BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİNE YÖNELİK BETİMSEL BİR DEĞERLENDİRME

Mustafa ERBİR[1]

1. GİRİŞ

Yaşadığımız çağda artan rekabet ortamında kurumların sahip olduğu sermaye çeşidi de farklılıklar göstermektedir. Örgütler "ekonomik sermaye", "beşerî sermaye", "sosyal sermaye" ve özellikle son yıllarda daha çok önem kazanan "psikolojik sermaye" kavramlarına yönelerek rekabette avantaj sağlamayı hedeflemektedirler (Luthans ve Youseff, 2004). Psikolojik sermaye kavramının özellikle 2000'li yıllarda bilimsel literatüre konu olduğu görülmektedir. Bu kavramın temelinde güdülenme teorileri bulunmaktadır. Kavram, çalışanın psikolojik olarak yaşadığı pozitif zihinsel süreçle beraber, çalışma ortamına yansıttığı pozitif tutum ve davranışlarla ilgilidir (Çiftçi ve Altın, 2020: 354). Dolayısıyla psikolojik sermayenin örgüt içerisinde pozitif tutum ve davranışlarla ilgili bir kavram olduğu söylenebilir.

Bu çalışmadaki örneklem grubu olan beyaz yakalı çalışanlar, genel olarak ofis ortamında mesleğini icra eden bireylerdir. Bu bireyler yüksek niteliklidir ve yaptıkları işle ilgili eğitim almışlardır (Özsoy ve Ekici Gürbüzoğlu, 2019: 151). Bazı beyaz yakalı çalışanlara örnek olarak bankacı, muhasebeci, bilgisayar işletmeni ve avukat gibi meslekleri kamuda, özel sektörde veya serbest olarak icra eden kişiler verilebilir. Beyaz yakalı çalışanların yaptıkları iş itibariyle insan ilişkileri konusunda, yani psikolojik açıdan yeterli ve iyi durumda olması çalıştıkları örgütteki ortamda pozitif davranışlar sergilenebilmesi açısından önemlidir. Çünkü bir örgütte yönetici statüsünde çalışanların çoğu aynı zamanda bir beyaz yakalı çalışandır. Bundan dolayı beyaz yakalı çalışanların psikolojik sermaye düzeylerine yönelik bir betimsel bir tarama yapılmıştır.

[1] Öğr. Gör. Dr., Kayseri Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, mustafa.erbir@kayseri.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6887-1561.

Betimsel taramalar bir konudaki mevcut durumu ortaya koymak amacıyla yapılmaktadır. Bu araştırmanın amacı da beyaz yakalı çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin bazı demografik özellikler ve çalışma statüsüne göre farklılaşma gösterip göstermediğinin tespit edilmesidir. Çalışma kapsamında ilk olarak psikolojik sermaye kavramı ve kavrama ait alt boyutlar olan iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik kavramları ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Daha sonra beyaz yakalılar üzerinde yapılan, psikolojik sermaye düzeyi ile ilgili araştırmaya yönelik bulgular yer almaktadır. Son olarak araştırma sonuçlarının değerlendirildiği sonuç bölümü bulunmaktadır.

2. PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI VE KAVRAMIN ALT BOYUTLARI

Beyaz yakalı çalışanların psikolojik sermaye düzeylerine yönelik yapılan çalışmanın uygulama bölümüne geçmeden önce konu ile ilgili kavramsal bir giriş yaparak psikolojik sermaye kavramı ve kavramın alt boyutları olan iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik kavramları hakkında ayrıntılı bilgi verilmiştir.

2.1. Psikolojik Sermaye Kavramı

Psikolojik sermaye kavramına yönelik tanımlamalara geçmeden önde kavramın çıkış noktası olan pozitif psikoloji kavramından bahsetmek uygun olacaktır.

Psikoloji biliminin ortaya çıktığı dönemlerde çalışmalar negatif davranışlar üzerinde yoğunlaşmaktaydı ve bireylerde bulunan eksiklikler, hastalıklar ve olumsuz davranışlar ile ilgili çalışmalar yapılmaktaydı (Maslow, 1954, akt. Linley vd., 2006). Ancak 21. Yüzyılda psikoloji biliminin negatiflikten çok pozitif taraflarının incelendiği araştırmaların sayısında artış olduğu görülmektedir (Aslan, 2017). Bu noktada pozitif psikoloji kavramı, insana ait pozitif özellikleri, mutluluk ve iyi olma halini bilimsel açıdan incelemektedir (Sheldon ve King, 2001: 216). Pozitif psikoloji kişilerde yanlış olan davranışlardan ziyade doğru davranışa ve yaşamı mutlu hale getirmeye odaklanmaktadır (Kutanis ve Yıldız, 2014:136). Pozitif psikoloji aslında hayatın anlamlı ve dolu dolu geçirilmesi ile ilgilidir (Carr, 2016:12). Psikolojik sermaye de pozitif psikolojiden doğmuş olan bir kavramdır (Kutanis ve Oruç, 2014). Dolayısıyla psikolojik sermayenin pozitif bir özellik taşıdığı söylenebilir.

