



JRTR

JOURNAL OF RECREATION AND TOURISM RESEARCH
ISSN: 2148-5321

PSİKOLOJİK SERMAYE, ÇEVİK PROJE YÖNETİMİ VE İŞE TUTKUNLUK ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL, WORK ENGAGEMENT, AND AGILE PROJECT MANAGEMENT

Efe KAYA ^a Mürşide ÖZGELDI ^b

Özet

Psikolojik sermaye ve çevik proje yönetiminin işe tutkunluk üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada psikolojik sermaye, çevik proje yönetimi ve işe tutkunluk arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Bu amaçla yapılan çalışmada 413 bilişim sektörü çalışanına anket uygulanmıştır. Anket formu “Psikolojik Sermaye Ölçeği”, “İşe Tutkunluk Soru Formu” ve ilgili yazın taranarak araştırmacı tarafından geliştirilen Çevik Proje Yönetimini ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, çevik proje yönetiminin hem psikolojik sermaye hem de işe tutkunluk ile anlamlı pozitif ilişkilerinin olduğu ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Çevik Proje Yönetimi, İşe Tutkunluk, Psikolojik Sermaye

Abstract

This study aims to explore the relationships among the concepts of psychological capital, work engagement, and agile project management by bringing them together. While examining how employees experience psychological capital and its impact on work engagement, it also investigates their connections with the concept of agile project management in the dynamic and competitive business environment. A survey was conducted on 413 information technology sector employees, using a questionnaire consisting of the Psychological Capital Scale, Work Engagement Questionnaire, and researcher-created questions to measure agile project management. The research results reveal significant positive relationships between agile project management and both psychological capital and work engagement.

Keywords: Agile Project Management, Work Engagement, Psychological Capital

Makale Geliş Tarihi: 02.10.2023 Makale Kabul Tarihi: 10.12.2023

Sorumlu Yazar (Corresponding Author): Efe KAYA (efekaya09@gmail.com)

*Bu makale, Dr.Öğr. Üyesi Mürşide ÖZGELDI'nin danışmanlığında yazılan “Çevik Proje Yönetimi, İş Talepleri, İş Kaynakları, Psikolojik Sermaye ve İşe Tutkunluk İlişkilerinin İncelenmesi” başlıklı tez çalışmasından türetilmiştir.

^a Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul/Türkiye (efekaya09@gmail.com),
ORCID: 0000-0003-4263-0978

^b Maltepe Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İstanbul/Türkiye (mursideozgeldi@maltepe.edu.tr),
ORCID: 0000-0001-9545-4627

DOI: 10.5281/zenodo.10443152

1. Giriş

İkinci dünya savaşı sonrasında Psikoloji biliminde patolojik bakış açısı egemenliği söz konusuysen, 1998’de Martin E. P. Seligman’ın Amerikan Psikoloji Derneği başkanı olması ile bu yargı değişmiştir. Başkanlık konuşmasında Seligman, psikoloji biliminin yalnızca hastalıklara yoğunlaşmaması gerektiğini, normal insanların refahını arttırmak ve güçlü taraflarını keşfetmelerini sağlamak için de çalışması gerektiğini vurgulamıştır. Bu gelişmeyi takiben Pozitif Psikoloji akımı çerçevesinde yüzlerce makale yayınlanmıştır. Bazı saygın akademik dergiler bu konuya yönelik özel sayılar çıkarmışlardır. Buna örnek olarak American Psychologist Ocak 2000 ve Mart 2001 sayıları, Journal of Humanistic Psychology 2001 sayısı verilebilir. Seligman’ın başlattığı Pozitif Psikoloji akımı psikolojiyi insanlardaki yanlılara odaklanan bir yaklaşımdan çıkararak insanların iyi yanlarını da tanımlar hale getirmiştir. Bu çerçevede eksiklikler ve hastalıklar yerine iyi yanlar, dayanıklılıklar, iyilik halinin geliştirilmesi gibi alanlara yoğunlaşmış, bu alanlar ihmal edilmiş olmaktan çıkarılmaya çalışılmıştır (Luthans, 2002a: 697).

Luthans (2002b: 59) pozitif psikoloji çalışmalarının örgütsel perspektife de taşınmasını savunmaktadır. Bu fikir ile hareket ederek pozitif örgütsel davranış akımını ortaya atmıştır. Luthans’a (2002b) pozitif örgütsel davranışı, (positive organizational behavior - POB), “bugünün iş yerlerinde ölçülebilen, geliştirilebilen ve performans gelişimi için etkili bir şekilde yönetilebilen pozitif yönelimli insan kaynakları gücü ve psikolojik kapasitelerinin çalışma ve uygulamaları” şeklinde tanımlamaktadır. Bu alan yeni olarak nitelenebilecek olsa da aslında mevcut örgütsel davranış literatüründe bulunan liderlik, motivasyon, tutumlar ve kişilik gibi çok sayıda kavramı ödünç almıştır. Luthans (2002b), ortaya attığı bu alanın örgütsel davranış alanından pek de farklı olmadığı noktasından yapılabilecek eleştirilerin önüne geçmek için pozitif örgütsel davranış alanına dahil edilme kriterlerini ortaya atmıştır. Bu kriterler pozitif yönelimli olmaya ek olarak teori ve araştırma temelli olması, ölçülebilir olması, geliştirilebilir olması ve performans gelişimi için etkili olmasıdır (Luthans, 2002b). Bu yaklaşım pozitif örgütsel davranışın ele alacağı kavramları örgütsel davranış bağlamında bulunan ve popüler kişisel gelişim kitaplarında görülebilecek kavramlardan farklılaştırmaktadır. Luthans (2002b), pozitif örgütsel davranış çerçevesinde değerlendirilebilecek değişkenleri seçmiş ve bu kriterlere en uyumlu olmayı sağlayan insan kaynağı, güç ve psikolojik kapasiteleri tespit etmiştir. Bunlar; özgüven, umut, iyimserlik, mutluluk ve duygusal zekadır ve Luthans (2002a)

daha ayrıntılı araştırmaları takiben bu listeyi umut (hope), iyimserlik (optimism), dayanıklılık (resiliency) ve öz yeterlilik (self efficacy) şeklinde yeniden düzenlemiştir. Luthans vd. (2007) tarafından pozitif örgütsel davranış akımı ve bu akımın temelinde bulunması gereken kriterler belirlendiğinde akımın kapsamı içerisinde kalan psikolojik kapasiteler psikolojik sermaye kavramı şeklinde tanımlanmışlardır. Bu bakış açısında göre psikolojik sermaye kavramı kendisini oluşturan alt kavramlardan daha ileri bir anlam taşımaktadır. Dolayısıyla psikolojik sermaye kavramını literatüre kazandıran Luthans'a göre (2002a: 696), bireylerin iyi olma hallerinin ve pozitif psikolojik gelişim düzeylerinin, bireylerin elde ettikleri başarılarda etkisi vardır. Başarıyı sağlamak için ihtiyaç duyulan psikolojik sermayeyi oluşturan temel kavramlar şöyle sıralanabilir;

- Öz yeterlilik: Zor görevleri yerine getirebilmek için gerekli çaba ve güven
- İyimserlik: Başarılı olabileceğine ilişkin inanç ve olumlu düşünme
- Umut: Hedefleri gerçekteştirebilmek için istekli ve azimli olmak
- Dayanıklılık: Güçlükler karşısında çalışmayı, başarıyı sürdürmeye yönelik inanç ve güç

Psikolojik sermaye gibi bireylerin başarılarına etkisi olan diğer pozitif kavramlar da merak konusu olmuştur. İş başarıları göz önünde bulundurulduğunda akla gelen olgulardan birisi bireylerin iş ile ilgili pozitif duyguları olmaktadır. Bu noktada ise karşımıza İşe Tutkunluk kavramı çıkmaktadır. İşe tutkunluk kavramını ilk ileri süren Kahn (1990) olmuştur. Kahn bu kavramı Psikolojik Koşullar Teorisi ile sosyal psikolojideki örgütsel davranış bağlamında değerlendirmiştir. Kahn (1990) tarafından ortaya atılan bu kuram Goffman'ın Rol Kuramından temellenmektedir. Goffman (1961)'in kuramı “insanların rollerine bağlılığı ve rollerden kopmaları” perspektifine sahiptir. Bu çerçevede insanlar anlık bir şekilde rollerine bağlı duruma gelebilir veya daha uzak kılınabilirler. Davranışlar, insanlar ve rollerin arasındaki bir bütünlüğe işaret eder ve rol benimseme yahut kabul etmeyi getirir. Fakat davranışlarda insanların ve rollerin arasında bir mesafe görülebilir. Bu şekilde rollerden uzaklaşma veya yabancılaşma görülebilir. Teori kısa süreli insanlar arası iletişim temelli dile, örneğin trafik polisinin kullandığı işaretlere atıf yapar (Goffman, 1961: 79-80). Kahn'ın teorisine göre, bütün bunlara ek olarak, süregelmekte olan, duygusal maliyete sahip ve karmaşık psikolojik temeli olan bir örgütsel yaşam uyumu önemlidir.

