler görmek ve yeni insanlarla tanışmak istemektedir. Ancak, derinleşmesine ve olgunlaşmasına fırsat verilmediğinde algısal merak nafile bir edim olarak kalmaktadır. Bireye herhangi bir içgörü kazandırmamaktadır. Oysa epistemik merak, birey için ruhu doyuran bir kaynak sayılmaktadır. İnsanoğlunun matbaayı keşfetmesi, Mars’a araç göndermesi, Sanayi devrimini başlatması algısal merak denen ham cevherin birer altına dönüşmesi örneğidir. Uzun romanlar için vakit harcamak, kullanmayan lisansları öğrenmeye çalışmak ancak epistemik merak ile gerçekleşmektedir.

Alan yazında merakın neden kaynaklandığına dair üç görüş yaygındır. Birincisi Berlyne ve Freud’un ortaya koyduğu dürtü teorisidir (Drive).Bu teoriye göre merak, keşfetme davranışı göstermenin motivasyon ön koşuludur. Merak, açlığa ve susamaya benzer bir insan dürtüsüdür ve tatmin bilgiyi elde etmeyle oluşmaktadır (Edelman,1997:1) (Rowson,2012:11). İkincisi Piaget ve Hunt’un ileri sürdüğü uyumsuzluk teorisidir (Incongruity). Bu teoriye göre merak bireyin var olan dünya görüşü ile karşılaştığı bir olay veya nesne gibi şeyler arasındaki uyumsuzluktan ortaya çıkmaktadır. Bireyin dünyayı anlamlandırma çabası böyle başlamaktadır. Bireyin dünya işlerine bakış açısında bir kırılma olduğunda merak duygusu baş göstermektedir. Üçüncüsü ise Loewenstein (1994) boşluk teorisidir (Gap). Bu teoriye göre birey arzu ettiği bilgi ile var olan bilgisi arasında bir boşluk olduğunu fark ettiği anda merak duygusu ortaya çıkmış olmaktadır (Loewenstein,1994:94) (Rowson,2012:11).

2.YÖNTEM

2.1 Araştırmanın Değişkenleri ve Hipotezler



H1:Merak ve keşfetme algısı ile örgütsel psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu arasında pozitif yönde ilişki vardır.

H2:Merak ve keşfetme algısı ile örgütsel psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu arasında pozitif yönde ilişki vardır.

H3:Merak ve keşfetme algısı ile örgütsel psikolojik sermayenin umut boyutu arasında pozitif yönde ilişki vardır.

H4:Merak ve keşfetme algısı ile örgütsel psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutu arasında pozitif yönde ilişki vardır.

2.2.Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evrenini 2018 yılında İstanbul’da Avrupa yakasında bilişim sektöründe görev yapan kişiler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Bakırköy ilçesinde görev yapan kamu çalışanlarından oluşturmaktadır.

2.3 Veri Toplama araçları ve teknikleri

Rastlantısal örneklem metodunun seçildiği çalışma için anket yöntemi kullanılmıştır. Merak ve keşfetme algısını ölçmek amacıyla Kashdan ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilen Merak ve Keşfetme Ölçeği (MKÖ)- II kullanılmıştır. Ölçek Acun ve diğerleri (2013) tarafından Türkçe uyarlanmış, geçerliğini ve güvenilirliğini saptanmıştır. Ölçek iki alt boyuttan (esneklik ve belirsizliği kabul etme) oluşmuştur. Ölçekte ters puanlama bulunmamaktadır. Ölçekte maddelerin toplamında elde edilecek yüksek puan yüksek merak ve keşfetme algısını, düşük puan düşük merak ve keşfetme algısını ifade etmektedir

Örgütsel Psikolojik Sermaye algısını ölçmek amacıyla Luthans ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 24 maddeden ve 4 alt boyuttan (öz yeterlilik, iyimserlik, umut, dayanıklılık) oluşmuştur. 1.8.11.maddeler ters puanlanmıştır. Ölçekte maddelerin toplamından elde edilecek yüksek puan yüksek psikolojik sermayeye, düşük puan düşük psikolojik sermaye algısını ifade etmektedir.

2.4 Verilerin analizi ve bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri, katılımcı sayıları ve yüzdeleri ile aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	46	63,9
Kadın	26	36,1
Toplam	72	100,0

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların %63,9’u erkek, %36,1’i kadındır.