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş döneminde nasıl ki sermaye kaynakları değişim göstermiş, beşerî ve sosyal sermaye önem kazanışsa, pozitif davranışı bünyesinde barındıran psikolojik sermaye kavramı da son dönemlerde daha fazla önem kazanmıştır (Tösten, 2015: 24). Önceki dönemlerde işletmeler başarılı olabilmek adına "fiziki, sosyal, insan ve beşerî" sermayeleri ölçmekteydi (Hitt vd., 2001). Ancak son dönemde işletmelerin başarıyı yakalayabilmesi ve piyasada rekabet edebilmeleri adına örgüt üyelerinin psikolojik hallerinin de önemli olduğu anlaşılmıştır. Bu gelişmelerle birlikte psikolojik sermaye kavramı ilk defa iktisat ve sosyoloji kaynaklarında görülmeye başlanmıştır (Goldsmith vd., 1998). Böylece işletmeler daha verimli ve rekabette üstün olabilmek adına psikolojik sermaye kavramına karşı daha hassas hale gelmişlerdir.

Psikolojik sermaye, kişilerin kendilerini algılamaları, yerine getirilecek olan göreve karşı tutumları, ahlaki açıdan yönelimleri ve hayata olan bakış açılarını içeren ve kişinin verimliliğine katkı sağladığı düşünülen kişilik özellikleridir (Goldsmith vd., 1997). Psikolojik sermaye, bilinen diğer sermaye çeşitlerinden daha farklı özellikler göstermektedir. Örneğin, ekonomik sermaye "neye sahipsin", beşerî sermaye "ne biliyorsun", sosyal sermaye "kimi tanıyorsun" gibi sorulara cevap ararken, özellikle son dönemlerde ortaya çıkan psikolojik sermaye ise "sen kimsin" sorusuna cevap aramaktadır (Luthans, ve Youssef-Morgan, 2017). Luthans vd. (2004)'nin önerdiği model de bu teoriyi desteklemektedir. Bu teoriye göre psikolojik sermaye kişinin "kim olduğuna" ve kendisini geliştirerek "kim olabileceğine" odaklanmaktadır.

Luthans vd. (2007)'ne göre psikolojik sermaye, beşerî sermayenin bir alt koludur ve olumlu ortamlarda güdülenen bireyin gösterdiği çaba neticesinde başarısının artması olasılığıdır. Psikolojik sermayeye bir başka açıdan bakan Keleş (2011)'e göre psikolojik sermaye; "öz yeterlilik", "umut", "psikolojik dayanıklılık" ve "iyimserlik" olmak üzere kişiye özgü bu dört kavramın birleşimidir. Psikolojik sermayeye ait olan bu sınıflama araştırma kapsamında da ele alınan psikolojik sermayenin alt boyutlarını vermektedir.

Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış konusunun da altında araştırılan bir yaklaşımdır (Avey vd., 2011). Avolio (2005)' e göre psikolojik sermayenin amacı örgütün sahip olduğu çalışanların potansiyellerinin farkında olmadığı varsayımından hareketle rekabete katkı sağlayacak avantajlar elde edebilmektir. Luthans vd. (2007)'ne göre psikolojik sermaye diğer sermaye türlerine göre daha yüksek bir düzeyde rekabet avantajı

sağlamaktadır çünkü psikolojik sermayeye yönelim ile rekabetin sürdürülebilmesi amacıyla insanın psikolojik kapasite açısından geliştirilmesi için yöntemler geliştirilebilmektedir. Bu sayede insan kaynaklarının ve faaliyetlerin uzun vadede sürdürülebilir olması sağlanabilmektedir.

Psikolojik sermaye kavramı, dört faktörlü bir yapıdan "öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık" oluşan pozitif bir kavramdır. Bu yapı "bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu" olarak tanımlanmaktadır. Bundan dolayı Luthans vd. (2007)'in sınıflandırması olan "iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik" alt kavramları bu araştırmada da kullanılmaktadır.

2.1.1. İyimserlik

İyimserlik, kişilerin şu an ve gelecekle ilgili başarı beklentileri konusunda sergiledikleri olumlu tutumdur (Luthans vd., 2006: 388). Luthans vd. (2007)'ne göre iyimserlik, gelecekteki olaylarla ilgili olumlu beklentilere sahip olmakla ilişkili bir kavramdır. Psikologların çoğuna göre iyimserlik, kişinin doğasında bulunan ve kişiye özel bir farklılık olarak görülmektedir. Ayrıca iyimserlik pozitif düşüncenin gücüdür (Karacaoğlu ve İnce, 2013). Bir diğer tanıma göre iyimserlik, pozitif olayları içsel, kalıcı ve yaygın sebeplere dayandırarak açıklayan nitelikte bir yaklaşıma sahip olmaktır (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Örneğin kişi zamanını ve enerjisini pozitif olaylara odaklanarak harcayabilir. Ancak önemli olan bunları iyimser bir tarz kullanarak açıklamaktır. Eğer olaylara iyimser bir tarzla yaklaşılmıyorsa kişi hala kötümser bir bakış açısına sahip olabilir (Luthans vd., 2007: 87). Bu tanımlamalardan yola çıkarak iyimser niteliğe sahip olan kişilerin yaşadıkları olaylar karşısında pozitif düşünme özelliklerini koruyabilen kişiler olduğu söylenebilir.