İşe tutkunluk, “çalışmayla ilgili pozitif ve tatmin edici ruh hali” (Schaufeli, Taris, &

Bakker, 2006) olarak tanımlanabilir. Bireyin işe kendini ne kadar adadığını, işe ne kadar kattığını, işini yaparken ne kadar o işte olduğunu, tüm benliğiyle çalıştığını (Esen, 2011) ifade eder.

Alanda yapılmış olan çalışmalar, örgütlerde işe tutkunluğun etkilendiği çok sayıda etkene işaret etmektedir. Bireyler yapmakta oldukları işi başarıyla yerine getirmeleri için gereken kaynaklar onlara sağlanır, yapılan iş ilginç kılınır, bireysel gelişimleri desteklenir, iş-aile dengelerini sağlamalarına yardımcı olunur ise işe tutkunluk yaşayabileceklerdir (Turgut, 2011). Kararlarda söz hakkının olması, üstlerinin kendisi ile iş birliği yapması, örgütsel adalet ve eşitlik algılaması gibi etkenler de işe tutkunluğu desteklemektedir (Holbeche & Matthews, 2012: 57-59). Bunlara ek olarak bireyin örgütteki rolünün net belirlenmesi, kendisinden ne istendiğini net olarak bilmesi gibi etkenler iş tutkunluğunu destekler (Göktepe, 2016). Kişinin yapmakta olduğu işi ne kadar anlamlı bulduğu, ücretler, kariyer yönetimi yaklaşımları ve iş güvenliği de etkili faktörlerdendir (Rothmann, 2010: 30). Maslach, Schaufeli and Leiter (2001), işe tutkunluğun sosyal destek, algılanan adalet, kontrol, değerlendirme, ödül ve değerlerden etkilenen bir kavram olduğunun altını çizmişlerdir (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001: 413-415). Yakın zamanlarda araştırmaların odağında bulunan kontrol odağı (locus of control) kavramı da bireylerin işe tutkunluğunda etkilidir. Kontrol odağının anlamı alınan sonuçların rastlantı sonucu mu yoksa kişinin kendi davranışlarının sonucunda mı oluştuğuna dair inanışlardır. Eğer birey sonuçları kendi davranışlarına bağlıyorsa içsel kontrolden söz edilebilir. Ancak birey rastlantısal olarak sonuç aldığı inancına sahipse burada dışsal kontrol vardır (Rotter, 1966: 3). Davranışlarının sonucunda sonuç aldığı inancına sahip olan yani içsel kontrolü olan bireysel dışsal kontrole sahip bireylere göre daha çok işe tutkunluk göstermektedirler (Reitz & Jewell, 1979: 73). İyi çalışma koşulları, örgütle özdeşleşme, kariyer gelişimi etkinlikleri, algılanan organizasyonel destek ve iş özellikleri de bireyin işe tutkunluğunu etkilemektedir (Karaalioğlu, 2019). Yöneticinin çalışana ne kadar değer verdiği, çalışanın ne seviyede bir teşvik ve destek algıladığı anlamına gelen yönetici desteği de işe tutkunluk üzerinde olumlu etkisi olan bir kavramdır (Kottke & Sharafinski, 1988: 1076).

Yöneticinin bireyi takdir etmesi, ilgi göstermesi ve destek sağlaması işe tutkunluğun ortaya çıkmasında kritik öneme sahiptir (Mengüç, Auh, Fisher, & Haddad, 2013: 2164). Yöneticiler çalışan nezdinde örgütü temsil eden aktörlerdir ve ücretlendirme, performans değerlendirme, geribildirimde bulunma gibi aktivitelerle çalışanı etkileyen kararlar

alırlar. Yöneticinin, bunlara ek olarak, iş ortamına dair çalışanlardan gelen değişikliklere destek olarak kişinin işini anlamlı görebilmesine yardımcı olması gereklidir. Yönetici uzun süreli istihdamı garanti eder, çalışanlara daha fazla sorumluluk verir ve olumlu örgüt iklimi oluşturursa bireylerin iş tutkunluğunu desteklemiş olur (Özdipçiner & Kalıncara, 2005: 85). Turgut (2011: 157) yönetici desteğinin iş-aile çatışmasının azaltılmasına etki ettiği ve bu sayede işe tutkunluğu arttırdığını öne sürmüştür. Bireylerin çalışmalarının ana sebebi elde ettikleri maddi çıkar olsa bile maddi olmayan etkenler de işe tutkunlukta çok büyük ölçüde etkili olmaktadır. Bireyler bu sebeple manevi ihtiyaçlarının karşılandığı örgütlerde daha fazla işe tutkunluk gösterirler. Hatta eğer örgüt çalışanına manevi doyum sunarsa onu daha düşük ücret verse bile işine tutkun kılabilir (Özdipçiner & Kalıncara, 2005: 85).

Örgütün bireye iş planlama, yürütme ve yapılacak prosedürlerin belirlenmesi hakkında ne kadar özgürlük ve otonomi sunduğu olarak nitelenen (Hackman & Oldham, 1980: 5) iş özerkliği de işe tutkunlukta önemli bir yere sahiptir. Eğer çalışanların özgürlük ve bağımsızlık dereceleri yüksek olursa bu çalışanlar inovatif fikirler bulup bu fikirleri geliştirebilirler (Spiegelaere, Gyes, Witte, Niesen, & Hootegem, 2014: 321). Ancak bireylere yaptıkları işi nasıl yaptıkları ve nasıl geliştireceklerine dair özerklik sunulmazsa bireyler işleri konusunda yapılabilecek geliştirme faaliyetlerine kafa yormazlar (Akram, Ali, & Hassaan, 2013: 33). Bireysel performans üzerinde ödüllendirme de etkili olan bir kriterdir. Bireylerden istenilen performansın alınabilmesi için ödüllendirme gereklidir. Bireylerin faydasına olan her şey ödüllendirme ögesi olabilir. Örgütler bireyleri ödüllendirmeye layık gördükleri zaman bu çalışanı onore eder ve işine bağlar. Ödüllendirme içsel olabileceği gibi dışsal da olabilir. Maaş, terfi, ikramiye gibi ödüllendirmeler dışsal ödüllendirmelerdir. İçsel ödüllendirme ise statü, takdir, saygı görme gibi yollarla gerçekleşir. İçsel ödüllendirmenin öznesi olan bireyler daha atik olurlar, işlerine adanmış ve konsantre olma ihtimalleri artar (Hicks, O'Reilly, & Bah, 2014: 7).

Harvard Business Review'ın Şubat 2007 sayısı ile "kusursuz yönetici" efsanesi tahttan indirilmiş ve yerine artık "komuta ve kontrol"e yönelmeyen, bunun yerine sorumluluk ve inisiyatifli organizasyon içinde dağıtmaya odaklanan "eksik lider" kavramı geçmiştir (Ancona, Malona, Orlikowski, & Senge, 2007: 95). On yıllardır, bilgi işinin önemi arttıkça, şirketler hiyerarşik bir yaklaşımdan daha işbirlikçi olmaya doğru değişmektedir.

Project Management Journal'daki Eylül 2005 tarihli bir makalede, yazarların "sıkı merkezi yönetimin doğruluğunu", "rasyonalist" söylemi ve proje yönetimine "komuta ve kontrol" yaklaşımını sorguladıkları görülmektedir (Ivory & Alderman, 2005: 5). Bunun yerine, yazarlar, proje sisteminde ortaya çıkan sorunlara sürekli olarak uyum sağlayabilmek için yerel yanıtın esnekliğine izin verilmesini önermektedir. Değişime adaptasyonu desteklemek için sorumluluk ve inisiyatif dağıtma ihtiyacı, projelere "çevik" yaklaşımlar için tanıdık bir bölgedir. Çeviklik, değişikliği izleme, kapsamlı ve kolay adapte olma olarak tanımlanabilir. Nagel ve Bhargava'ya göre (1994) çeviklik hızlı, adaptif ve becerikli bir şekilde hareket etme yeteneğidir. Çeviklik şirketler için ise değişen stratejik ortamlara, endüstriyel gelişmelere, pazara hızlı bir şekilde uyum sağlama sürecini ifade eder (Akman & Keskin, 2012).