Tablo 2: Araştırmaya Katılanların Yaşa Göre Dağılımları

Yaş	Frekans	Yüzde (%)
18-20	1	1,4
21-25	3	4,2
26-30	9	12,5
31-35	11	15,3
35-40	13	18,1
40 üstü	35	48,6
Toplam	72	100,0

Tablo 2’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların %1,4’ü 18-20 yaş aralığında, %4,2’si 21-25 yaş aralığında, %12,5’i 26-30 yaş aralığında, %18,1’i 35-40 yaş aralığında ve %48,6’sı 40 yaş üstü grubundan oluşmaktadır.

Tablo 3: Araştırmaya Katılanların Eğitime Göre Dağılımları

Eğitim	Frekans	Yüzde (%)
Lise	9	12,5
Ön Lisans	5	6,9
Lisans	35	48,6
Yüksek Lisans ve Üstü	23	31,9
Toplam	72	100,0

Tablo 3’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların %12,5’i lise, %6,9’u ön lisans, %48,6’sı lisans ve %31,9’u yüksek lisans ve üstü eğitim almışlardır.

Faktör analizinde değişkenler arasında korelasyon ilişkisi aranmaktadır. Değişkenler arasında korelasyon azaldıkça faktör analizinin sonuçlarına olan güven de azalmaktadır. P(sign) değeri 0,05’in altında olduğundan Barlett testinin sonucu anlamlıdır. KMO genel kabul gören değer olan 0,5’in üzerinde çıkmış olup araştırmanın örneklem büyüklüğü yeterli seviyededir. Örgütsel Psikolojik Sermaye değişkeninin soruları temel bileşenler yöntemi ve Varimax döndürme yöntemi kullanılarak sorular analiz edilmiştir. Örneklem yeterlik ölçüsü 0,5’in altında kalan, faktör altında tek kalan, birbirlerine yakın faktör ağırlıkları olan sorular analizden çıkarılarak yapılan faktör analizinde öz değerleri 1 ve üzerinde olan 3 faktör elde edilmiştir (Özdemir A. , 2013:314).

Tablo 4’de görüleceği üzere güvenilirlik analizleri yapıldığında her üç faktörün 0,70 güvenilirlik düzeyinin üstünde olduğu tespit edilmiştir. Toplam açıklanan varyans %64,841 olarak bulunmuştur.

Tablo 4: Örgütsel Psikolojik Sermaye Faktör Analizi Sonuçları

Faktörün Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı	Güvenilirlik
Öz Yeterlilik	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	0,766	25,293	0,834
	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	0,787		
	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	0,749		
	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	0,845		
İyimserlik	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	0,661	20,799	0,714
	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	0,650		
	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	0,652		
	İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	0,657		
Umut	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	0,814	18,749	0,746
	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	0,740		
	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	0,687		
Toplam			64,841	
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği				0,692
p değeri				0,000

Merak ve Keşfetme soru grubu için yapılan faktör analizinde bu soru grubunun tek boyuttan oluştuğu ve açıklayıcılık oranının %51,746 olduğu ortaya çıkmıştır (KMO=0,658 , p=0,000). Elde edilen tek boyutun güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değerinin 0,756 olması bu faktörün iç tutarlılığının olduğunu göstermektedir (Durmuş, Yurtkoru, & Çinko, 2011:89).

Araştırma ile ilgili değişkenlere ait korelasyon katsayı değerleri tablo 5’de verilmektedir. Korelasyon katsayıları tüm bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında birebir ve anlamlı bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. İlgili değişkenlere ait çıkarılan ortalama varyans değerinin karekökü alındığında korelasyon katsayı değerlerinin tamamı AVE değerinin karekökünden küçük olarak çıkmaktadır. Korelasyon tablosundan görüleceği üzere Merak ve Keşfetme Algısı ile Örgütsel Psikolojik Sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik ve iyimserlik arasındaki ilişkinin yine bir alt boyut olan umut boyutundan daha güçlü olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Değişkenlerin Korelasyon Katsayı Değerleri

Değişkenler	1	2	3	4
Öz yeterlilik	1			
İyimserlik	,476**	1		
Umut	,362**	,439**	1	
Merak ve Keşfetme	,461**	,500**	,264*	1