2.1.2. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, kişinin hayatında karşılaştığı etkili bir değişim, problem ya da risk karşısında başarılı olması ve sorun yaşamadan sürecin üstesinden gelme kabiliyeti olarak tanımlanır. Ayrıca kişinin bu kabiliyetinin zamanla değişmesi ve çevresel faktörlerle daha da güçlenmesi beklenir (Stewart vd., 1997: 22). Rutter (1987) psikolojik dayanıklılığı, sıkıntılı bir durum karşısında kalındığı zaman bu sıkıntıyla mücadele etmek veya pozitif uyum sağlamak olarak tanımlamaktadır. Luthans ve Youssef (2004)'e göre psikolojik dayanıklılık, insanın yaşadığı olumsuzlukların, başarısızlıkların ya

da uyum sağlanması gereken bazı değişikliklerin sonrasında, başarıyı yakalama çabası içerisinde olması hatta bu başarıyı daha da ileriye götürme kabiliyetine sahip olmasıdır.

Bu tanımlamalardan sonra psikolojik dayanaklılık düzeyi yüksek olan kişilerin stresle başa çıkma, zorluklara karşı mücadele etme, sıkıntılar karşısında çaba göstermekten vazgeçmeyen kişiler olduğu söylenebilir. Psikolojik dayanıklılık kavramı, psikolojik sermaye kavramı alt faktörlerinden birisidir. Dolayısıyla psikolojik dayanıklılık, iş hayatındaki kişilerin zorluklar karşısında vazgeçmeden mücadele ederek başarıyı hedeflemesi bakımından önemli bir rol oynamaktadır.

2.1.3. Umut

Umut, insanların hedeflerine ulaşmasında inandığı başarı yollarına ve başarıyı yakalayabilecek iradeye sahip olmasıdır (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Snyder (1995)'e göre umut, kişinin belirlediği amaçlarını gerçekleştireceğine dair oluşan başarma duygusu tarafından motive edilen bir bilişsel süreçtir. Snyder ve Lopez (2007)'e göre ise umut, insanın belirlediği hedeflere ulaşmak için çeşitli yollar aramak ve bu yollarda ilerleyebilmek için gereken motivasyonu sağlamak koşuluyla hedef odaklı olarak hareket etmektir. Luthans vd. (2007)'a göre umut, psikolojik sermayenin güç kaynağıdır ve günlük hayatta sıkça kullanılan bir kavramdır.

Umut, kişisel özelliklere ya da duruma göre şekillenebilir. Yani hedeflere yönelik harekete geçme bu hareketin sürdürülebilmesi sürecinde kararlı olabilme, ayrıca zamanında hedeflere ulaşabilmek adına doğru planlamalar yapabilme ve zorluklar karşısında alternatif planlar oluşturabilme yeteneğidir (Tösten, 2015: 31). Diğer bir bakış açısına göre umut, kişilerin özellikle geleceğe yönelik izlenimlerinde kişisel düşüncelerini aktarırken sıkça kullandığı ve iyi şeyler olmasını çağrıştırabilen bir kavramdır (Polatcı, 2011: 144). Bu tanımlardan yola çıkarak umut kavramının kişilerin kendilerinin hedef belirleyip, bu hedefler doğrultusunda gerekli adımları atabileceklerine ve bu süreçte kendilerini motive ederek hedeflere ulaşabileceklerine yönelik düşünceyi ifade ettiği söylenebilir.

2.1.4. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik, kişinin üstlendiği bir görevi etkili bir şekilde yapabilmesi için kabiliyetinin olduğuna dair kendine inanması ve buna bağlı olarak gelişen güveni ifade eder (Bandura, 1997). Öz-yeterlilik, Albert Bandura'nın

kapsamlı teorisinden ve çalışmalarından gelir ve kişinin belirli bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirmesinde gereken motivasyonu sağlamasında, bilişsel süreçleri ve eylemleri harekete geçirme konusunda kendisine olan inancı ifade eder (Luthans ve Youssef, 2014). Öz yeterlilik düzeyi yüksek olan yani kendisine güveni yüksek olan kişiler zor olan görevleri tercih ederler, hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşmak için motivasyonu arttırırlar (Luthans vd., 2007). Öz yeterlilik, kişideki yeteneklerin mükemmellik derecesi ile ilgili değildir, bu yeteneklere olan kişisel inançla ilgilidir (Özkalp, 2009). Dolayısıyla öz yeterliliği yüksek olan bireyler, yeteneklerine olan inancı sayesinde zorluklara karşı kendilerinde bu zorlukların üstesinden gelecek gücü görmektedirler.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışma, beyaz yakalı çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin incelendiği betimsel bir araştırmadır. Bu bağlamda nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, bir konuya yönelik sorulan soruların ve verilen cevapların betimsel olarak ele alındığı bir yöntemdir (Jackson, 2015). Araştırma örneklemini oluşturan beyaz yakalı çalışanlar kamu çalışanları, özel sektörde çalışanları ve serbest meslek sahibi olan bireyler arasından seçilmiştir. Bundan dolayı araştırma katılımcılarının psikolojik sermaye düzeyleri hem bazı demografik özelliklere göre hem de çalışma statüsüne göre ele alınmaktadır. Araştırma kapsamında oluşturulan soruların cevapları, betimsel istatistiki analizler yapılarak ortaya konulmuştur.