Günümüzde sürdürülebilirlik, şirketlerin çevik dönüşüm çabalarına girmeleri için en büyük motivasyondur. Şirketlerin ömürleri kısalmıştır. En büyük şirketler son on yılda neredeyse tamamen değişmiştir. Küresel dev şirketlerin yok olduğu görülmektedir. Şirketlerin çoğunun böylesine büyük bir dönüşüme girişme cesaretini göstermesinin nedeni, bu zorlu çevre koşullarıdır. Dolayısıyla hızlı ve sürekli değişen iş ortamında ayakta kalmak isteyen örgütler kökten değişir, dikey yapılar ortadan kalkar ve insanlar yatay yapılara geçer (Vodafone, 2016: 17). Diğer bir ifadeyle şirketlerdeki çeviklik, değişim ve belirsizlik üzerinde gelişme yeteneğine dayanmakla birlikte hale hazırda var olan iş modellerinin yenilenmesini gerektirir. Böylelikle örgüte canlılık verir. Dolayısıyla dönüşüm için ihtiyaç duyulan yeteneklerin bulunmasında da bir anahtar (Sambamurthy, 2003) olduğu söylenebilir.

Birbirlerini tetikleyen, süreklilik ve esnekliği içeren bir yaklaşım (Yılancıoğlu, 2016) olan çevik proje yönetimi, çok sayıda araştırmacının odağı olmasına rağmen (Dingsoyr, Nerur, Balijepally, & Moe, 2012: 1217), başvuru yapanların ve çalışanların firmaya yönelik tutumları üzerindeki etkisinin niceliksel analizi çok az yapılmıştır. Önceki araştırmalar, çevik proje yönetiminin firmaların etkinliği ve verimliliği açısından faydalı olduğu fikrini ileri sürmüştür (Harraf, Wanasika, Tate, & Talbott, 2015: 679). Çevik yapıda hızlı aksiyon alabilmek ve işleri küçülterek sürekli teslimat yapmak ekibin motivasyonunu yükseltmektedir (Vodafone, 2016: 31). Paydaşlarının motivasyonuna ve memnuniyetine (Tripp, Rienemschneider, & Thatcher, 2018: 273) ve ekip üyelerinin iyi haline (Tuomivaara, Lindholm, & Keansealea, 2017: 859) fayda sağladığı düşünülmektedir.

Ayrıca, karar verme veya ekip üyesi motivasyonu gibi kritik proje değişkenleri özelinde çevik proje yönetiminin olumsuz etkilerini incelemek üzere bir dizi çalışma başlatılmıştır (McAvoy & Butler, 2009: 379). Bununla birlikte, çevik proje yönetiminin firmanın işgücünün kazanılmasını ve elde tutulmasını sağlamadaki rolü belirsizliğini korumaktadır. Bu bağlantıyı kurmak üç paydaş grubunu aydınlatabilmektedir: Birincisi, işverenlerin iş ilanlarında çevik değerlerle ne tür başvuru sahiplerini çektiklerini anlamalarına yardımcı olmaktadır. İkincisi, çevik değerlerin marka iletişiminin bir parçası olması gerekip gerekmediğine karar vermek için işveren marka uzmanlarını destekleyebilmektedir (ör. Web sitesinde, sosyal medyada). Üçüncüsü, firmaların çevik proje yönetimi metodolojilerini uygulayacak olan iş stratejistlerini de bu uygulamadan yararlanacak işgücü türü hakkında bilgilendirmektedir (McHugh, Conboy, & Lang, 2011: 63-64).

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere psikolojik sermaye, işe tutkunluk ve çevik proje yönetiminin, çalışanların iş yaşamlarında etkili ve başarılı olmalarına katkıda bulunan önemli faktörler olduğu söylenebilir. Psikolojik sermaye, kişilerin özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve umut gibi kişisel kaynaklara sahip olma yeteneğini ifade eder. Bu kaynaklar, işteki performanslarını artırabilir ve işe tutkunluğunu teşvik edebilir. İşe tutkunluk ise, bireylerin işlerine yoğun bir şekilde bağlılık göstermeleri, işlerini keyifle yapmaları ve işleriyle bütünleşmeleri anlamına gelir. Öte yandan çevik proje yönetimi, iş projelerini daha esnek, daha hızlı ve verimli bir şekilde yönetmeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, iş ekiplerinin iş birliği yapmalarını, değişime hızlı uyum sağlamalarını ve müşteri gereksinimlerini daha iyi karşılamalarını teşvik eder. Psikolojik sermayenin işe tutkunluk ile ilişkisi, bireylerin işlerine olan bağlılığını artırarak işe tutkunluğunu destekleyebileceğini göstermektedir. Psikolojik sermaye, bireylerin işlerini daha olumlu bir şekilde değerlendirmelerine, işlerini daha iyi yapma konusunda daha fazla özgüven sahibi olmalarına ve işleriyle daha fazla bütünleşmelerine katkıda bulunabilir. İşe tutkunluk, bu bağlamda, çalışanların işlerini daha büyük bir coşku ve enerji ile yerine getirmelerini sağlayabilir. Dolayısıyla psikolojik sermaye, çevik proje yönetimi ve işe tutkunluk ile ilişkisinin, iş dünyasında başarı ve verimliliği artırmaya yönelik önemli bir bağlantıyı yansıttığı söylenebilir. İş yerlerinde psikolojik sermayeyi artırmaya ve işe tutkunluğu teşvik etmeye odaklanan uygulamalar, çalışanların motivasyonlarını artırabilir ve çevik projelerin başarılı bir şekilde yönetilmesine katkıda

bulunabilir. İşletmelerin bu faktörleri dikkate alarak çalışanlarını desteklemesi ve bu üç kavram arasındaki pozitif ilişkiyi geliştirmesinin oldukça önemli olduğu ifade edilebilir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı psikolojik sermaye, çevik proje yönetimi ve iş tutkunluk arasındaki ilişkileri ortaya koymak, psikolojik sermaye ve çevik proje yönetiminin işe tutkunluğa etkisini incelemektir.

2. Yöntem

Psikolojik sermaye, çevik proje yönetimi ve işe tutkunluk arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan bu çalışma ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri ele alan tarama modelidir (Karasar, 2005).

Bu araştırma Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde faaliyet gösteren şirketlerde çalışan 413 bilişim personeli ile yürütülmüştür. Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan bilişim çalışanlarının %31,7'si kadın, %68,3'ü ise erkek olup %47,2'si 31-40 yaş, %42,9'u ise 18-30 yaşları arasındadır. Araştırmaya katılanların %68,3'ü lisans ve %28,3'ü lisansüstü mezunu, %53'ü 0-2 yıl ve %28,8'i 3-5 yıl meslek kıdemine sahiptir.

Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu, katılımcıların psikolojik sermayesini ve işe tutkunluk düzeylerini ve çevik proje yönetimi kullanma durumlarını belirlemeye yönelik likert tipi ölçekten ve katılımcı bilgi formundan oluşmaktadır. Psikolojik sermaye ölçümü için Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen, Savur (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Psikolojik Sermaye Ölçeği Türkçe formu kullanılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinde öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere 4 alt boyut vardır. Ölçek toplamda 24 maddeden oluşmaktadır ve her bir alt boyut için 6 madde yer almaktadır. 3 madde ters puanlanmaktadır. İşe tutkunluk için Schaufeli ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen İşe Tutkunluk soru formu (UWES) kullanılmıştır. Ölçek dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olarak 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Dinçlik ve yoğunlaşma alt boyutları için 6'şar soru yer alırken, adanmışlık alt boyutunu ölçmek için 5 soru yer almaktadır. Arı (2011) tarafından yapılan son düzenleme hali ile, "Hiçbir zaman" ile "Her zaman" arasında puanlanan 5'li likert ile uygulanmıştır. İşe tutkunluk soru formunun daha güncel Türkçe uyarlaması Özkalp ve Meydan (2015) tarafından yapılmıştır. Çevik proje yönetimi kullanım durumlarıyla ilgili olarak da katılımcılara araştırmacı tarafından literatürden elde edilen veriler ile hazırlanan sorular iletilmiştir.