Merak ve Keşfetme Algısı ile Örgütsel Psikolojik Sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, iyimserlik ve umut arasında yapılan çoklu regresyon analizinde değişkenler arasındaki ilişki tablo 6’daki t sayısında görülmektedir ($R^2=,596$, ayarlanmış $R^2=,255$, p değeri=,000). Bu sonuçlar çerçevesinde Merak ve Keşfetme Algısı ile Örgütsel Psikolojik Sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik ve iyimserlik arasında **pozitif bir ilişki olduğu** ancak örgütsel psikolojik sermayenin umut boyutu ile **pozitif yönde bir ilişkinin olmadığı** anlaşılmaktadır. Dördüncü hipotez olan Örgütsel psikolojik sermayenin alt boyutu olan psikolojik dayanıklılık ile merak ve keşfetme algısı arasındaki ilişki, araştırma sonucunda yapılan faktör analizinde güvenilirlik yönü ile tutarlı olmadığından değerlendirme dışı tutulmuştur.

Tablo 6: Değişkenler arası çoklu regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	Beta Katsayısı	t Değeri	p Değeri
constant	1,071	2,265	0,027
Özyeterlik	,289	2,561	,013
İyimserlik	,370	3,161	,002
Umut	,055	,500	,619

Tablo 6’da çıkan değerler doğrultusunda;

H1 hipotezi “Örgütsel psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu ile merak ve keşfetme algısı arasında pozitif yönde ilişki vardır” desteklenmiştir. ($\beta = ,289, t = 2,56, p < 0,005$)

H2 hipotezi “Örgütsel psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu ile merak ve keşfetme algısı arasında pozitif yönde ilişki vardır” desteklenmiştir. ($\beta = ,370, t = 3,161, p < 0,05$)

H3 hipotezi “örgütsel psikolojik sermayenin umut boyutu ile merak ve keşfetme algısı arasında pozitif yönde ilişki vardır” desteklenmemiştir. ($\beta = ,055, t = ,500, p > 0,05$)

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmalar çocukken zirvede olan merak ve keşfetme duygusunun büyüme ile azaldığı yönündedir (Kaya,2016:107). Gardner (1990:7) yetişkinlik döneminde insanlarda “zihin kelepeçelenmesi” olduğunu ve bu kelepeçenin yenilenmenin önündeki en büyük engel olduğunu ileri sürmüştür. Gardner aynı zamanda ancak yıkıcı travmalar sonucu yenilenmenin gerçekleşeceğini iddia etmiştir. Ona göre “bir şeyin nasıl yapıldığına” olan ilgi can çekişen bir toplumun kronikleşmiş hastalığıdır. Oysa yetişkinlik dönemde merak yenilenmek ve gelişmek için çok elzemdir. Gardner (2007) geleceği inşa edecek beş zihinden birini “yenilik peşinde koşan, yeni fikirler ortaya koyan, tuhaf sorular soran, yeni zihin düzeyleri geliştiren ve sıra dışı sonuçlara ulaşan “yaratıcı zihin olarak göstermiştir. Collins (2002:51) iyiden mükemmelle dönüşen şirketlerin istikrarlı bir şekilde değişime aç insanlarla çalışmasını, bu insanların çalıştıkları şirketlere “bitmek tükenmek bilmez bir yetenekler serumu şırınga etmesine” benzetmiştir. Örgütlerde tıpkı toplumlar gibi yenilenmeye ve gelişmeye ihtiyacı vardır.

Öz yeterlilik bireyin zorlu görevlerde başarıyı getirmeye yetecek enerji ortaya koymasını ve kendi yeteneklerine güvenmesini ifade etmektedir. Araştırma sonucunda örgütsel psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu ile merak ve keşfetme algısı arasında pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgu ışığında bireyin öz yeterlilik seviyesinde artışın merak ve keşfetme algısında artışa yol açacağını söylemek mümkündür. Bu çıkarım Kılınç (2018), Sameer (2018), Beğenirbaş ve Turgut (2016), Sweetman ve diğerleri (2011) ve Basım ve diğerleri (2008) sonuçlarına kısmi veya dolaylı benzerlik göstermektedir. Bu araştırmalar örgütlerin yenilenmesi ve inovasyon çabalarının örgütsel psikolojik sermayeye bağlı olduğunu göstermektedir. Kılınç (2018) tezinde örgütsel psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun örgütsel yaratıcılık üzerinde pozitif ilişkisini tespit etmiştir. Sameer (2018) araştırması sonucu pozitif örgütsel sermayenin inovasyon davranışının tahmin edicisi olduğunu bulmuştur. Keza Sweetman ve diğerleri (2011) araştırmaları sonucunda pozitif psikolojik sermayenin yaratıcı performansın kuvvetli tahmin edicisi olduğunu tespit etmişlerdir. Beğenirbaş ve Turgut (2016) çalışmasında psikolojik sermayenin yenilikçi davranışlarına ve iş performansı üzerinde önemli pozitif etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Basım ve diğerleri (2008:127) araştırmalarında öz yeterlilik algısının yenilikçi davranışı üzerindeki anlamlı ilişkisini tespit etmişlerdir