Çalışma kapsamında veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerine yönelik kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği daha önce test edilmiştir (Çetin ve Basım, 2008). Bu araştırmada da ölçeğin güvenilirlik analizi tekrar yapılmış ve ölçek oldukça güvenilir olarak (α= 0,920) hesaplanmıştır. Toplanan veriler SPSS.22 istatistik programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Veriler normal dağılım sergilediği için iki değişken arasında anlamlı bir farklılaşmaya yönelik "bağımsız örneklem t testi", ikiden fazla değişken arasındaki farklılaşmaya yönelik ise "tek yönlü ANOVA testi" yapılmıştır.

Çalışma kapsamında beyaz yakalı çalışanların psikolojik sermaye düzeyi alt boyutlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem yılı, öğrenim durumu, çalışma statüsü, sendikaya üyelik ve idari görev değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği sorularına cevap aranmaktadır.

3.1. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni, Kayseri ilinde bulunan tüm beyaz yakalı çalışanlardır. Evrenden seçilen örneklem grubu 383 katılımcıdır. 383 katılımcı Kayseri ilinde bulunan tüm beyaz yakalı çalışanları temsil edecek büyüklüktedir (Yıldız vd. 2002: 142). Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem yılı, öğrenim durumu, çalışma statüsü, sendikaya üye olma durumu ve idari görev değişkenine göre dağılımı Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Frekans ve Yüzde Dağılımı

Cinsiyet	**Frekans**	**Yüzde (%)**	**Öğrenim D.**	**Frekans**	**Yüzde (%)**
Kadın	178	46,4	Lise ve altı	53	13,8
Erkek	205	53,6	Ön Lisans	70	18,3
Yaş	**Frekans**	**Yüzde (%)**	Lisans	194	50,7
18-30	112	29,2	Lisansüstü	66	17,2
31-40	99	25,8	**Statü**	**Frekans**	**Yüzde (%)**
41-50	95	24,8	Kamu	102	26,6
51 ve üstü	77	20,2	Özel	154	40,2
Medeni D.	**Frekans**	**Yüzde (%)**	Serbest	127	33,2
Bekar	123	32,1	**Sendika**	**Frekans**	**Yüzde (%)**
Evli	260	67,9	Var	76	19,8
Kıdem (yıl)	**Frekans**	**Yüzde (%)**	Yok	307	80,2
0-5	122	31,8	**İdari Görev**	**Frekans**	**Yüzde (%)**
6-10	98	25,6	Var	192	50,2
11-20	92	24,1	Yok	191	49,8
21 ve üstü	71	18,5			
Toplam	**383**	**100**	**Toplam**	**383**	**100**

Tablo 1'e göre katılımcıların %46,4'ü kadın, %53,6'sı ise erkektir. Katılımcılar yaş değişkenine göre gruplara ayrıldığında en yüksek katılımın 18-30 yaş (%29,2), en düşük katılımın 51 ve üstü yaş (%20,2) olduğu görülmektedir. Medeni durum bakımında araştırmaya daha çok evli bireyler (%67,9) katılım sağlamıştır. Kıdem yılı değişkenine göre ise en çok katılımı 0-5 yıllık bir mesleki kıdeme sahip olan (%31,8) bireyler sağlamıştır. Katılımcılar arasında öğrenim durumu olarak en çok lisans mezunu (%50,7) bireyler bulunmaktadır. Araştırmaya 102 kamu çalışanı (%26,6), 154 özel sektör çalışanı (%40,2) ve 127 serbest meslek çalışanı (%33,2) katılmıştır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%80,2) herhangi bir sendikaya üye değildir. Katılımcıların yaklaşık yarısının (%50,2) idari görevi bulunmaktadır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu toplam iki başlıktan oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara ait bilgilerin bulunduğu kişisel bilgi formu, ikinci bölümde ise psikolojik sermaye ölçeği bulunmaktadır.

-Psikolojik Sermaye Ölçeği: Psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek amacıyla Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçeye uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik testi Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği, 'iyimserlik', 'psikolojik dayanıklılık', 'umut' ve 'öz yeterlilik' alt boyutlarını içermektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar her bir boyuta ilişkin iyimserliğin, psikolojik dayanıklılığın, umudun ve öz yeterliliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçekte toplam 3 madde ters puanlanmıştır.

3.3. Araştırmada Geçerlilik ve Güvenilirlik

Araştırma kapsamında kullanılan psikolojik sermaye ölçeğinin yapı geçerliliği Çetin ve Basım (2012) tarafından test edilmiş ve uyum değerlerinin yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca psikolojik sermaye ölçeğinin bir bütün olarak ve alt faktörlerinin güvenilirlik analizleri yapılmış crohnbach alpha değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi

Ölçek Adı	Madde Sayısı	Güvenilirlik Düzeyi (α)
Psikolojik Sermaye	24	0,920
- İyimserlik	6	0,760
- Psikolojik Dayanıklılık	6	0,728
- Umut	6	0,776
- Öz Yeterlilik	6	0,746

Tablo 2'ye göre psikolojik sermaye ölçeği ve ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu (α>0,70) görünmektedir (Kalaycı, 2014). Bundan sonraki aşamada gerekli analiz yönteminin belirlenebilmesi için verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğinin tespit edilmesi gerekmektedir. Tablo 3'te normal dağılım analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 3. Normal Dağılım Analizi

Ölçek Adı	p	Çarpıklık		Basıklık	
İyimserlik	0,000	-0,405	0,125	0,034	0,249
Psikolojik Dayanıklılık	0,000	-0,004	0,125	-0,654	0,249
Umut	0,001	0,007	0,125	-0,491	0,249
Öz Yeterlilik	0,000	-0,283	0,125	-0,480	0,249

