

DOI Number: 10.29064/ijma.672890

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER  
AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ***EVALUATION OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN TERMS OF  
DEMOGRAPHIC VARIABLES***Fatma YILMAZ<sup>1</sup>****ÖZET**

Günümüzde iş ortamlarında artmakta olan rekabet ve insan unsurunun öneminin yaygınlaşması ile işgören verimliliği her geçen gün daha da önemli hale getirmektedir. Bu doğrultuda pozitif örgütsel davranışlar; performansın ve verimliliğin artmasında kişisel gelişmeye önem vermekte, işgörenlerin iş yaşamlarında iyimser ve mutlu oldukları zaman işletmeye daha fazla katkı sağlayacaklarına dikkat çekmektedir. İşletmelere yeni bir bakış açısı getiren pozitif psikolojik sermaye yaklaşımının neticesinde kişilerin öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık şeklindeki psikolojik kapasitelerinin birleşmesi ile meydana gelen sosyal sermaye ve insan sermayesinin daha ötesinde “pozitif psikolojik sermaye” kavramı kullanılmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışların özelliklerini en iyi karşılayan konuların başında gelmektedir. Bu doğrultuda banka çalışanlarının demografik özelliklerinin pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık açısından yarattığı farklılıklar belirlenmek istenmektedir. Çalışmanın ilk kısmında pozitif psikolojik sermayeye yönelik kavramsal çerçeve verilmiştir. Çalışmanın ikinci kısmında ise demografik özelliklere göre pozitif psikolojik sermayenin farklılaşım farklılaşımının test edilmesi amacıyla verilerin normal dağılımı sonucu bağımsız örneklem T Testi ve Anova Testi yapılmıştır. Araştırmaya ait veriler SPSS 21 paket programı ile yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre cinsiyet ve çalışma süresi değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Sermaye, Pozitif Psikolojik Sermaye, Demografik Değişkenler**ABSTRACT**

Nowadays, with the increasing competition in the business environment and the spread of the importance of the human element, employee productivity becomes more and more important day by day. In this direction, positive organizational behaviors; The Company attaches importance to personal development in increasing performance and productivity, and points out that employees will contribute more to the business when they are optimistic and happy in their business lives. As a result of the positive psychological capital approach that brings a new perspective to the enterprises, the concept of psikolojik positive psychological capital ötesinde is used beyond social capital and human capital which is formed by the combination of the psychological capacities of individuals in the form of self-efficacy, hope, optimism and endurance. Positive psychological capital is one of the topics that best meet the characteristics of positive organizational behaviors. In this respect, it is aimed to determine the differences created by the demographic characteristics of bank employees in terms of self-efficacy, hope, optimism and endurance, which are the sub-dimensions of positive psychological capital. In the first part of the study, the conceptual framework for positive psychological capital is given. In the second part of the study, independent samples T Test and Anova Test were performed as a result of normal distribution of data in order to test the differentiation of positive psychological capital according to demographic characteristics. In the second part of the study, independent samples T Test and Anova Test were performed as a result of normal distribution of data in order to test the differentiation of positive psychological capital according to demographic characteristics. The data of the study was made with SPSS 21 package program. According to the results of the analysis, significant differences were found in terms of gender and working time variables.

**Keywords:** Psychological Capital, Positive Psychological Capital, Demographic Variables

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Üzümlü MYO, ffatmaayilmaz@gmail.com

## GİRİŞ

Günümüzde iş ortamlarında artmakta olan rekabet ve insan unsurunun öneminin yaygınlaşması ile işgören verimliliği ve işletmelere olan katkıları her geçen gün daha da önemli hale getirmektedir. Bu doğrultuda pozitif örgütsel davranışlar; performansın ve verimliliğin artmasında kişisel gelişmeye önem vermekte, işgörenlerin iş yaşamlarında iyimser ve mutlu oldukları zaman işletmeye daha fazla katkı sağlayacaklarına dikkat çekmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 303).