İyimserlik bireyin şimdi ve gelecekte başarıyı getirecek pozitif katkılarda ve inançta bulunmasını ifade etmektedir. İyimserlik pozitif psikolojinin en önemli emarelerinden biridir. Araştırma sonucunda örgütsel psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu ile merak ve keşfetme algısı arasında pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgu ışığında bireyin iyimserlik seviyesindeki artışın merak ve keşfetme algısındaki artışa yol açacağını söylemek mümkündür. Bu sonuç alan yazında bazı araştırmalar ile kısmi veya dolaylı diyeceğimiz benzerlik göstermektedir. Taştan (2016) örgütsel psikolojik sermaye boyutlarının yaratıcı performans üzerinde anlamlı ilişkisini tespit etmiştir. Yine benzer şekilde Jeraj (2014:199) araştırmasında yüksek seviyede iyimserliğin yüksek seviyede girişimcilik merakına yol açtığını tespit etmiştir. Keza Gino (2018:4) çalışmasında merakın örgütlerde iklimi yumuşatacağını, çatışmayı azaltacağını ve empatiyi artıracığını ifade etmiştir.

Örgütsel psikolojik sermaye ile merak ve keşfetme algısı kavramlarının gelişim sürecinden yararlanarak öneri niteliğinde söylenmesi gereken ilk ifadenin örgütlerde pozitif psikolojinin gücüne inanmak

gerektiğidir. Pozitif psikoloji sayesinde sadece kendimize değil, çalışanlarımızın iş ve özel hayatına da pozitif yönde katkı yapacağımıza inanmalıyız. Bu yüzden öncelikle çalışanların pozitif yönlerine yoğunlaşmalı, onların potansiyellerini ortaya çıkarmaya yardım edilmelidir. İnsan kaynakları seçiminde ve sürecinde pozitif örgütsel davranış (örgütle özdeşleşen, uyumlu, meraklı, işe gömülmüş, proaktif ve prososyal) bireyler tercih edilmelidir.

Bu araştırmada merak ve keşfetme algısının örgütsel psikolojik sermayenin boyutları olan öz yeterlilik ve iyimserlik arasında pozitif bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Alan yazında bu tür ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmayı değerli kılan başka bir faktörün araştırmanın örnekleminin özellikle bilişim teknoloji sektöründe çalışanlardan oluşmasıdır. Bilhassa bilişim sektöründe daha çok ihtiyaç duyulan yaratıcılık özelliği örgütlerde kıvılcım özelliği taşımakta ve de bu özellik topluma çok çabuk yansımaktadır. Merak ve keşfetme algısı olmadan ilerleme kaydetmenin imkânsız olacağı bilişim sektöründe bu çalışma ile hem bu algının hem de örgütlerin psikolojik sermayesine katkısını göz önüne sermek istedik. Zira bilginin ilk kilometre taşı merak ve keşfetme algısıdır.