Tablo 3'e göre psikolojik sermaye kavramı alt boyutlarının basıklık ve çarpıklık değerleri (-1 ile +1) arasındadır. Veriler normal dağılım sergilediği için çalışmada parametrik testlerin kullanılması gerekmektedir.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu aşamasında katılımcıların psikolojik dayanıklılık alt boyutları kapsamında bazı değişkenlere göre istatistiki olarak farklılaşma durumlarına bakılmaktadır. Toplanan veriler normal dağılım sergilediği için araştırmada parametrik testler kullanılmaktadır. İki değişken arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını tespit edebilmek için "bağımsız örneklem t testi", ikiden fazla değişken arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını tespit edebilmek için ise "tek yönlü ANOVA" testi uygulanmıştır. Ayrıca hangi gruplar arasında farklılaşmanın olduğunu tespit edebilmek için "post-hoc" testlerinden "tukey testi" yapılmıştır.

Araştırmada ilk olarak psikolojik sermaye alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumu analiz edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Psikolojik Sermaye Düzeyinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

Faktörler	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	σ	t	p
İyimserlik	Kadın	178	3,75	0,582	-1,321	0,187
	Erkek	205	3,66	0,650		
P. Dayanıklılık	Kadın	178	3,87	0,591	-0,812	0,417
	Erkek	205	3,82	0,590		
Umut	Kadın	178	3,58	0,574	-1,094	0,275
	Erkek	205	3,52	0,590		
Öz Yeterlilik	Kadın	178	3,68	0,701	-1,265	0,207
	Erkek	205	3,59	0,737		

Tablo 4'e göre iyimserlik ($p=0,187$; $p>0,05$), psikolojik dayanıklılık ($p=0,417$; $p>0,05$), umut ($p=0,275$; $p>0,05$) ve öz yeterlilik ($p=0,207$; $p>0,05$) boyutlarının tamamında katılımcıların puan ortalamaları arasında

istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır. Dolayısıyla beyaz yakalı çalışan kadınların ve erkeklerin birbirine yakın bir düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduğu söylenebilir.

Psikolojik sermaye alt boyutlarının yaş değişkenine göre farklılaşma durumu Tablo 5'te verilmektedir.

Tablo 5. Psikolojik Sermaye Düzeyinin Yaşa Göre Farklılaşma Durumu

Faktörler	Yaş	n	$\bar{x}$	σ	F	p	Fark
İyimserlik	18-30 (1)	112	3,65	0,576	3,843	*0,010**	2,4-3
	31-40 (2)	99	3,81	0,575			
	41-50 (3)	95	3,56	0,613			
	51 ve üstü (4)	77	3,82	0,706			
P. Dayanıklılık	18-30 (1)	112	3,68	0,607	7,004	*0,000**	2,4-1
	31-40 (2)	99	3,97	0,557			
	41-50 (3)	95	3,77	0,535			
	51 ve üstü (4)	77	4,00	0,607			
Umut	18-30 (1)	112	3,51	0,494	1,542	0,203	-
	31-40 (2)	99	3,61	0,541			
	41-50 (3)	95	3,46	0,613			
	51 ve üstü (4)	77	3,62	0,699			
Öz Yeterlilik	18-30 (1)	112	3,56	0,710	1,593	0,191	-
	31-40 (2)	99	3,72	0,735			
	41-50 (3)	95	3,56	0,643			
	51 ve üstü (4)	77	3,73	0,797			

Tablo 5'e göre umut ($p=0,203$; $p>0,05$) ve öz yeterlilik ($p=0,203$; $p>0,05$) boyutlarında katılımcıların puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır. Ancak iyimserlik ($p=0,010$; $p<0,05$) ve psikolojik dayanıklılık ($p=0,000$; $p<0,05$) boyutlarında puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılaşmalar bulunmaktadır. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilebilmesi için yapılan "tukey testi" sonucunda 31-40 yaş grubu ve 50 yaş üstü bireylerin 41-50 yaş grubundaki bireylere göre daha iyimser, 31-40 yaş grubu ve 50 yaş üstü bireylerin 18-30 yaş grubundaki bireylere göre daha yüksek bir psikolojik dayanıklılık düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

Psikolojik sermaye alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumu Tablo 6'te verilmektedir.

Tablo 6. Psikolojik Sermaye Düzeyinin Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu

Faktörler	Medeni D.	n	$\bar{x}$	σ	t	p
İyimserlik	Bekâr	123	3,65	0,576	-1,187	0,236
	Evli	260	3,73	0,639		
P. Dayanıklılık	Bekâr	123	3,70	0,603	-3,228	*0,001**
	Evli	260	3,91	0,573		
Umut	Bekâr	123	3,52	0,496	-0,644	0,520
	Evli	260	3,56	0,620		
Öz Yeterlilik	Bekâr	123	3,57	0,721	-1,222	0,223
	Evli	260	3,67	0,720		

Tablo 6'ya göre iyimserlik (p=0,236; p>0,05), umut (p=0,520; p>0,05) ve öz yeterlilik (p=0,223; p>0,05) boyutlarında katılımcıların puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır. Buna karşın psikolojik dayanıklılık (p=0,001; p<0,05) alt boyutunda evli bireylerin puan ortalamaları bekâr bireylerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle beyaz yakalı çalışan örnekleminde evli bireyler bekâr bireylere göre daha yüksek bir psikolojik dayanıklılık düzeyine sahiptir.