3. Bulgular

Araştırmaya katılan bilişim çalışanlarının %36,1'inin 1-3 yıl ve %29,5'inin 3-5 yıl arası sürede yazılım geliştirmede çevik yöntemleri kullandığı, %53,0'ünün 0-2 yıl görev kademine sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların %49,4'ünün tamamen uzaktan %48,4'ünün son işinde 1-3 yıl ve %28,3'ünün ise 1 yıl altı süredir çevik yazılım geliştirmeyi kullandığı, %47,5'inin çalıştığı ekibin deneyimli %30,5'inin az deneyimli bir ekiple çalıştığı, %64,2'sinin Uzman/Uzman Yardımcısı ve %30'u Yönetici/Ekip Lideri olduğu, %84,0'ünün yazılım geliştirme süreçlerinde çalıştıkları metodolojinin scrum olduğu, %92,7'sinin çevik proje yönetimi kullandığı, %47,0'ünün eğitim/danışmanlık sektöründe faaliyet gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın “Çevik Proje Yönetimi” “Psikolojik Sermaye” ve “İşe Tutkunluk” değişkenlerine yönelik betimsel istatistikler Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1: Değişkenlere Yönelik Betimsel Analizi Sonuçları

Ölçek	N	Min.	Maks.	Ort.	SS
Çevik Proje Yönetimi	413	1,00	5,00	3,59	,76
Psikolojik Sermaye	413	2,53	4,79	3,89	,37
İyimserlik	413	2,17	5,00	3,69	,45
Dayanıklılık	413	2,20	5,00	3,92	,48
Umut	413	2,25	4,75	3,76	,40
Öz Yeterlilik	413	2,00	5,00	4,27	,56
İşe Tutkunluk	413	1,65	5,00	3,78	,54
Dinçlik	413	1,67	5,00	3,80	,58
Adanmışlık	413	1,40	5,00	4,00	,59
Yoğunlaşma	413	1,50	5,00	3,57	,64

Tablodan da görüleceği üzere katılımcıların Çevik Proje Yönetimi ifadelerine verdiği yanıtların ortalaması $3,59 \pm 0,76$, (en az puanı 1,00, en fazla puanı 5,00 olmak üzere) arasındadır. Araştırmaya katılan bilişim çalışanlarının İşe Tutkunluk Ölçeği ifadelerine verdiği yanıtların ortalaması $3,78 \pm 0,54$, (en az puanı 1,65 ve en fazla puanı 5,00), dinçlik ifadelerine verdiği yanıtların ortalaması $3,80 \pm 0,58$ (en az puanı 1,67 ve en fazla puanı 5,00), adanmışlık ifadelerine verdiği yanıtların ortalaması $4,00 \pm 0,59$, (en az puanı 1,40 ve en fazla puanı 5,00), yoğunlaşma ifadelerine verdiği yanıtların ortalaması ise

3,57±0,64 (en az puanı 1,50 ve en fazla puanı 5,00) arasındadır.

Bilişim çalışanlarının Psikolojik Sermaye ölçeği ifadelerine verdiği yanıtların ortalaması 3,89±0,37, (en az puanı 2,53 ve en fazla puanı 4,79) iyimserlik ifadelerine verdiği yanıtların ortalaması 3,69±0,45, (en az puanı 2,17 ve en fazla puanı 5,00), dayanıklılık ifadelerine verdiği yanıtların ortalaması 3,92±0,486 (en az puanı 2,20 ve en fazla puanı 5,00), umut ifadelerine verdiği yanıtların ortalaması 3,76±0,40 (en az puanı 2,25 ve en fazla puanı 4,75), öz yeterlilik ifadelerine verdiği yanıtların ortalaması 4,27±0,56 (en az puanı 2,25 ve en fazla puanı 5,00) arasındadır.

Araştırmada Çevik Proje Yönetimi, Psikolojik Sermaye ve İşe Tutkunluk arasındaki ilişkileri inceleyebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 2’deki gibidir.

Tablo 2: Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		1.	2.	3.
1. Çevik Proje Yönetimi	r _p	1	,248	,317
	p		,000	,000
2. Psikolojik Sermaye	r _p		1	,505
	p			,000
3. İşe Tutkunluk	r _p			1
	p			

- Çevik Proje Yönetimi ile Psikolojik Sermaye arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki saptanmıştır (r=,248, p<0,01).
- Çevik Proje Yönetimi ile İşe Tutkunluk arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişki saptanmıştır (r=,317, p<0,01).
- Psikolojik Sermaye ile İşe Tutkunluk arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişki saptanmıştır (r=,505, p<0,01).

Çevik Proje Yönetiminin İşe Tutkunluk üzerindeki etkisini belirleyebilmek için yapılan Regresyon analizi sonuçları Tablo 3’deki gibidir.

Tablo 3: Çevik Proje Yönetimi’nin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar			F	R ²
	B	Std. hata	β	T	p		
Sabit	2,975	,121		24,568	,000	45,807	,100

Çevik Proje Yönetimi	,224	,033	,317	6,768	,000		
Bağımlı değişken: İşe Tutkunluk							

Tablodan da görüleceği üzere regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu Çevik Proje Yönetimi'nin İşe Tutkunluk varyansının %10,0'unu açıklayabildiği görülmektedir ($R^2=,100;F_{((1,411))}=45,807,p=0.000<0,001$). Bulunan sonuçlara göre; Çevik Proje Yönetimi'nin, İşe Tutkunluğu anlamlı ve pozitif yönde etkilediği (yordadığı) ($\beta=0.317, t=6,768, p=0.000<0,001$) belirlenmiştir. Ayrıca regresyon eşitliği incelendiğinde ise diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; Çevik Proje Yönetimi düzeyindeki bir birimlik artış, İşe Tutkunluk düzeyinde 224'lük bir artışa neden olacağı söylenebilir.

Psikolojik Sermayenin İşe Tutkunluk üzerindeki etkisini belirleyebilmek için yapılan Regresyon analizi sonuçları Tablo 4'de verilmektedir.

Tablo 3: Psikolojik Sermaye'nin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar			F	R ²
	B	Std. hata	β	t	p		
Sabit	,914	,242		3,773	,000	30,119	,255
Psikolojik Sermaye	,737	,062	,505	11,865	,000		
Bağımlı değişken: İşe Tutkunluk							

Yukarıda verilen tablodan da anlaşılacağı üzere modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve Psikolojik Sermaye'nin İşe Tutkunluk varyansının %25,5'ini açıklayabildiği görülmektedir ($R^2=,255;F_{((1,411))}=30,119,p<0.001$). Elde edilen sonuçlara göre; Psikolojik Sermaye'nin İşe Tutkunluğu anlamlı ve pozitif yönde yordadığı ($\beta=0.505, t=11,865, p<0.001$) belirlenmiştir. Regresyon eşitliğine bakıldığında ise diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; Psikolojik Sermaye düzeyindeki bir birimlik artışın İşe Tutkunluk düzeyinde 0,737'lik bir artışa neden olacağı söylenebilir.

Psikolojik Sermaye ve Çevik Proje Yönetiminin İşe Tutkunluk üzerindeki etkisine yönelik yapılan Regresyon Analizi sonuçları ise Tablo 5'de yer almaktadır. Tablodan da görüleceği üzere regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı ve Psikolojik Sermaye ve Çevik Proje Yönetimi'nin İşe Tutkunluk varyansının %29,4'ünün açıklayabildiği ortaya çıkmıştır ($R^2=,294;F_{((2,410))}=85,454,p<0.001$). Elde edilen sonuçlara göre Psikolojik Sermaye ve Çevik Proje'nin Yönetimi İşe Tutkunluk'u anlamlı ve pozitif yönde

yordamaktadır.

Tablo 5: Psikolojik Sermaye ve Çevik Proje Yönetiminin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar			F	R ²
	B	Std. hata	β	t	P		
Sabit	,684	,241		2,838	,005	85,454	,294
Psikolojik Sermaye	,663	,062	,455	10,614	,000		
Çevik Proje Yönetimi	,144	,030	,204	4,765	,000		
Bağımlı değişken: İşe Tutkunluk							

* $p < 0.001$

Çalışmada ayrıca psikolojik sermaye, çevik proje yönetimi ve işe tutkunluğun araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem gibi demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı da analiz edilmiştir. Psikolojik sermaye, çevik proje yönetimi ve işe tutkunluğunun ve alt boyutlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonuçları Tablo 6’da verilmektedir.

Tablo 6: Cinsiyet Göre Psikolojik Sermaye, Çevik Proje Yönetimi ve İşe Tutkunluk Analiz Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet Durumu	N	\bar{X}	SS	t	p
Çevik Proje Yönetimi	Kadın	131	3,57	,77	-,217	,828
	Erkek	282	3,59	,75		
	Erkek	282	2,63	,69		
Psikolojik Sermaye	Kadın	131	3,87	,38	-,799	,425
	Erkek	282	3,90	,36		
İyimserlik	Kadın	131	3,71	,43	,722	,471
	Erkek	282	3,68	,46		
Dayanıklılık	Kadın	131	3,87	,49	-1,242	,215
	Erkek	282	3,94	,48		
Umut	Kadın	131	3,73	,44	-1,192	,234
	Erkek	282	3,78	,38		
Öz Yeterlilik	Kadın	131	4,23	,58	-1,160	,247
	Erkek	282	4,30	,55		
İşe Tutkunluk	Kadın	131	3,72	,47	-1,387	,166
	Erkek	282	3,80	,56		
Dinçlik	Kadın	131	3,70	,50	-2,515	,012
	Erkek	282	3,85	,61		
Adanmışlık	Kadın	131	3,94	,51	-1,288	,198
	Erkek	282	4,02	,63		
Yoğunlaşma	Kadın	131	3,57	,58	-,021	,983
	Erkek	282	3,57	,67		

Bilişim çalışanlarının cinsiyeti ile işe tutkunluk alt bileşeni olan dinçlik arasında anlamlı fark vardır. Ayrıca Çevik Proje Yönetimi, Psikolojik Sermaye ölçeği ve alt boyutları

iyimserlik, dayanıklılık ve umut ve İşe Tutkunluk ve alt boyutları dinçlik adanmışlık ve yoğunlaşma anlamlı olarak farklılaşmamaktadır($p>0,05$).