İşletmelere yeni bir bakış açısı getiren pozitif psikolojik sermaye yaklaşımının neticesinde kişilerin öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık şeklindeki psikolojik kapasitelerinin birleşmesi ile meydana gelen sosyal sermaye ve insan sermayesinin daha ötesinde “pozitif psikolojik sermaye” kavramı kullanılmaktadır (Kutunis ve Oruç, 2014: 145). Pozitif psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışların özelliklerini en iyi karşılayan konuların başında gelmektedir (Avey, vd., 2008: 49). Bu nedenle araştırmada pozitif psikolojik sermaye kavramı üzerinde durulmuştur. Ayrıca demografik değişkenler açısından pozitif psikolojik sermayenin farklılaşıp farklılaşmadığı araştırmanın temel sorusunu oluşturmaktadır.

## 1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarına ait teorik bilgiler verilmektedir.

### 1.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı

Pozitif psikolojik sermaye kavramı işletmelerde rekabet üstünlüğü sağlamakta olan sermaye çeşitlerine (ekonomik sermaye, insan sermayesi ve sosyal sermaye) ilave olarak ortaya çıkmıştır (Luthans, vd., 2004: 144). Luthans ve arkadaşları 2004 yılında ekonomik sermaye, insan sermayesi ve sosyal sermaye kavramlarını analiz ederek, bu sermaye türlerinin özelliklerini araştırarak kişilerin pozitif güçlerine odaklanan psikolojik sermaye kavramını ortaya koymuşlardır (Zhao ve Hou, 2009: 35).

**Şekil 1:** Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türleri



**Kaynak:** Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004), Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

Şekil 1’de işletmeler için kaldıraç etkisi yaratmakta olan ve işletmelere rekabet üstünlüğü sağlayan sermaye türleri gösterilmektedir.

Zaman içerisinde işletmelerinin değerinin sadece fiziksel sermaye ve finansal sermaye ile açıklanamayacağını insan unsurunun işletmelere kattığı değer yadsınamayacağı anlaşılmıştır. İnsan sermayesinin yanında ilişkilerini ifade eden sosyal sermaye kavramının da işletmelere rekabet üstünlüğü kattığı ve bunlara ilave olarak işletmelere rekabet avantajı

kazandıran unsurlar arasına pozitif psikolojik sermayenin eklendiği görülmektedir. Şekil 1’de gösterildiği gibi psikolojik sermaye; diğer sermaye türlerinden farklı olarak işgörenlerin ilişkileri veya neyi bildikleri ile değil, kendilerini nasıl tanımladıkları ve algıladıkları ile ilgilidir (Akçay, 2011: 80). Bireylerin tercihlerindeki farklılık onların psikolojik tatminsizliklerinden kaynaklanabilmektedir (Özkan-Pir, 2018: 3414).

Luthans vd., (2005: 253), pozitif psikolojik sermayenin önemli noktalarını şu şekilde sıralamaktadır;

- Pozitif örgütsel davranış ölçütlerine dayanmaktadır.
- Psikolojik durumları kapsamaktadır.
- Sosyal sermaye ve insan sermayenin ötesine geçmektedir.
- Rekabet avantajını ve performans gelişimini kapsamaktadır.

Luthans ve arkadaşları (2007) pozitif psikolojik sermayeyi; kişinin pozitif gelişimi ve psikolojik durumu şeklinde tanımlamaktadır. Pozitif psikolojik sermaye şu özellikler ile karakterize edilmektedir: (1) zorlayıcı görevleri üstlenerek gerekli azmi göstermek ve başarıya ulaşmak için gerekli çabayı gösterecek özgüvene sahip olmak (öz yeterlilik); (2) şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda olumlu bir bakış açısı geliştirmek (iyimserlik); (3) hedefler için azim, başarmak için gerektiğinde hedeflere yön vermek (umut); (4) sorunlarla karşı karşıya kalındığında başarmak ve başarıyı sürdürebilmek için gerekli direnci göstermek (dayanıklılık). Böylelikle psikolojik sermaye kavramı, belirtmek istediği anlamı bu dört kriterin bir araya gelmesi ile sağlamış olacaktır. Bu bileşik yapı ‘insanın pozitif psikolojik gelişme durumu’ olarak tanımlanmaktadır (Luthans, vd., 2007: 542). Bugün psikolojik sermaye ve boyutlarının geliştirilebilir kişisel kabiliyetlerdir. Psikolojik sermayeleri ve güçlü yönleri gelişen çalışanların iş performanslarının da olumlu yönde gelişeceği böylece de örgüt performansında pozitif- olumlu bir artış sağlanacağı düşünülmektedir (Çelik ve Bilginer, 2018: 141). Çalışanların psikolojik sermayelerinin işletmelere rekabet üstünlüğü sağlamanın yanında, çalışanların performanslarını ve işletmenin elde ettiği gelirleri arttırdığı, işe devamlılığını sağladığı, iş tatminlerini ve örgütsel sadakatlerini de arttırdığı belirlenmiştir (Çoban, 2013: 22; Polatçı, 2014: 116).