KAYNAKÇA

- Acun, N.Kapıkıran,Ş.,Kabasakal,Z.(2013).Merak ve Keşfetme ölçeği II,Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ve güvenilirlik çalışması, Türk Psikoloji Yazıları,16(3),ss.74-85
- Avey, J. B, Luthans, F. ve Youssef, C.M. (2008). The Additive Value Of Positive Psychological Capital In Predicting Work Attitudes And Behaviors, Journal Of Management,36(2), ss.1-42
- Ball,P.(2014).Merak,Bilim Nasıl Her Şeyle İlgilenir Oldu?,Kolektif Kitap,İstanbul
- Beğenirbaş, M. Ve Turgut, E.(2016).Psikolojik Sermayenin Çalışanların Yenilikçi Davranışlarına Ve Performansına Etkileri: Savunma Sektöründe Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,31(1),ss.57-93
- Berlyne, D. E. (1954). A Theory Of Human Curiosity. British Journal of Psychology. General Section, 45(3), pp.180-191
- Basım, N. Korkmazıyrek, H.ve Tokat, A. O.(2008). Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik Ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,19,ss. 121-130.
- Caza, A., Bagozzi, R. P., Woolley, L., Levy, L., & Caza, B. (2010). Psychological Capital And Authentic Leadership: Measurement, Gender, And Cultural Extension. Asia-Pacific Journal Of Business Administration, 2(1), pp.53-70.
- Collins, J. (2002).İyiden Mükemmel Şirkete Kalıcı Başarıya Ulaşmanın Yolları, Boyner Yayınları,4.Baskı, İstanbul
- Durmuş, B.,Yurtkoru, S., & Çinko, M. (2011). Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi. Beta Yayınları, İSTANBUL
- Edelman, S. (1997).Curiosity And Exploration, California State University, Spring,pp.1-4
- Froman, L. (2010).Positive Psychology In The Work Place, Springer,17(2),pp.59-69
- Gardner, J.W.(1990).Yenilikçi Birey, Zinde Toplum, İlgı Yayınevi, ss.1-14
- Gino, F.(2018).Why Curiosity Matters, Harvard Business Review,September-October Issue,pp.1-12
- Hobbes, T.(1985).Leviathan, C.B.Macpherson(ed.).Penguin, Londra
- Kaya, G.İ.(2016).Eğitimde Merak Ve İlgı, Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi, Cilt: 13-2,Sayı:25,ss.103-114
- Kılınç, S.(2018).Psikolojik Sermaye Ve İşgören Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık Üzerinde Etkisi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi, Konya
- Leslie, I.(2014).Merak, NTV Yayınları,1.Baskı, İstanbul
- Litman, J.A.(2007).Curiosity As A Feeling Of Interest And Feeling Of Deprivation :The I/D Model Of Curiosity,Issues In The Psychology Of Motivation,NovaScience Publishers,pp.149-156
- Litman,J.A.,Hutchins,T.L. ve Russon,R.K.(2005).Epistemic Curiosity Feeling Of Knowing And Exploratory Behavior ,Cognition And Emotion,Psychology Press,19(4),pp.559-582

- Loewenstein, G.(1994).The Psychology Of Curiosity: A Review And Reinterpration,Psychological Bulletin,116(1),pp.75-98
- Luthans, F.,Luthans, K.W., Luthans, B.C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human And Social Capital. Published In Business Horizons,47(1), s.45-50
- Luthans, F., Bruce A., Avey, J. B. & Norman, S. M.(2007). “Positive PsychologicalCapital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction”, Personnel Psychology. 60,pp. 541-572.
- Özdemir, A. (2013). Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar. Beta Yayınları.
- Rowson, J.(2012).The Power Of Curiosity, RSA Projects,June 2012,pp.1-43
- Ryan RM, Deci EL. (2000).Self-Determination Theory And The Facilitation Of Intrinsic Motivation, Social Development, And Well-being. American Psychologist,pp.55:68–79.
- Sameer,Y.M.(2018).Innovative Behavior And Psychological Capital:Does Positivity Make Any Difference?,Journal Of Economics And Management,32 (2),pp.75-101
- Seligman, M.E. P ve Csikszentmihalyi, M.(2000).Positive Psychology, An Introduction,American Psychologist,55(1),pp.5-14
- Silvia, P.J. ve Kashdan, T.B.(2009).Interesting Things And Curious People: Exploration and Engagement As Transient States And Enduring Strengths,Social And Personality Compass,3,pp.785-797
- Sweetman,D.,Luthans,F.,Avey,J.B. ve Luthans,B.C.(2011).Relationship Between Positive Psychological Capital And Creative Performance,Canadian Journal Of Administrative Sciences,28(1),pp.4-13
- Taştan, S.B.(2016).Psikolojik Sermaye: Bir Pozitif Psikoloji Kaynağı Ve Yaratıcı Performans Davranışı İle İlişkisi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal bilimler Dergisi,16 (2),ss.101-108

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5bbbb458148da9.71709290 (Erişim tarihi 08.10.2018)
- <https://en.oxforddictionaries.com/definition/curious> (Erişim tarihi 20.10.2018)
- Gardner,H.(2007).Geleceği İnşa Edecek Beş Zihin, Sinpaş GYO Kitapları, s.1-14
http://sinpasholding.com/images/books/Bes_Zihin.pdf (Erişim tarihi 12.10.2018)