Psikolojik sermaye, çevik proje yönetimi ve işe tutkunluğunun ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan fark testi sonuçları Tablo 7’de verilmektedir.

Tablo 7: Bilişim Çalışanlarının Yaş Değişkenine Göre Çevik Proje Yönetimi, Psikolojik Sermaye ve İşe Tutkunluk Ölçeklerinden Elde Edilen Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	p
Çevik Proje Yönetimi	18-30(1)	177	3,65	,76	1,189	,306
	31-40(2)	195	3,54	,77		
	41-50(3)	41	3,50	,69		
	31-40(2)	195	2,73	,61		
	41-50(3)	41	2,89	,69		
Psikolojik Sermaye	18-30(1)	177	3,83	,40	5,281	,005 2→1
	31-40(2)	195	3,91	,33		
	41-50(3)	41	4,01	,34		
İyimserlik	18-30	177	3,65	,46	1,337	,264
	31-40	195	3,71	,42		
	41-50	41	3,76	,52		
Dayanıklılık	18-30	177	3,86	,53	2,683	,070
	31-40	195	3,95	,42		
	41-50	41	4,02	,52		
Umut	18-30	177	3,71	,43	2,888	,057
	31-40	195	3,78	,38		
	41-50	41	3,87	,35		
Öz Yeterlilik	18-30(1)	177	4,17	,61	7,746	,000 3→1
	31-40(2)	195	4,31	,52		
	41-50(3)	41	4,53	,48		
İşe Tutkunluk	18-30	177	3,76	,54	1,964	,142
	31-40	195	3,76	,55		
	41-50	41	3,93	,42		
Dinçlik	18-30	177	3,74	,58	5,288	,005 3→1
	31-40	195	3,80	,59		
	41-50	41	4,06	,43		
Adanmışlık	18-30	177	4,01	,59	,860	,424
	31-40	195	3,96	,61		
	41-50	41	4,09	,49		
Yoğunlaşma	18-30	177	3,59	,66	,827	,438
	31-40	195	3,54	,65		

Bilişim çalışanlarının yaşı ile Çevik Proje Yönetimi arasında anlamlı düzeyde fark yoktur ($p>0,05$). Ayrıca çalışanların yaşı ile Psikolojik Sermaye ve alt boyut öz yeterlilik ve İşe Tutkunluk alt boyut dinçlik anlamlı olarak farklılaşmakta iken ($p<0,05$). Psikolojik Sermaye ve alt boyut iyimserlik, dayanıklılık ve umut ve İşe Tutkunluk ve alt boyutlar adanmışlık ve yoğunlaşma arasında anlamlı düzeyde fark yoktur ($p>0,05$).

Psikolojik sermaye, çevik proje yönetimi ve işe tutkunluğunun ve alt boyutlarının eğitim değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan fark testi sonuçları Tablo 8’de verilmektedir.

Tablo 8: Bilişim Çalışanlarının Eğitim Değişkenine Göre Çevik Proje Yönetimi, Psikolojik Sermaye ve İşe Tutkunluk Ölçeklerinden Elde Edilen Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim	N	\bar{X}	SS	F	p
Çevik Proje Yönetimi	Lise/önlisans(1)	14	3,74	,57	4,649	,010 2→1
	Lisans(2)	282	3,65	,77		
	Lisansüstü(3)	117	3,41	,73		
Psikolojik Sermaye	Lise/önlisans	14	3,83	,46	1,856	,158
	Lisans	282	3,87	,37		
	Lisansüstü	117	3,94	,34		
İyimserlik	Lise/önlisans	14	3,56	,43	,585	,558
	Lisans	282	3,69	,45		
	Lisansüstü	117	3,69	,46		
Dayanıklılık	Lise/önlisans	14	3,94	,60	2,749	,065
	Lisans	282	3,88	,48		
	Lisansüstü	117	4,00	,47		
Umut	Lise/önlisans	14	3,63	,46	1,116	,328
	Lisans	282	3,75	,41		
	Lisansüstü	117	3,79	,37		
Öz Yeterlilik	Lise/önlisans(1)	14	4,29	,74	3,639	,027 3→2
	Lisans(2)	282	4,23	,58		
	Lisansüstü(3)	117	4,39	,49		
İşe Tutkunluk	Lise/önlisans	14	3,74	,91	,094	,911
	Lisans	282	3,77	,51		
	Lisansüstü	117	3,79	,54		
Dinçlik	Lise/önlisans	14	3,70	1,02	1,588	,206
	Lisans	282	3,77	,55		
	Lisansüstü	117	3,88	,59		
Adanmışlık	Lise/önlisans	14	3,96	,82	,057	,945
	Lisans	282	4,00	,58		
	Lisansüstü	117	3,99	,61		
Yoğunlaşma	Lise/önlisans	14	3,60	,98	,142	,868
	Lisans	282	3,58	,63		
	Lisansüstü	117	3,55	,64		

Bilişim çalışanlarının eğitimi ile Çevik Proje Yönetimi anlamlı olarak farklılaşmaktadır($p<0,05$).

Ayrıca lisans mezunu çalışanların Çevik Proje Yönetimi seviyeleri lise/önlisans mezunu olanlara göre daha yüksektir. Bilişim çalışanlarının yaşı ile Psikolojik Sermeye ve alt boyut, iyimserlik, dayanıklılık ve umut ve İşe Tutkunluk alt boyut dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma arasında anlamlı fark yok iken ($p>0,05$), öz yeterlilik arasında anlamlı düzeyde fark vardır ($p<0,05$).

Psikolojik sermaye, çevik proje yönetimi ve işe tutkunluğunun ve alt boyutlarının mesleki

kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan fark testi sonuçları Tablo 9’da verilmektedir.

Tablo 9: Bilişim Çalışanlarının Meslek Kıdemine Göre Çevik Proje Yönetimi, Psikolojik Sermaye ve İşe Tutkunluk Ölçeklerinden Elde Edilen Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Meslek Kıdemi	N	\bar{X}	SS	F	p
Çevik Proje Yönetimi	0-2(1)	54	3,86	,74	2,763	,027 1→3
	3-5(2)	84	3,61	,78		
	6-9(3)	111	3,46	,78		
	10-15(4)	107	3,59	,74		
	16+(5)	57	3,53	,67		
Psikolojik Sermaye	0-2(1)	54	3,81	,45	4,310	,002 5→1,2,3
	3-5(2)	84	3,81	,40		
	6-9(3)	111	3,86	,34		
	10-15(4)	107	3,93	,32		
	16+(5)	57	4,03	,32		
İyimserlik	0-2	54	3,72	,43	1,963	,099
	3-5	84	3,60	,51		
	6-9	111	3,66	,42		
	10-15	107	3,71	,41		
	16+	57	3,80	,50		
Dayanıklılık	0-2	54	3,82	,57	2,591	,036
	3-5	84	3,85	,55		
	6-9	111	3,90	,44		
	10-15	107	3,96	,41		
	16+	57	4,07	,48		
Umut	0-2	54	3,66	,48	1,696	,150
	3-5	84	3,73	,43		
	6-9	111	3,76	,38		
	10-15	107	3,81	,38		
	16+	57	3,82	,34		
Öz Yeterlilik	0-2(1)	54	4,10	,67	6,296	,000 5→1,2
	3-5(2)	84	4,15	,63		
	6-9(3)	111	4,24	,49		
	10-15(4)	107	4,36	,52		
	16+(5)	57	4,53	,45		
İşe Tutkunluk	0-2(1)	54	3,85	,48	2,729	,029 5→2
	3-5(2)	84	3,67	,61		
	6-9(3)	111	3,74	,59		
	10-15(4)	107	3,77	,43		
	16+(5)	57	3,95	,49		
Dinçlik	0-2(1)	54	3,83	,51	5,468	,000 5→2,3
	3-5(2)	84	3,62	,68		
	6-9(3)	111	3,74	,62		
	10-15(4)	107	3,86	,45		
	16+(5)	57	4,05	,53		
Adanmışlık	0-2	54	4,13	,54	1,978	,097
	3-5	84	3,92	,64		
	6-9	111	3,95	,67		
	10-15	107	3,97	,53		
	16+	57	4,13	,51		
Yoğunlaşma	0-2	54	3,63	,63	1,022	,395

	3-5	84	3,51	,70		
	6-9	111	3,56	,66		
	10-15	107	3,53	,60		
	16+	57	3,70	,61		

Bilişim çalışanlarının meslek kıdemi ile Çevik Proje Yönetimi arasında anlamlı fark vardır ($p<0,05$). Ayrıca 0-2 yıl kıdeme sahip bilişim çalışanlarının Çevik Proje Yönetimi düzeyleri 6-9 yıl kıdeme sahip olanlara göre daha yüksektir

Bilişim çalışanlarının meslek kıdemi ile Psikolojik Sermeye alt boyutlar iyimserlik, dayanıklılık ve umut ve İşe Tutkunluk alt boyut, adanmışlık ve yoğunlaşma arasında anlamlı fark yok iken ($p>0,05$), İşe Tutkunluk, dinçlik, Psikolojik Sermeye ve öz yeterlilik arasında anlamlı düzeyde fark vardır ($p<0,05$).