## **1.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Unsurları**

Öz yeterlilik; çalışanların motivasyonunu yaşamındaki olayları kontrol edebilecek biçimde kanalize edebilmesi ve karşılaştığı problemleri çözebileceğine olan inancıdır. Öz yeterlilik kavramı kişilerin ne kadar yetkin olduğundan ziyade kendi becerileri ve yeteneklerine olan inançları ile ilgilidir. Bireylerin en önemli güçlü yönlerinden biri öz yeterliliktir (Erkmen ve Esen, 2013: 24). Öz yeterliliğe sahip olan kişiler kendi kendine belirlenen daha yüksek hedefler ve zor görevleri araştırıp gönüllü olarak tercih etmektedirler. Düşük şüphe, şüphencilik, olumsuz geribildirim, sosyal eleştiri, engeller ve aksamlar ve öz yeterliliği düşük insanlar için yıkıcı olabilen tekrarlanan başarısızlık, öz yeterliliği yüksek kişiler üzerinde çok az etkiye sahiptir (Luthans vd., 2007: 38-39).

İyimserlik; kişilerin iyi şeyler yaşanacağını düşünmeleridir. İyimserlik bireysel olarak ele alınan bir özellik olmaktadır. İyimser çalışanlar elde ettikleri başarıları, kararlılıklarının ve iç dünyalarındaki olumlu beklentilerinin bir neticesi olarak görmektedirler. İyimser bireyler, geçmişte yaşanan başarısızlıklara rağmen, olumlu beklentiler ile ileriye doğru hareket etmeye devam etmektedirler (Awey, vd., 2018: 49; Erkmen ve Esen, 2013: 24).

Umut; amaçlara ulaşabilmek için plan yapmak ile ilgili motive edici ve pozitif bir durumdur. Yüksek umut seviyesine sahip olan bireyler, amaçlarına ulaşabilmek için çeşitli çözüm yolları aramaktadırlar (Erkmen ve Esen, 2013: 24). Umut düzeyi fazla olan bireylerde yüksek bir

başarı oranı elde edildiğini bulgulamıştır. Bu süreçte kişi kendisine öncelik verdiği bir plan belirlemektedir ancak bu plandaki kötü gidebilecek durumlara karşı da kendisine başka planlar hazırlamaktadır. Yapılan diğer çalışmalarda da bu görüş desteklenmekte, umut boyutu yüksek olan bireylerde motive olma, güven, alternatif yollar belirleme gibi bir takım özelliklerin gelişmiş olduğu görülmektedir. Bu da onların çalışma hayatlarındaki performanslarını arttırmaktadır (Snyder vd., 2000: 749).

Dayanıklılık; Benard (1991)'a göre psikolojik dayanıklılık kavramı stresli ve yüksek risk içeren zorlu koşullar karşısında, kişinin başarılı bir şekilde duruma uyum sağlamasına yardımcı olan özellikler ve koruyucu mekanizmalar toplamından oluşan bir özelliktir (Erkutlu, 2015: 98). Psikolojik dayanıklılığa sahip çalışanların; iletişim becerilerinin yüksek, diğerleri ile olumlu bir biçimde ilişki kurabilen, arkadaş edinmekte zorlanmayan kimseler olduğu bilinmektedir. Duygusal bağlamda psikolojik dayanıklılığa sahip kimselerin benlik saygıları yüksektir, aynı zamanda bu kişiler yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip, öğrenilmiş iyimserliği olan umutlu insanlardır. Bilişsel olarak psikolojik dayanıklılığa sahip kişilerin ise, zeka seviyelerinin yüksek olduğu ve problem çözme becerisine sahip oldukları söylenmektedir (Kutunis ve Yıldız, 2014: 143).