Psikolojik sermaye alt boyutlarının mesleki kıdem yılı değişkenine göre farklılaşma durumu Tablo 7'de verilmektedir.

Tablo 7. Psikolojik Sermaye Düzeyinin Mesleki Kıdem Yılına Göre Farklılaşma Durumu

Faktörler	Kıdem (Yıl)	n	$\bar{x}$	σ	F	p	Fark
İyimserlik	0-5 (1)	122	3,65	0,576	8,070	*0,000**	2,4-1,3
	6-10 (2)	98	3,88	0,591			
	11-20 (3)	92	3,48	0,542			
	21 ve üstü (4)	71	3,82	0,729			
P. Dayanıklılık	0-5 (1)	122	3,70	0,606	11,063	*0,000**	2,4-1,3
	6-10 (2)	98	4,03	0,564			
	11-20 (3)	92	3,68	0,482			
	21 ve üstü (4)	71	4,04	0,609			
Umut	0-5 (1)	122	3,53	0,496	5,574	*0,001**	2,4-3
	6-10 (2)	98	3,68	0,578			
	11-20 (3)	92	3,36	0,558			
	21 ve üstü (4)	71	3,65	0,693			
Öz Yeterlilik	0-5 (1)	122	3,57	0,724	4,831	*0,003**	2,4-3
	6-10 (2)	98	3,80	0,733			
	11-20 (3)	92	3,45	0,577			
	21 ve üstü (4)	71	3,76	0,806			

Tablo 7'ye göre iyimserlik (p=0,000; p<0,05), psikolojik dayanıklılık (p=0,000; p<0,05), umut (p=0,001; p<0,05) ve öz yeterlilik (p=0,003; p<0,05) boyutlarının tamamında katılımcıların puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılaşmalar bulunmamaktadır. Buna göre 6-10 yıl ve 20 yıl üstü kıdeme sahip olan bireyler 0-5 yıl ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip olan bireylere göre daha iyimser ve daha yüksek bir psikolojik dayanıklılık düzeyine sahiptir. Ayrıca 6-10 yıl ve 20 yıl üstü kıdeme sahip olan bireyler 11-20 yıl arası kıdeme sahip olan bireylere göre daha yüksek bir umut ve öz yeterlilik düzeyine sahiptir. Başka bir ifadeyle 6-10 yıl aralığında veya 20 yıl üzerinde bir kıdeme sahip olan bireyler daha yüksek bir psikolojik sermaye düzeyine sahiptir.

Psikolojik sermaye alt boyutlarının öğrenim düzeyi değişkenine göre farklılaşma durumu Tablo 8'de verilmektedir.

Tablo 8. Psikolojik Sermaye Düzeyinin Öğrenim Düzeyine Göre Farklılaşma Durumu

Faktörler	Öğrenim	n	$\bar{x}$	σ	F	p	Fark
İyimserlik	Lise ve altı (1)	53	3,77	0,592	1,326	0,266	-
	Ön lisans (2)	70	3,58	0,602			
	Lisans (3)	194	3,71	0,652			
	Lisansüstü (4)	66	3,75	0,553			
P. Dayanıklılık	Lise ve altı (1)	53	3,86	0,614	1,131	0,336	-
	Ön lisans (2)	70	3,74	0,580			
	Lisans (3)	194	3,85	0,601			
	Lisansüstü (4)	66	3,93	0,546			
Umut	Lise ve altı (1)	53	3,56	0,601	0,621	0,602	-
	Ön lisans (2)	70	3,47	0,540			
	Lisans (3)	194	3,55	0,606			
	Lisansüstü (4)	66	3,60	0,544			
Öz Yeterlilik	Lise ve altı (1)	53	3,61	0,751	2,187	0,089	-
	Ön lisans (2)	70	3,45	0,715			
	Lisans (3)	194	3,68	0,727			
	Lisansüstü (4)	66	3,72	0,665			

Tablo 8'e göre iyimserlik (p=0,266; p>0,05), psikolojik dayanıklılık (p=0,336; p>0,05), umut (p=0,602; p>0,05) ve öz yeterlilik (p=0,089; p>0,05) boyutlarının tamamında katılımcıların puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır. Dolayısıyla beyaz yakalılar arasında farklı öğrenim durumuna sahip bireylerin birbirine yakın bir düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduğu söylenebilir.

Psikolojik sermaye alt boyutlarının çalışma statüsü değişkenine göre farklılaşma durumu Tablo 9'de verilmektedir.