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmada psikolojik sermaye, çevik proje yönetimi ve işe tutkunluk arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre psikolojik sermaye ile işe tutkunluk arasında ($r=,505$, $p<0,01$); çevik proje yönetimi ile işe tutkunluk arasında ($r=,317$, $p<0,01$); çevik proje yönetimi ile psikolojik sermaye arasında ($r=,248$, $p<0,01$) pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır. Psikolojik sermaye işe tutkunluk varyansının % 25,5’ni açıklarken çevik proje yönetimi %10’unu açıklamaktadır. Diğer bir anlatımla psikolojik sermaye düzeyindeki bir birimlik artış işe tutkunluk düzeyinde 0,737’lik bir artışa neden olacağı, çevik proje yönetimindeki bir birimlik artış ise işe tutkunluk düzeyinde ,224’lük bir artışa neden olacağı söylenebilir. Öte yandan psikolojik sermaye ve çevik proje yönetiminin birlikte işe tutkunluk varyansının %29,4’ünü açıkladığı ifade edilebilir.

İlgili yazında psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı, iş tatminini, işe tutkunluğu pozitif etkilediğini ortaya koyan pek çok araştırma vardır. Örneğin Alessandri vd. (2018) çalışmalarında pozitif psikolojik sermayenin işe tutkunluğu artırdığını ve böylelikle performansın da iyileştiğini ortaya koymuşlardır. Erkuş ve Fındıklı’nın (2013) çalışmasına göre ise psikolojik sermaye iş tatminini pozitif yönde etkilemekte, işten ayrılma niyetinde ise azalma sağlamaktadır. Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı pozitif düzeyde etkilediğini ortaya koyan birçok çalışmaya da rastlanmıştır (Çoban, 2013; Kim, Seo, Kim, & Min, 2015; Rego, Lopes, & Nascimento, 2016). Dolayısıyla araştırma bulguları literatürle de uyumludur (Alessandri, Consiglio, Luthans, & Borgogni, 2018; Erkuş & Fındıklı, 2013; Çoban, 2013; Kim, Seo, Kim, & Min, 2015; Rego, Lopes, &

Nascimento, 2016). Benlian (2022) tarafında yapılan nicel çalışmada çevik proje yönetim aktivitelerinin işe tutkunluğa olan etkisi zorluk olarak anlaşılma durumuna göre işe tutkunluğu etkilediği tespit edilmiştir (Benlian, 2022). Çevik liderlik davranışlarının işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini ortaya koyan bir araştırma mevcuttur (Turan, 2021). Bunun yanında pek çok çalışmada iş çıktılarından hareketle çevik uygulamaların iş performansını artırdığı vurgulanmaktadır (Wang, Oh, Courtright, & Colbert, 2011; Michalcea, 2014; Alper Ay & Keleş, 2017; Türk & Akbaba, 2017).

Daha önce de belirtildiği gibi psikolojik sermaye işe tutkunluğu pozitif yönde etkilemektedir. Bu konuda araştırma bulguları literatürle de uyumludur (Alessandri, Consiglio, Luthans, & Borgogni, 2018; Erkuş & Fındıklı, 2013; Çoban, 2013; Kim, Seo, Kim, & Min, 2015; Rego, Lopes, & Nascimento, 2016). Literatürde psikolojik sermayenin işe tutkunluk üzerinde etkisinde çevik proje yönetiminin aracı rolünü araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Psikolojik sermaye, bireylerin iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik gibi kişisel kaynaklara sahip olma yeteneğini yansıtan bir faktördür ve bu kaynaklar, işe tutkunluğunu artırabilir, çünkü çalışanlar işlerini daha olumlu bir şekilde değerlendirirler ve işlerini daha iyi yapma konusunda daha fazla özgüven sahibi olurlar. Aynı şekilde, çevik proje yönetimi, iş ekiplerinin esneklik, iş birliği ve hızlı adaptasyon yeteneklerini teşvik ederek işe tutkunluğunu olumlu yönde etkileyebilir. Ancak, psikolojik sermayenin işe tutkunluk üzerindeki etkisi açısından çevik proje yönetimi uygulamalarının bir aracı rolü olduğu konusunda bir bulgu elde edilmemiştir. Bu nedenle psikolojik sermaye ile işe tutkunluk arasındaki ilişkinin doğrudan olduğu ve çevik proje yönetiminin aracılık rolü olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular, işe tutkunluk üzerinde psikolojik sermayenin ve çevik proje yönetiminin kendi başlarına önemli faktörler olduğunu göstermektedir.

Bilişim çalışanlarının eğitimi ile çevik proje yönetimi anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Lisans üstü mezunu olan bilişim çalışanlarından, lisans mezunu çalışanların çevik proje yönetimi seviyeleri lise/önlisans mezunu olanlara göre daha yüksektir. Lisans üstü mezunu olan bilişim çalışanlarının, öz yeterlilik düzeyleri lisans mezunu çalışanlara göre daha yüksektir. Polis örnekleme üzerinde yapılan başka bir çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiş, eğitim düzeyinin öz yeterlilik üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Savur, 2013). Perakende sektöründe beyaz yaka örneklem grubuna yapılan bir diğer çalışmada da psikolojik sermaye değişkeninin eğitim durumuna göre farklılaştığı tespit

edilmiştir (Gülşan, 2023). Lisans üstü eğitim, çevik proje yönetimi konseptlerini daha iyi anlama ve uygulama yeteneğine katkıda bulunabilir. Lisans üstü mezunu olan bilişim çalışanlarının öz yeterlilik düzeylerinin lisans mezunu çalışanlara göre daha yüksek olması, yüksek eğitim düzeyinin özsaygı ve güven seviyelerini artırabileceğini gösterebilir. Daha yüksek öz yeterlilik, iş talepleriyle daha etkili başa çıkma yeteneği ile ilişkilendirilebilir. Lisans üstü eğitim, bilişim çalışanlarına mesleklerindeki gelişim fırsatları ve daha fazla eğitim imkanları sağlayabilir. Bu, çevik proje yönetimi gibi iş deneyimi ile ilişkilendirilebilecek faktörlerde farklılıklara yol açabilir. Bilişim çalışanlarında lisans üstü düzeyde meydana gelen bu farklılaşma farklı sektörlerdeki araştırmalarda farklı eğitim seviyelerinde görülmektedir (Gülşan, 2023; Savur, 2013). Bu farklılık bilişim çalışanlarının temel yetkilikleri üniversite lisans eğitimleri sırasında almaları ve lisans üstü eğitim ile gelen uzmanlık yetkinlikleri ile sektörel uygulamalara daha hızlı uyum sağlamaları ile açıklanabilir. Örneğin Savur (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada emniyet teşkilatı örneğinde eğitim seviyesi değişkeni ön lisans seviyesi itibariyle öz yeterlilik değişkeni açısından farklılaşmaya başlamaktadır. Bilişim çalışanların eğitim düzeyi ile çevik proje yönetimi gibi iş deneyimi ile ilişkilendirilebilecek faktörler arasındaki farklılıklar, eğitimin iş deneyimi ve iş becerileri üzerindeki etkilerini yansıtabilir. Bu sonuçlar, işyerlerinin çalışanların eğitim düzeyini dikkate alarak iş koşullarını ve kaynaklarını yönetmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Bilişim çalışanlarının mesleki kıdemi ile çevik proje yönetimi arasında anlamlı fark vardır. Ayrıca 0-2 yıl kıdeme sahip bilişim çalışanlarının Çevik Proje Yönetimi düzeyleri 6-9 yıl kıdeme sahip olanlara göre daha yüksektir. Bilişim çalışanlarının meslek kıdemi ile psikolojik sermaye alt boyutlar iyimserlik, dayanıklılık ve umut ve işe tutkunluk alt boyut, adanmışlık ve yoğunlaşma arasında anlamlı fark yok iken işe tutkunluk, dinçlik, psikolojik sermaye ve öz yeterlilik arasında anlamlı düzeyde fark vardır. Bu araştırma ile psikolojik sermaye ve meslek kıdemi arasında ilişki kurulmayan diğer araştırmalar arasında örneklem özellikleri itibariyle farklar olduğu düşünülmektedir (Gülşan, 2023; Andıç, 2023). Bilişim sektörü özellikle mesleki teknik bilginin ve yetkinliklerin bireylerin performanslarına ve dolayısıyla başarılarına etkileri olduğu bir sektördür. Sektörel tecrübeler edinen biri birçok farklı teknolojiyi de öğrenerek kariyerinde ilerlemektedir. Bunun bir sonucu da mesleki kıdem yükseldikçe öz yeterlilik algılarının da yükselmesi şeklinde olabilecektir. Bu beklentiyle paralel olarak 16 yıl ve üzeri kıdemi olan bilişim