Pozitif psikolojik sermaye unsurları olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık dışında farklı unsurların pozitif psikolojik sermaye kapsamında olmaması bu dört unsurun performans üzerinde ölçülebilir bir etkiye sahip olması ve bu unsurların geliştirilebilir bir özellik göstermesidir (Luthans, 2006: 288).

## **2. METODOLOJİ**

### **2.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Kapsamı**

Araştırmanın amacı; banka çalışanlarının demografik özelliklerine göre pozitif psikolojik sermayenin farklılaşp farklılaşmadığının test edilmesidir. Bu ana amaç çerçevesinde demografik veriler kapsamında; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim ve çalışma süresi dikkate alınmış olup pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından; öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık değerlendirilmiştir.

Çalışmada örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme metodu tercih edilmiştir. Erzincan il merkezinde 17 bankaya ait 22 şubeden toplam 290 çalışan bulunmaktadır ([www.tbb.org.tr](http://www.tbb.org.tr)). Bu çalışanlardan 161 tane geçerli anket formu elde edilmiştir. Anketin cevaplanma oranı %55,5 olarak tespit edilmektedir. Bu kapsamda, araştırma sonuçlarının Erzincan ili banka çalışanları kapsamında genelleştirilebileceği söylenebilir.

Anket formunun ilk bölümünde demografik verilere yönelik ifadeler bulunurken, ikinci bölümünde pozitif psikolojik sermaye belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır.

Pozitif psikolojik sermayeyi ölçmede Luthans ve diğ. (2007) tarafından geliştirilen 24 sorudan oluşan ve öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık alt boyutlarını içeren psikolojik sermaye ölçeği, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Tüm alt boyutlar 6 maddeden meydana gelmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının demografik değişkenlere göre istatistiksel açıdan farklılaşp farklılaşmadığını ortaya çıkarabilmek için t-testi ve tek yönlü Anova testi yapılmıştır. Elde edilen veriler normal dağılıma sahiptir. Veri setinin analiz edilip yorumlanmasında SPSS paket programı kullanılmıştır.

### **2.2. Bulgular**

Araştırmanın bu bölümünde ölçüklerin güvenilirlik analizleri, katılımcılara ait demografik değişkenlerin yüzde ve frekans analizleriyle t-testi ve anova sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 1’de ölçeklerin güvenilirlik analizine ait bulgulara yer verilmektedir.

**Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri**

No	Alt Boyut	Madde Sayısı	Cronbach’s Alpha Değeri
1	<b>Pozitif Psk.Serm. Ölçeği</b>	<b>24</b>	<b>0,867</b>
2	Öz-Yeterlilik	6	0,681
3	Umut	6	0,792
4	İyimserlik	6	0,801
5	Dayanıklılık	6	0,729

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin cronbach’salpha değeri; 0,867’dir; öz-yeterlilik alt boyutuna ilişkin cronbach’salpha değeri; 0,681’dir; umut alt boyutuna ilişkin cronbach’salpha değeri; 0,792’dir; iyimserlik alt boyutuna ilişkin cronbach’salpha değeri; 0,801’dir ve dayanıklılık alt boyutuna ilişkin cronbach’salpha değeri; 0,729’dur. Buna göre ölçeklerin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 2’de katılımcılara ait demografik bilgilere yer verilmektedir.

**Tablo 2. Katılımcıların Demografik Bilgileri**

	Frekans	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	97	60,2
Erkek	64	39,8
<b>Medeni Durum</b>		
Bekar	85	52,8
Evli	76	47,2
<b>Yaş</b>		
18-30	98	60,9
31-43	37	23,0
44 ve üzeri	26	16,1
<b>Eğitim</b>		
Lise	19	11,8
Ön Lisans	38	23,6
Lisans	95	59,0
Lisans Üstü	9	5,6
<b>Çalışma Süresi</b>		
1-5 yıl	69	42,9
6-10 yıl	42	26,1
11-15 yıl	24	14,9
16 yıl ve üzeri	26	16,1
<b>Toplam</b>	161	100,0