Tablo 9. Psikolojik Sermaye Düzeyinin Çalışma Statüsüne Göre Farklılaşma Durumu

Faktörler	Statü	n	$\bar{x}$	σ	F	p	Fark
İyimserlik	Kamu (1)	102	3,80	0,658	7,808	*0,000**	1,2-3
	Özel (2)	154	3,78	0,623			
	Serbest (3)	127	3,53	0,548			
P. Dayanıklılık	Kamu (1)	102	4,01	0,499	10,107	*0,000**	1,2-3
	Özel (2)	154	3,87	0,648			
	Serbest (3)	127	3,67	0,541			
Umut	Kamu (1)	102	3,67	0,694	4,844	*0,008**	1-3
	Özel (2)	154	3,56	0,528			
	Serbest (3)	127	3,43	0,528			
Öz Yeterlilik	Kamu (1)	102	3,76	0,751	5,327	*0,005**	1,2-3
	Özel (2)	154	3,68	0,769			
	Serbest (3)	127	3,47	0,603			

Tablo 9'a göre iyimserlik ($p=0,000$; $p<0,05$), psikolojik dayanıklılık ($p=0,000$; $p<0,05$), umut ($p=0,008$; $p<0,05$) ve öz yeterlilik ($p=0,000$; $p<0,05$) boyutlarının tamamında katılımcıların puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılaşmalar bulunmamaktadır. Buna göre kamuda ve özel sektörde beyaz yakalı statüsünde çalışan bireyler serbest meslek sahibi beyaz yakalı çalışan bireylere göre daha iyimser, daha yüksek bir psikolojik dayanıklılık düzeyine ve daha yüksek bir öz yeterlilik düzeyine sahiptir. Ayrıca kamuda çalışan beyaz yakalılar serbest meslek sahibi beyaz yakalılara göre daha yüksek bir umut düzeyine sahiptir. Başka bir ifadeyle kamuda ve özel sektörde çalışan beyaz yakalılar serbest meslek sahibi beyaz yakalardan daha yüksek bir psikolojik sermaye düzeyine sahiptir.

Psikolojik sermaye alt boyutlarının sendikaya üyelik değişkenine göre farklılaşma durumu Tablo 10'da verilmektedir.

Tablo 10. Psikolojik Sermaye Düzeyinin Sendika Üyeliğine Göre Farklılaşma Durumu

Faktörler	Sendika	n	$\bar{x}$	σ	t	p
İyimserlik	Var	76	3,79	0,708	1,258	0,211
	Yok	307	3,68	0,595		
P. Dayanıklılık	Var	76	3,94	0,559	1,640	0,104
	Yok	307	3,82	0,596		
Umut	Var	76	3,64	0,729	1,310	0,193
	Yok	307	3,52	0,539		
Öz Yeterlilik	Var	76	3,74	0,799	1,266	0,208
	Yok	307	3,61	0,700		

Tablo 10'a göre iyimserlik (p=0,211; p>0,05), psikolojik dayanıklılık (p=0,104; p>0,05), umut (p=0,193; p>0,05) ve öz yeterlilik (p=0,208; p>0,05) boyutlarının tamamında katılımcıların puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır. Dolayısıyla beyaz yakalı çalışan sendikaya üye olan veya olmayan bireylerin birbirine yakın bir düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduğu söylenebilir.

Psikolojik sermaye alt boyutlarının idari görev değişkenine göre farklılaşma durumu Tablo 11'de verilmektedir.

Tablo 11. Psikolojik Sermaye Düzeyinin İdari Göreve Göre Farklılaşma Durumu

Faktörler	İdari G.	n	$\bar{x}$	σ	t	p
İyimserlik	Var	192	3,66	0,608	1,450	0,148
	Yok	191	3,75	0,630		
P. Dayanıklılık	Var	192	3,81	0,599	1,155	0,249
	Yok	191	3,88	0,582		
Umut	Var	192	3,49	0,569	2,119	*0,035**
	Yok	191	3,61	0,591		
Öz Yeterlilik	Var	192	3,59	0,721	1,312	0,190
	Yok	191	3,68	0,719		

Tablo 11'e göre iyimserlik (p=0,148; p>0,05), psikolojik dayanıklılık (p=0,249; p>0,05) ve öz yeterlilik (p=0,190; p>0,05) boyutlarında katılımcıların puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır. Ancak umut (p=0,035; p<0,05) boyutunda istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır. Buna göre idari bir görevi olmayan beyaz yakalı çalışanlar idari görevi olan beyaz yakalılara göre daha yüksek bir umut düzeyine sahiptirler.

5. SONUÇ

Bu araştırmada beyaz yakalı çalışanların psikolojik sermaye düzeylerine yönelik betimsel bir tarama yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre beyaz yakalı çalışanlarda psikolojik sermaye düzeyinin cinsiyet, öğrenim durumu ve sendikaya üye olup olmama değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Yaş grupları arasında psikolojik sermaye düzeyleri arasında sadece iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında bir farklılaşma görülmektedir. Buna göre 31-40 yaş grubunda ve 50 yaş üstünde bulunan bireyler diğer yaş gruplarından daha iyimser ve psikolojik olarak daha

dayanıklı durumdadır. Buna karşın yaş grupları arasında öz yeterlilik ve umut düzeyleri bakımından bir farklılaşma bulunmamaktadır.

Medeni durum değişkenine göre psikolojik sermaye düzeyleri evli ve bekâr bireyler arasında sadece psikolojik dayanıklılık alt boyutunda farklılaşma göstermektedir. Sonuç olarak evli bireylerin bekâr bireylerden psikolojik olarak daha dayanıklı olduğu görülmektedir. İyimserlik, umut ve öz yeterlilik düzeyleri bakımından ise evli ve bekâr bireyler arasında bir farklılaşma görülmemektedir.

Mesleki kıdem yılı değişkenine göre mesleğinde 6-10 yıl arasında ve 20 yıl üzerinde bir kıdeme sahip olan bireyler diğer gruplara göre daha yüksek bir psikolojik sermaye düzeyine sahiptir. Buradaki farklılaşma iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik olmak üzere tüm alt boyutlarda görülmektedir.