çalışanlarının psikolojik sermayelerinin 0-2, 3-5 ve 6- 9 yıl kıdemi olanlara, öz yeterliliklerinin 0-2 ve 3-5 yıl kıdemi olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mesleki kıdemin işe tutkunluk üzerinde pozitif etkileri olduğunu gösteren araştırma verileri incelendiğinde tecrübe ile gelen dayanıklılık artışının sonuçlara yansıdığı belirtilmiştir (Kart, 2023; Kyselova, 2023). Bu değerlendirmeye ek olarak tecrübe ile artış gösteren öz yeterlilik algısının çalışanların beklenmedik durumlara karşı kendilerini daha hazır hissetmelerini ve işlerine yönelik daha dinç hissetmelerini sağladığını da düşünülebilir. Bu çalışma bulgularında da 16 yıl ve üzeri kıdemi olan bilişim çalışanlarının işe tutkunluklarının 3-5 yıl kıdemi olanlara, dinçliklerinin 3-5 ve 6- 9 yıl kıdemi olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sağlık çalışanları örneğinde yapılan bir çalışmada ise bu durumun tam tersi bir sonuç alınmış ve işe tutkunluğun mesleğin ilk yıllarında yüksek olduğu ve yıllar geçtikçe düşüş gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Serindağ, 2022). Aynı çalışmada yer alan tükenmişlik seviyesinin yıllara göre artış göstermesi nedeniyle buradaki farkın sağlık sektöründen kaynaklı tükenmişlik durumunun etkisi olduğu değerlendirilmiştir.

Bu araştırma örneği için çevik proje yönetimi, bilişim sektöründe iş birliği ve hızlı adaptasyon yeteneklerini vurgulayan bir yaklaşımı içermektedir. Uzun süre çalışanlar, bu tür projelerde daha fazla deneyim kazanmış olacağından çevik proje yönetimine daha yatkın olabilirler. 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip bilişim çalışanlarının çevik proje yönetimi seviyelerinin diğer gruplara göre daha yüksek olması sektörel deneyimlerinin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. İş deneyimi ve psikolojik faktörler arasındaki ilişkiyi yansıtan önemli kavramlardan birisi psikolojik sermayedir. Uzun süre çalışanlar, bu deneyimleri kazanırken daha fazla özsaygı, motivasyon ve dayanıklılık geliştirebileceklerdir. 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip bilişim çalışanlarının psikolojik sermaye ve öz yeterlilik düzeylerinin diğer gruplara göre daha yüksek olmasının bir nedeninin de bu olabileceği düşünülmektedir. Bilişim çalışanlarının mesleki kıdemi ile iş deneyimi ve psikolojik faktörler arasındaki ilişkiler karmaşık ve çok yönlüdür. Uzun süre çalışanlar, genellikle daha fazla deneyim ve yetenek geliştirirken, daha fazla iş talebi ve daha yüksek iş kaynaklarına erişim elde edebilirler. Bu sonuçlar, iş deneyimi ve kariyer gelişimi ile ilgili daha fazla araştırma yapma ve çalışanların kariyerlerini yönlendirmek için uygun stratejiler geliştirme ihtiyacını vurgulamaktadır. Günümüzde sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmede insan kaynağı, insan

kaynağının psikolojik durumu ve psikolojik kapasitesi olarak ifade edebilecek olan psikolojik sermaye önemli bir güç olarak kabul edilmektedir. İşletmeler yeteneklerine güvenen, iyimser, umutlu, karşılaşılan zorluklarla mücadele eden, güç görevlerin üstesinden gelmek için çaba gösteren, dayanıklı, enerjik, işine bağlı, istekli ve benzeri gibi psikolojik kapasiteye sahip çalışanlara sahip olma arzusundadır. Bu bağlılık çalışanların işe tutkunluğu ile ilgili bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin işle ilgili görevlerini yerine getirirken kendilerini yüksek düzeyde işe katmaları, diğer bir anlatımla bireyin işe yönelik duyduğu istek ve gösterdiği katılım olarak ifade edilebilecek olan işe tutkunluk, çalışanların iş performansları, memnuniyetleri açısından önemli bir unsur olmakla birlikte işletmeler açısından da önemli bir faktördür. Dolayısıyla işe tutkunluk bireysel olduğu kadar örgütsel sonuçlarında iyi bir yordayıcısıdır. Öte yandan literatürdeki diğer araştırmalara paralel olarak işe tutkunluğun, günümüz yoğun çalışma ortamında çalışanların istekli, canlı, enerjik, dayanıklı, proaktif, adanmış olma gibi yönetimin arzuladığı bir çalışma şeklini de yansıttığı söylenebilir (Kart, 2023; Kyselova, 2023; Turgut, 2011; Alessandri, Consiglio, Luthans, & Borgogni, 2018)

Psikolojik sermayenin işe tutkunluk üzerinde rolü olduğu, işe tutkunluğun psikolojik yeterliliğe bağlı olarak da değişebileceği, psikolojik sermayedeki artışın işe tutkunluk düzeyinde artış sağlayabileceği araştırma bulguları arasında yer almaktadır. Diğer bir ifadeyle psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar işleriyle özdeşleşebilirler, bütünleşebilirler ve işe tutkun olabilirler. Öte yandan günümüzde işletmeler yaşamlarını sürdürebilmek, rekabet avantajı sağlayabilmek için çalışanlarına olduğu kadar müşterilerine ve rakiplerine de odaklanmak durumundadır. Müşterilerine en hızlı şekilde cevap vermesi, müşteri taleplerini hızla tahmin edebilmesi, iş akışını optimize etmesi, performansı maksimum düzeye çıkarmak için iş stratejilerini hızla ve sürekli değiştirmesi vb. gerekmektedir (Vodafone, 2016). Bunları sağlayabilmek için gündeme gelen, öne çıkan yaklaşımlardan biri olarak çevik proje yönetimi karşımıza çıkmaktadır. Bu yaklaşım, proje sırasında her şeyin değiştiğini varsayan, sürekli yinelemeli geliştirme sürecinin olduğu, değişiklik ve yeniliklere hızla adapte olunduğu, ekip çalışmasının, iş birliğinin, etkileşimin, becerinin çok önemli olduğu değer odaklı bir yaklaşımdır. Yalnızca iş süreçlerine odaklı olmadığı, işe ve çalışmaya yönelik değerleri de kapsadığı için işin algılanış şeklini de etkileyebileceği, çalışan üzerinde pozitif etkilerinin olacağı beklenmektedir. Önceki çalışmalarda da çevik yöntemlere yönelik benzer çıkarımlara

ulaşılması, paydaşların ve çalışanların motivasyonlarına, memnuniyetlerine ve iyi hallerine katkısı olduğu öne sürülmüştür (Tripp, Rienemschneider, & Thatcher, 2018; Tuomivaara, Lindholm, & Keansealea, 2017). Dolayısıyla çevik proje yönetiminde psikolojik sermayenin ve işe tutkunluğun önemi yüksektir.