Araştırmaya katılanların: %60,2’si kadın (n=97), %39,8’i ise erkektir (n=64); %52,8’i bekar (n=85), %47,2’si ise evlidir (n=76); %60,9’u 18-30 yaş aralığında (n=98), %23,0’ü 31-43 yaş aralığında (n=37), %16,1’i ise 44 yaş ve üzeri (n=26) yaş grubundadır; eğitim durumuna bakıldığında %11,8’i lise (n=19), %23,6’sı ön lisans (n=38), %59,0’u lisans (n=95), %5,6’sı ise lisans üstü (n=9) mezundur. Katılımcıların %42,9’u 1-5 yıl arası (n=69), %26,1’i 6-10 yıl arası (n=42), %14,9’u 11-15 yıl arası (n=24), %16,1’i ise 16 yıl ve üzeri (n=26) toplam çalışma süresine sahiptir.

**Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyetleri ile Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	T	Sig. (p)
Öz-Yeterlilik	Kadın	97	19,3505	1,489	0,139
	Erkek	64	18,2188		
Umut	Kadın	97	21,7113	3,258	0,001
	Erkek	64	19,1094		
İyimserlik	Kadın	97	20,8866	2,160	0,032
	Erkek	64	19,1406		
Dayanıklılık	Kadın	97	20,0515	1,665	0,098
	Erkek	64	18,7813		
Pozitif Psikolojik Sermaye	Kadın	97	82,0000	2,544	0,012
	Erkek	64	75,2500		

Tablo 3'te katılımcıların cinsiyetleri ile pozitif psikolojik sermaye davranışı ve alt boyutlarına ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde; cinsiyet ile umut, iyimserlik ve pozitif psikolojik sermaye arasında %95 güven düzeyinde anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir ( $p < 0,05$ ). Ortalamalara göre kadın çalışanların umut ( $\bar{x}=19,3505$ ), iyimserlik ( $\bar{x}=20,8866$ ) ve pozitif psikolojik sermaye ( $\bar{x}=82,0000$ ) düzeyleri erkek çalışanlara göre daha yüksektir.

**Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyetleri ile Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Değişken	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	T	Sig. (p)
Öz-Yeterlilik	Bekar	85	18,9059	0,015	0,988
	Evli	76	18,8947		
Umut	Bekar	85	20,8353	0,432	0,666
	Evli	76	20,5000		
İyimserlik	Bekar	85	20,1765	-0,042	0,966
	Evli	76	20,2105		
Dayanıklılık	Bekar	85	19,4706	-0,213	0,831
	Evli	76	19,6316		
Pozitif Psikolojik Sermaye	Bekar	85	79,3882	0,057	0,955
	Evli	76	79,2368		

Tablo 4'te katılımcıların medeni durumları ile pozitif psikolojik sermaye davranışı ve alt boyutlarına ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde; %95 güven düzeyinde medeni durum ile pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ( $p > 0,05$ ).

Aşağıda katılımcıların yaşları ile pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarına ilişkin farklılık testinden önce homojenlik tablosuna yer verilmiştir:

**Tablo 5. Yaş Değişkenine Ait Homojenlik Testi**

	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Öz-Yeterlilik	1,174	2	158	0,312
Umut	1,995	2	158	0,139
İyimserlik	,315	2	158	0,730
Dayanıklılık	2,710	2	158	0,070
Pozitif Psk.Sermaye	1,464	2	158	0,234

Tablo 5'teki veriler doğrultusunda tüm değişkenler için  $p > 0,05$  olduğu için verilerin homojen olduğu söylenebilir ve Anova analizi yapılabilir.

**Tablo 6. Katılımcıların Yaşları ile Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına İlişkin Anova Sonuçları**

Değişken	Yaş	Ortalama(X)	F değeri	Sig. (p)
Öz-Yeterlilik	18-30	19,2347	1,000	0,370
	31-43	17,9459		
	44 ve üzeri	19,0000		
Umut	18-30	21,0306	0,667	0,515
	31-43	20,0270		
	44 ve üzeri	20,2692		
İyimserlik	18-30	20,4286	0,975	0,380
	31-43	19,1892		
	44 ve üzeri	20,7308		
Dayanıklılık	18-30	19,9082	1,065	0,347
	31-43	18,5676		
	44 ve üzeri	19,5769		
Pozitif Psikolojik Sermaye	18-30	80,6020	1,141	0,322
	31-43	75,7297		
	44 ve üzeri	79,5769		

Tablo 6’da katılımcıların yaşları ile pozitif psikolojik sermaye davranışı ve alt boyutlarına ilişkin Anova analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde; %95 güven düzeyinde yaş ile pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ).