Çalışma statüsü değişkenine göre kamu ve özel sektörde çalışan beyaz yakalıların psikolojik sermaye düzeyleri özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek bir düzeydedir. Bu farklılaşma iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutlarının tamamında görülmektedir.

Beyaz yakalı çalışanlar içerisinde idari göreve sahip olmayan bireyler idari görevi olan bireylere göre daha yüksek bir umut düzeyine sahiptir. Buna karşın idari görev olan ve olmayan beyaz yakalılar arasında iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik düzeylerinde bir farklılaşma bulunmamaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre beyaz yakalı çalışanlar örnekleminde özellikle kıdem yılı 11-20 arasında bulunanlar ve serbest meslek sahibi olarak mesleğini icra eden bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin diğer gruplara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durumun çeşitli nedenleri olabilir. Bu duruma kıdem yılı 11-20 arasında olan bireylerin mesleki kariyerinin monotonlaşması veya kariyer imkânı olmayan bir meslekte kariyer düzleşmesi yaşama durumu gibi nedenler örnek olarak verilebilir. Diğer taraftan serbest meslek sahiplerinin piyasa koşullarından olumsuz etkilenebilmesi, çok farklı meslek gruplarının serbest meslek sahibi sınıflandırmasının içerisinde yer alması veya serbest meslek sahiplerinin çok farklı düzeyde gelir gruplarındaki bireylerden oluşması psikolojik sermaye düzeylerinin ortalamasının düşük olmasının nedenleri arasında görülebilir.

Gerek işletme yöneticilerinin gerek serbest meslek sahiplerinin bu araştırma sonucunda ortaya konan bulgular ışığında psikolojik sermaye düzeyleri diğer gruplardan düşük olan bireylerin iyimserlik, psikolojik

dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik düzeylerini artıracak faaliyetlerde bulunmaları tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

Avey, J.B., R.J. Reichard, F. Luthans & K.H. Mhatre (2011), Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance, Human Resource Development Quarterly, 22(2), 127-152.

Avolio, Bruce J. & Gardner, W.L. (2005), Authentic Leadership Development: Getting To The Root of Positive Forms of Leadership, The Leadership Quarterly, 16, 315-338.

Aslan, İ. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.

Carr, A. (2016), Pozitif Psikoloji Mutluğun ve İnsanın Güçlü Yönlerinin Bilimi (Çev.: Ümit Şendilek). 1. Basım, Kaktüs Yayınları, İstanbul.

Çetin, F. & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. Amme İdaresi Dergisi, 45(1), 121-137.

Çiftçi, G. E. ve Altın, Ş. (2020), Örgütsel iklimin çalışanların psikolojik sermaye düzeyine etkisi: Bir alan araştırması, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10 (2), 353-375.

Goldsmith, H.A., Veum, J.R., & Darty, W. (1997). The ımpact of psychological and human capital on wages, Economic Inquiry, 35, 815- 829.

Goldsmith, H.A., Darity, W.,& Veum, J. R.. (1998). Race, cognitive skills, psychological capital and wages. Review of Black Political Economy, 26(2), 13-22.

Hitt, M. A., Bierman, L., Shimizu, K.,& Kochhar, R. (2001). Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in Professional service firms: A resource-based perspective. Academy of Management Journal, 44(1), 13-28.

Jackson, S. L. (2015). Research methods and statistics: A critical thinking approach. Boston: Cengage Learning.

Kalaycı, S. (2014). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Karacaoğlu K & İnce F (2013) Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 18(1), 181-202.

Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 343-350,

Kutanis, R. Ö. & ORUÇ, E. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. The Journal of Happiness & Well-Being, 2(2),145-159.

Kutanis R. Ö. & Yıldız, E. (2014). Pozitif Psikoloji ile Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerleme. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 5(11): 135-154.

Linley, A. P., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. The Journal Of Positive Psychology, 1(1), 3-16.

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.

Luthans, F., Luthans, K. & Luthans, B. (2004). Positive Psychological Capital: Going Beyond Human and Social Capital. Business Horizons, 47(1), 45–50.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. & Combs, G. J. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-intervention. Journal of Organizational Behavior, 27 (3), 387–393.

Luthans F., Avolio J. B., Avey J. B. & Norman S. M. (2007) Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Published in Personnel Psychology 60, 541–572.

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4, 339–366.

Özkalp E. (2009) Örgütsel davranışta yeni bir boyut: pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Mayıs 21-23.

Özsoy, E. & Ekici Gürbüzoğlu, Y. (2019), Beyaz yakalı çalışanlarda aranan becerilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, International Journal of Management and Administration, 3(5), 149-160.

Polatcı, S. (2011). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. American Journal of Orthopsychiatric, 57(3), 316–330.

Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. American Psychologist, 56(3), 216.

Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring and nurturing hope. Journal of Counseling and Development, 73, 355–359.

Snyder C. R., Lopez S. J. (2007) Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths (Sage Publication, USA).

Stewart M, Reid G, Mangham C (1997) Fostering children's resilience. Journal of Pediatric Nursing 12, 21-31.

Tösten, R. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi, Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gaziantep.

Yıldız, N., Akbulut, Ö. & Bircan, H. (2002), İstatistiğe Giriş, Aktif Yayınevi, üçüncü Baskı, Erzurum.