İşletme sahipleri ve yöneticiler, çalışanlarının kendilerini değerli hissetmelerini sağlamalı, onların ihtiyaç ve beklentilerini karşılamalı, fikir ve önerilerine açık olmalı, onlara destek olmalıdır. Çalışanların psikolojik sermayesini iyileştirmeli, geliştirmeli, etkili bir şekilde yönetilmelidir. Çalışanların yeteneklerini kullanabildiği, güçlüklerle başa çıkabileceğini hissedebildiği, kendisini ve çalışma arkadaşlarını pozitif etkileyen çalışma ortamı oldukça önemlidir. İş birliği, etkili iletişim ve etkileşimin olduğu bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır. Çevik proje yönetimi hali hazırda iş birliği, takım çalışması, şeffaflık, inisiyatif alma, sürekli gelişim gibi konuları içerdiğinden böyle bir çalışma ortamının oluşması bir doğal sonuçtur (Schwaber & Sutherland, 2013). Çevik yaklaşım felsefelerinde yer alan temel değerler çalışanların organizasyonlarına olan algılarını da pozitif yönde etkileyebilir. Çevik proje yönetiminde takımın karar verici konumda olması iş kaynaklarından otonom çalışmayı destekleyici bir unsur olarak önce çıktığından iş kaynaklarının da etkisi üzerinden işe tutkunluk üzerinde pozitif etki sahibi olduğu gözlemlenmiştir (Huck-Fries, Prommegger, Wiesche, & Krcmar, 2019). Çevik dönüşüm sürecinde; insan ve etkileşim, müşteri odaklılık, açıklık, taahhüt, saygı gibi konularda organizasyonel değişimlere de imza atabilen işletmelerde çevik proje yönetimi yaklaşımının başarısının yanında işe tutkunluk ve psikolojik sermaye gibi değişkenlere etkisinin de daha yüksek olacağı öngörülmektedir. Bu değişkenler ile daha önce yapılmış başka bir çalışmaya rastlanmamış olmasına karşın bu çalışma bilişim sektöründe ve akademideki bu boşluğu doldurmaya yönelik atılmış bir adımdır. Bilişim sektörü dışında farklı örneklem gruplarında alanda yapılacak çalışmalar ile bu bulgular çeşitlendirilebilir.

Kaynakça

- Akram, A., Ali, M., & Hassaan, M. (2013). Impact of Job Autonomy On Work Engagement: The Mediating Role of job Crafting In Universities of Pakistan. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 3(1), 31-44.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47.

- Alper Ay, F., & Keleş, K. (2017). Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Tarzlarının İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansı Üzerinde Etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 193-203.
- Ancona, D., Malona, T. W., Orlikowski, W. J., & Senge, P. M. (2007). In praise of the Incomplete Leader. *Harvard Business Review*, 85(2), 92-100.
- Andıç, F. C. (2023). *Çalışma Hayatında Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi*. Tunceli: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Benlian, A. (2022). Sprint Zeal or Sprint Fatigue? The Benefits and Burdens of Agile ISD Practices Use for Developer Well-Being. *INFORMATION SYSTEMS RESEARCH*, 557-578.
- Çoban, A. (2013). Psikolojik sermayenin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerindeki rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 17-33.
- Dingsoyr, T., Nerur, S., Balijepally, V., & Moe, N. B. (2012). A decade of agile methodologies: towards explaining agile software development. *Journal of Systems and Software*, 85(6), 1213-1221.
- Erkuş, A., & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Journal of the School of Business Administration*, 42(2), 302-318.
- Goffman, E. (1961). *Encounters: Two studies in the sociology of interaction*. Indianapolis: Bobbs-Merrill Co.
- Göktepe, E. A. (2016). Yeni Kariyer Tutumları, Algılanan Yönetici Desteği ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*.
- Gülşan, M. N. (2023). *Psikolojik Sermaye, Öğrenme Çevikliği ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Hackman, R. J., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley: Reading, MA.
- Harraf, A., Wanasika, I., Tate, K., & Talbott, K. (2015). Organizational agility. *Journal of Applied Business Research*, 31(2), 675-686.
- Hicks, R., O'Reilly, G., & Bah, M. (2014). Organisational Engagement and Its Driving Forces: A Case Study In A Retail Travel Organisation With International Outreach. *International Journal of Management*, 16(3), 1-19.
- Holbeche, L., & Matthews, G. (2012). *Engaged: Unleashing Your Organization's Potential Through Employee Engagement*. İngiltere: John Wiley & Sons.
- Huck-Fries, V., Prommegger, B., Wiesche, M., & Krcmar, H. (2019). The Role of Work Engagement in Agile Software Development: Investigating Job Demands and Job Resources. *Proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Sciences*, (s. 7048). Hawaii.
- Ivory, C., & Alderman, N. (2005). Can Project Management Learn Anything from Studies of Failure in Complex Systems? *Project Management Journal*, 5-16.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement

at work. *Academy of Management Journal*(33), 692-724.

Karaalioglu, Z. F. (2019). Agılanan Örgütsel Destek İle İş Performansı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*.

Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Bursa: Nobel Yayıncılık.

Kart, N. (2023). *Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinin Yiyecek İçecek Departmanlarında Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının İşe Adanmışlık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi: Unesco Gastronomi Şehri Afyonkarahisar'da Bir Araştırma*. Afyonharahisar: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Kim, I. S., Seo, R. B., Kim, N. B., & Min, A. R. (2015). The effects of positive psychological capital, organizational commitment, customer orientation in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(1), 10-19.

Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E. (1988). Measuring Perceived Supervisory and Organizational Support. *Educational and Psychological Measurement*, 48(1), 1075-1079.

Kyselova, O. (2023). *The Examination Of The Moderating Role of Psychological Resilience On The Relations of Perceived Work-Life Balance And Job-Related Stress With Work Engagement*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Luthans, F. (2002a). The need for and meaning positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*(23), 695-706.

Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.

Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Reviews Psychology*(52), 397-422.

McAvoy, J., & Butler, T. (2009). The role of project management in ineffective decision making within agile software development projects. *European Journal of Information Systems*, 18(4), 372-383.

McHugh, O., Conboy, K., & Lang, M. (2011). Using agile practices to influence motivation within IT project teams. *Scandinavian Journal of Information Systems*, 23(2), 59-84.

Mengüç, B., Auh, S., Fisher, M., & Haddad, A. (2013). To Be Engaged Or Not To Be Engaged: The Antecedents and Consequences of Service Employee Engagement. *Journal of Business Research*, 66(11), 2163-2170.

Michalcea, A. (2014). Leadership, Personality, Job Satisfaction and Job Performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 127, 443-447.

Özdipçiner, N. S., & Kalıncara, V. (2005). Konaklama Sektörü Çalışanlarının Örgüte Yönelik Düşünce ve Bağlılık Durumları: Denizli Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 82-92.

- Rego, P., Lopes, M. P., & Nascimento, J. L. (2016). Authentic leadership and organizational commitment: The mediating role of positive psychological capital. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(1), 129-151.
- Reitz, H. J., & Jewell, L. N. (1979). Sex, Locus of Control, and Job Involvement: A Six - Country Investigation. *Academy of Management Journal*, 22(1), 68-79.
- Rothmann, S. (2010). Factors Associated With Employee Engagement in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 29-31.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies For Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-9.
- Savur, N. (2013). *Otantik Liderlik ve Çalışanların Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Afyonkarahisar: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Schwaber, K., & Sutherland, J. (2013). *Definitive Guide to Scrum: The Rules of the Game*. <https://www.scrum.org/Scrum-Guide> adresinden alındı
- Serindağ, E. (2022). *The Mediating Effect of Psychological Capital On The Relationship Between Authentic Leadership, Burnout and Work Engagement: a Study In The Health Sector*. İstanbul: Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Spiegelaere, S., Gyes, G. V., Witte, H., Niesen, W., & Hootegem, G. (2014). On the Relation of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work Behaviour and The Mediating Effect of Work Engagement. *Creative and Innovation Management*, 23(3), 318-330.
- Şeker Kayar, M. (2021). Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri: Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü. *Doktora Tezi*. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi.
- Tripp, J., Rienemschneider, C., & Thatcher, J. (2018). Job satisfaction in agile development teams: agile development as work redesign. *Journal of the Association for Information Systems*, 17(4), 267-307.
- Tuomivaara, S., Lindholm, H., & Keansealea, M. (2017). Short-term physiological strain and recovery among employees working with agile and lean methods in software and embedded ICT systems. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 33(11), 857-867.
- Turan, H. Y. (2021). Algılanan Çevik Liderlik Davranışının Çalışanların Performans Düzeylerine ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Antalya'daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İskenderun Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Türk, M., & Akbaba, M. (2017). Stratejik Liderlik Algılamalarının Çalışan Performansına Etkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 182-196.
- Vodafone. (2016). *Agile Hikayemiz*. 06 19, 2022 tarihinde

<https://cms.vodafone.com.tr/static/files/21-02/16/agile-book.pdf> adresinden alındı

Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational Leadership and Performance Across Criteria And Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. *Group & Organization Management*, 36(2), 223-270.

Etik Kurul İzni

Maltepe Üniversitesi Etik Kurulu 18.04.2022 tarihli ve 2022/13 sayılı toplantısı gereğince 2022/13-02 karar sayısı doğrultusunda etik ilkeler açısından uygun olduğu kararına varılmıştır.

Katkı Oranı Beyanı

Makale de yazarlar eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.