Aşağıda katılımcıların eğitimleri ile pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarına ilişkin farklılık testinden önce homojenlik tablosuna yer verilmiştir:

**Tablo 7. Eğitim Değişkenine Ait Homojenlik Testi**

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Öz-Yeterlilik	1,559	3	157	,202
Umut	2,577	3	157	,056
İyimserlik	2,868	3	157	,088
Dayanıklılık	,726	3	157	,538
PozitifPsikolojikSermaye	1,917	3	157	,129

Tablo 7’deki veriler doğrultusunda tüm değişkenler için  $p>0,05$  olduğu için verilerin homojen olduğu söylenebilir ve Anova analizi yapılabilir.

**Tablo 8. Katılımcıların Eğitimleri ile Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına İlişkin Anova Sonuçları**

Değişken	Eğitim	Ortalama(X)	F değeri	Sig. (p)
Öz-Yeterlilik	Lise	17,0526	1,454	0,229
	Ön Lisans	19,6842		
	Lisans	18,8632		
	Lisans Üstü	19,8889		
Umut	Lise	18,9474	1,443	0,232
	Ön Lisans	20,6316		
	Lisans	20,8316		
	Lisans Üstü	22,8889		
İyimserlik	Lise	19,2632	0,263	0,852
	Ön Lisans	20,2895		
	Lisans	20,2842		
	Lisans Üstü	20,7778		

<b>Dayanıklılık</b>	Lise	18,9474	0,197	0,898
	Ön Lisans	19,8947		
	Lisans	19,4842		
	Lisans Üstü	20,0000		
<b>Pozitif Psikolojik Sermaye</b>	Lise	74,2105	0,843	0,472
	Ön Lisans	80,5000		
	Lisans	79,4632		
	Lisans Üstü	83,5556		

Tablo 8’de katılımcıların eğitimleri ile pozitif psikolojik sermaye davranışı ve alt boyutlarına ilişkin Anova analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde; %95 güven düzeyinde yaş ile pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ).

Aşağıda katılımcıların eğitimleri ile pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarına ilişkin farklılık testinden önce homojenlik tablosuna yer verilmiştir:

**Tablo 9. Çalışma Süresi Değişkenine Ait Homojenlik Testi**

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Öz-Yeterlilik	1,365	3	157	,256
Umut	2,659	3	157	,059
İyimserlik	1,587	3	157	,195
Dayanıklılık	2,589	3	157	,055
PozitifPsikolojikSermaye	1,639	3	157	,183

Tablo 9’deki veriler doğrultusunda tüm değişkenler için  $p>0,05$  olduğu için verilerin homojen olduğu söylenebilir ve Anova analizi yapılabilir.

**Tablo 10. Katılımcıların Çalışma Süreleri ile Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına İlişkin Anova Sonuçları**

Değişken	Çalışma Süresi	Ortalama( $\bar{X}$ )	F değeri	Sig. (p)
<b>Öz-Yeterlilik</b>	1-5yıl	18,0725	4,851	0,003
	6-10yıl	21,1667		
	11-15yıl	18,6667		
	16yıl ve üzeri	17,6538		
<b>Umut</b>	1-5yıl	20,2319	1,981	0,119
	6-10yıl	22,2381		
	11-15yıl	19,9583		
	16yıl ve üzeri	20,0000		
<b>İyimserlik</b>	1-5yıl	19,5362	2,829	0,040
	6-10yıl	22,0000		
	11-15yıl	18,8333		
	16yıl ve üzeri	20,2692		
<b>Dayanıklılık</b>	1-5yıl	18,8696	2,303	0,079
	6-10yıl	21,1667		
	11-15yıl	19,3333		
	16yıl ve üzeri	18,9231		
<b>Pozitif Psikolojik Sermaye</b>	1-5yıl	76,7101	3,733	0,013
	6-10yıl	86,5714		
	11-15yıl	76,7917		
	16yıl ve üzeri	76,8462		

Tab  
lo  
10’  
da  
katı

lımcıların çalışma süreleri ile pozitif psikolojik sermaye davranışı ve alt boyutlarına ilişkin Anova analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde; %95 güven düzeyinde, öz-yeterlilik, iyimserlik ve pozitif psikolojik sermaye değişkenlerinde anlamlı farklılık tespit



edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Anlamlı farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını anlamak için tukey testi sonuçlarına bakılmalıdır.

**Tablo 11. Çalışma Süresi ve Öz-Yeterliliğe Ait Tukey Testi Sonucu**

Öz-Yeterlilik			
TukeyHSD <sup>a,b</sup>			
Çalışma Süresi	N	Subseforalpha = 0.05	
		1	2
15yıl ve üzeri	26	17,6538	
1-5yıl	69	18,0725	
11-15yıl	24	18,6667	18,6667
6-10yıl	42		21,1667
Sig.		,800	,116

Öz-yeterliliği en yüksek olan grup 6-10 yıl arası çalışanlar iken, en düşük olan grup 15 yıl ve üzerinde çalışanlardır.

**Tablo 12. Çalışma Süresi ve İyimserliğe Ait Tukey Testi Sonucu**

İyimserlik			
TukeyHSD <sup>a,b</sup>			
Çalışma Süresi	N	Subseforalpha = 0.05	
		1	2
11-15yıl	24	18,8333	
1-5yıl	69	19,5362	19,5362
15yıl ve üzeri	26	20,2692	20,2692
6-10yıl	42		22,0000
Sig.		,639	,182

İyimserliği en yüksek olan grup 6-10 yıl arası çalışanlar iken, en düşük olan grup 11-15 yıl arasındaki çalışanlardır.

**Tablo 13. Çalışma Süresi ve Pozitif Psikolojik Sermayeye Ait Tukey Testi Sonucu**

Pozitif Psikolojik Sermaye			
TukeyHSD <sup>a,b</sup>			
Çalışma Süresi	N	Subseforalpha = 0.05	
		1	2
1-5yıl	69	76,7101	
11-15yıl	24	76,7917	
15yıl ve üzeri	26	76,8462	
6-10yıl	42		86,5714
Sig.			,067

Pozitif Psikolojik Sermayesi en yüksek olan grup 6-10 yıl arası çalışanlar iken, en düşük olan grup 1-5 yıl arasındaki çalışanlardır.

## SONUÇ

Mevcut çalışmanın sonuçlarına göre; kadın çalışanların umut, iyimserlik ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri erkek çalışanlara göre daha fazladır. Şevik (2019) ve Akduru (2019) çalışmalarında pozitif psikolojik sermaye düzeyinin erkek çalışanlarda kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Berberoğlu (2013); Büyükgöze (2014); Çınar (2011); Kaya Balay ve Demirci (2014); Tösten (2015) tarafından yapılan araştırmada pozitif psikolojik sermaye anlamlı bir farklılık göstermezken mevcut çalışmamızda kadın çalışanlarda pozitif psikolojik sermaye anlamlı bir sonuç vermektedir.

Öz-yeterliliği en yüksek olan grup 6-10 yıl arası çalışanlar iken, en düşük olan grup 15 yıl ve üzerinde çalışanlardır. Yine 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip çalışanların iyimserlik düzeyleri en yüksek iken 11-15 yıl arası çalışanların iyimserlik düzeyleri en düşük düzeydedir. Pozitif psikolojik sermaye için de benzer bir durum söz konusudur, 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri en yüksek iken 1-5 yıl arası çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri en düşük düzeydedir. Pozitif psikolojik sermaye algısı medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Berberoğlu (2013), Büyükgöze (2014) ve Savur (2013) tarafından yapılan araştırmalarda benzer sonuca ulaşılmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye algısı yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Fakat Akduru (2019) çalışmasında 26-35 yaş aralığındaki banka çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye algısı eğitime göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Anık (2018), Barut (2017), Aslan (2017), Sarıcı (2015) ve Kelekçi (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar da bu durumu destekler niteliktedir. Oruç (2015) ve Demir (2019)'un çalışmalarında eğitim seviyesi ile pozitif psikolojik sermaye arasında anlamlı farklıklar gözlemlenmiştir.

Yöneticiler çalışanların pozitif psikolojik seviyelerini ve pozitif psikolojik sermayenin alt boyut seviyelerini geliştirmeleri gerekmektedir. Ölçülebilir, etkin bir şekilde yönetilebilir ve geliştirilebilir bir kavram olan çalışanların sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin geliştirilmesinde uygulanacak stratejileri izleyerek çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerini geliştirmeleri gerekmektedir.

Çalışanların pozitif psikolojik seviyelerinin yönetilmesi ve geliştirilmesi konusuna örgütler ilk olarak işe alım aşamasında yani insan kaynakları yönetimi işlevlerinden kadrolama işlevi aşamasında önem vermelidirler. Ölçülebilir bir kavram olan pozitif psikolojik sermaye örgütlerin kadrolama aşamasında çalışanların psikolojik sermayelerinin ölçülmesi ve psikolojik sermayesi yüksek veya psikolojik sermayesi geliştirilebilir çalışanları istihdam etmeleri gelecekte karşılaşılabilecek olumsuz etkilere karşı bir ön alma olacaktır. Aynı zamanda geliştirilebilir bir kavram olan pozitif psikolojik sermaye insan kaynakları yönetiminin yetiştirme ve geliştirme işlevinde de değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir. Eğitim ve yetiştirme aşamasında pozitif psikolojik sermayenin geliştirilmesinde uygulanacak stratejiler bu aşamaya dâhil edilebilir. Bu faktörlerin yöneticiler tarafından dikkate alınması ile insan odaklı daha etkin bir yönetim sergilenebilecektir.

Çalışma tek bir ilde gerçekleştirilmiş olması mevcut çalışmanın en önemli kısıtıdır. Çalışmanın farklı iller veya coğrafi bölgelerde yapılması ve daha büyük örneklem ile çalışılması sonuçların genellenebilirliğini arttıracaktır.

## KAYNAKÇA

- Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünü Sağlamadaki Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-98.
- Akduru, H. E. (2019). *Farklılık İkliminin Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinde Etik Liderlik ve Psikolojik Güvenliğin Rolü: Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Anık, S. (2018). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Avey, J. B., Luthans, F. and Mhatre, K. H. (2008). A Call for Longitudinal Research in Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 29(5), 705-711.
- Avey, J., Wernsing, T. and Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Barut, A. (2017). *Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı ile Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Büyükgöze, H. (2014). *Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Çelik, M. ve Bilginer, F. G. (2018). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini Üzerine Etkisinde Lidere Duyulan Güvenin Aracılık Rolü: Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 138-160.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdare Dergisi*. 45(1), 121-137.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çoban, A. (2013). Psikolojik Sermaye'nin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerindeki Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 17-33.

- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 89-103.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. *Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42(2), 302-318.
- Erkutlu, H. V. (2015). *Pozitif Örgütsel Davranış*. Ankara: Akademisyen Kitapevi.
- Kaya, A., Balay, R. ve Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği). *Electronic Journal of Social Sciences*, 13(48), 47-68.
- Kelekçi, H. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri ile Yeterlik İnançları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Kutunis, R. Ö. ve Yıldız, E. (2014). Pozitif Psikoloji ile Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerleme. *Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi*, 5(11).
- Luthans, F. and Youssef, C. M. (2004), Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio B. J., Norman, B. J. and Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro Intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. and Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K. W. and Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 45.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Oruç, E. ve Kutanis, R. Ö. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Özkan-Pir, E. (2018). Lüks Marka ve Lüks Marka Tüketicileri Üzerine Teorik Bir Araştırma. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 28(5), 3409-3418.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 115-124.
- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin İş Doyumu ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Görüşleri (İzmir-Foça İlçesi Örneği)*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Savur, N. (2013). *Otantik Liderlik ve Çalışanların Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar
- Snyder, C. R., Ilardi, S. S., Cheavens, J., Michael, S. T., Yamhure, L. and Sympson, S. (2000). The Role of Hope in Cognitive-Behavior Therapies. *Cognitive Therapy and Research*, 24(6), 747-762.
- Şevik, Ü. (2019). *Algılanan Örgütsel Politika ile Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algularının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- [www.tbb.org.tr](http://www.tbb.org.tr) (Erişim Tarihi: 10.04.2019).
- Zhao, Z. and Hou, J. (2009). The Studyon Psychological Capital Development on Intreprenurial Team. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 35- 40.