

BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

*Doç. Dr. Turhan ERKMEN**
*Arş. Gör. Dr. Emel ESEN***

ÖZ

Pozitif örgütsel davranışın gelişen alanlarından biri olan ve umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik gibi pozitif kavramların birleşiminden oluşan psikolojik sermaye konusu, ülkemizde örgütsel davranış alanında çok fazla araştırma konusu yapılmayan bir alandır. İlk defa 2004 yılında Fred Luthans ve çalışma arkadaşları tarafından ortaya konan psikolojik sermaye kavramının, 2007 yılında yine bu araştırmacılar tarafından ölçümü yapılmıştır.

Bu çalışmada da, günümüzde bilgi toplumunun öne çıkan sektörlerinden ve en önemlilerinden biri olan bilişim sektöründe, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek ve çalışanların demografik değişkenlerine göre psikolojik sermaye düzeylerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Fred Luthans ve arkadaşları tarafından 2007 yılında geliştirilen, bu çalışmada geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılan psikolojik sermaye anketini, bilişim sektöründe çalışan 155 kişi cevaplamıştır. Çıkan sonuçlara göre, bilişim sektöründe psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların, yönetici pozisyonunda, yaşça daha büyük, erkek, toplam kıdemi fazla olan çalışanlar olduğu saptanmıştır. Buna karşın, eğitim durumu ve kurumdaki kıdem, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri açısından herhangi bir farklılık yaratmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Pozitif Örgütsel Davranış, Bilişim Sektörü
Jel Kod: M10, M19

A RESEARCH ABOUT DETERMINING EMPLOYEES' PSYCHOLOGICAL CAPITAL LEVEL IN INFORMATION SECTOR

ABSTRACT

Psychological Capital which is one of the growing subjects in Organizational Behavior literature and composed of hope, optimism, resiliency and self-efficacy haven't studied a lot in the area of Organizational Behavior in Turkey. Psychological capital was exposed by Fred Luthans and his colleagues in 2004 and developed psychological capital measurement by these researchers in 2007.

The purpose of this study is to determine the employees' psychological capital level and explain the differences among employees' psychological capital level according to demographic variables in information sector which is one the prominent and important sector in knowledge society. Psychological capital questionnaire which was developed by Fred Luthans and colleagues, validated and found as reliable in this study, was answered by 155 employees. According to results of this study, employees who have high psychological capital level, are in managerial position, elder than other employees, man and have high total seniority. After all, there weren't any difference according to education level and seniority in current organization.

Keywords: Psychological Capital, Positive Organizational Behavior, Information Sector

Jel Kod: M10, M19

* Yıldız Teknik Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Örgütsel Davranış ABD, Öğretim Üyesi, terkmen@yildiz.edu.tr

** Yıldız Teknik Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Örgütsel Davranış ABD, Öğretim Elemanı, emeloz@yildiz.edu.tr

I.GİRİŞ

Her geçen gün teknolojinin gelişiyor olması, bilgisayar, cep telefonu gibi elektronik araçların hayatımızın birer parçası haline gelmesi, teknoloji ve bilişim sektörünün stratejik bir önemi olduğunu ortaya koymaktadır. Sektörün giderek artan önemi ve istihdam kapasitesi, yarattığı katma değer ve çalışanların bu katma değerdeki rolü son derece önemlidir. Bu doğrultuda, sektörün en önemli kaynağı olan insan kaynağının da varlığı ön plana çıkmaktadır. Bu doğrultuda, özellikle teknik ve yaratıcı özellikleri ile ön plana çıkan sektör çalışanlarının, teknik yönleri kadar beşeri ve sosyal yönlerinin hatta bunun da ötesi psikolojik sermayelerinin saptanması ve geliştirilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada, bilişim sektöründe çalışanların, ekonomik, sosyal ve beşeri sermayelerinin ötesinde bir kavram olan psikolojik sermayelerini ölçmek ve bu çalışanların buldukları pozisyonlara, cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim durumlarına, kıdemlerine, toplam kıdemlerine göre psikolojik sermaye düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amaçlanmıştır. Bilişim sektörü çalışanlarının bu demografik özelliklere göre psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi, hem sektör içerisinde farklılıkları ortaya koymak, hem de diğer sektörlerle göre psikolojik sermaye düzeylerinin ne yönde değiştiğini belirlemek açısından önemli olmaktadır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, öncelikli olarak psikolojik sermayenin kavram olarak ne ifade ettiği, bileşenleri olan; umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik kavramlarının tanımları, psikolojik sermaye ile ilgili araştırmalar açıklanmıştır. Ortaya konan hipotezler neticesinde de, fark testleri yapılmış, çıkan sonuçlar ise tartışma bölümünde ele alınmıştır.

II. PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI VE BOYUTLARI

Çalışma hayatında, çalışanların sergilemiş oldukları davranışların sadece olumsuz yanlarına odaklanılması ve ortaya çıkan her sonucun negatif yanının vurgulanması, iş hayatının sorunlar yumağı olarak algılanması ve çalışanların da bu yumağın içerisinde kaybolan ve olayları daha karmaşık hale getiren bireyler olarak değerlendirilmesi sonucunu doğurmuştur. Hayatın sadece olumsuz yanları olmadığđ gibi, çalışma hayatında bir için ortaya konmasında da, bir sorumluluğun yerine getirilmesinde de, elde edilen sonuçlarda da mutlaka olumsuz olarak değerlendirilebilecek durumlar yoktur. Çalışanlar, üretkendir, niteliklidir, değişim yaratma ve değişimin parçası olma isteğindedir, çalıştıkları kuruma ve yaptıkları işlere dair olumlu hislere sahiptir, ataktır, çok daha fazla sorumluluk sahibidir, kurumlarına bağlıdır, sadakat sahibidir ve kurumlarını anlamlı kılan bireylerdir. Çalışanlar artık olumlu durumların yaratıcısı olabilmekte, mutlu ve sağlıklı bireyler olma yolunda ilerleyebilmektedirler. Pozitif psikoloji de, bireylerin problemlerinden ziyade, iyi taraflarına odaklanmaktadır. Bu doğrultuda, bireyleri daha olumlu yapan özelliklerin tanımlanması açısından, pozitif psikoloji bilimi, örgütlere katkılar sağlamaktadır (Brandt, Gomes ve Boyanova, 2011: 269). Pozitif psikolojinin örgüt yaşamındaki yansması olarak nitelendirilebilecek olan pozitif örgütsel davranış kavramı, pozitif psikolojik sermayenin ortaya atılmasını sağlamıştır (Güler, 2009: 142-143). Birçok teori ve araştırma, psikolojik sermayeyi gelişmekte olan bir konu olması, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde pozitif sonuçlarla olan ilişkisi sebebiyle desteklemektedir (Luthans ve diğer., 2010: 41). Psikolojik sermaye genel itibariyle, kim olduğumuzdan öte, en iyi olma ve ileride ne olacağımız ile ilgili bir kavramdır (Luthans ve diğer., 2010: 42). Geleneksel ekonomik sermaye kavramına benzer şekilde psikolojik sermaye kavramı, performansın geri dönüşümü ve rekabet avantajı için yapılan yatırımdır (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006: 26).

2004 yılında, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarından hareketle, Fred Luthans ve arkadaşları, ekonomik, sosyal ve insan sermayelerini analiz ederek ve bu kavramların özelliklerini ortaya koyarak, bireylerin pozitif güçlerine odaklanan psikolojik sermaye kavramını ortaya koymuşlardır (Zhao ve Hou, 2009: 35). Böylece psikolojik

sermayenin ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir olduğunu tespit ettiler. 2005 yılında ise, psikolojik sermayenin, bireylerin hedeflenen amaçlar doğrultusunda rekabet avantajı elde edebilmelerine ilişkin, ekonomik, sosyal sermayenin ve insan sermayesinin ötesinde bir kavram olduğunu ortaya koydular. 2007 yılında ise psikolojik sermayenin kapsamlı tanımını yaptılar (Zhao ve Hou, 2009: 36). Bu kapsamlı tanıma dayanarak, çalışanların psikolojik kaynakları, umut (hope), iyimserlik (optimism), öz-yeterlilik (self-efficacy), dayanıklı olma (resilience) olarak ifade edilmekte (Gooty ve diğ., 2009: 354) ve bu durum pozitif psikolojik sermaye olarak açıklanmaktadır (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 50).

Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışın gelişen alanlarından biri olması sebebiyle pozitif kavramlar arasında araştırma konusu yapılmış ve psikolojik sermaye; umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlilik kavramlarıyla ifade edilmiştir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 52).

Umut kavramı, amaç-yönelimli olma ve amaçlara ulaşmak için plan yapmakla ilgili pozitif ve motive edici bir durumdur (Peterson ve diğ., 2011: 430). Yüksek umut düzeyine sahip olan çalışanlar, amaçlarını gerçekleştirmek için çeşitli alternatif yollar oluştururlar ve olumlu duygularını, olumsuz duygularından daha yoğun olarak yaşarlar. Bu durumda umut kavramının 2 önemli özelliği ortaya çıkmaktadır. Bunlardan biri, hedefi elde etmeyi isteme ve hedefi elde edebilmek için kendinde güç hissetme iken, diğeri ise, hedefi elde edebilmek için yollar bulabilme becerisidir (Akman ve Korkut, 1993: 193-194).

Öz-yeterlilik kavramı, Bandura (1997)'nin teori ve araştırmalarının iş hayatına uygulanmasına dayanarak, çalışanların belli bir görevi başarı ile gerçekleştirmek için motivasyon, bilişsel kaynaklar, davranış biçimini harekete geçirmeye yönelik kendi yetenekleri ile ilgili güveni veya inancıdır. Umutla ilişkisine bakıldığı zaman, öz-yeterlilik; çeşitli çözüm yolları oluşturmak, amaca yönelik eylemde bulunmak, amaçları gerçekleştirmede başarılı olmaya ilişkin inanç olarak yorumlanabilir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 53). Umut daha geniş bir alana yönelik beklentiye ifade ederken, öz-yeterlilik ise, belli bir alana ve o alandaki çabalara yönelik inançla ilgili bir durumdur.

İyimserlikte ise çalışanlar, iyi şeyler olacağını düşünürler ve bu durum, bireysel düzeyde ele alınan bir özelliktir. İyimserler, başarılarını, kararlılık durumlarının ve iç dünyalarındaki olumlu beklentilerinin sonucu olarak görürler. İyimser insanlar, geçmişteki başarısızlıklara ve gerilemelere rağmen, pozitif beklentilerle ileriye doğru hareket etmeye devam ederler (Toor ve Ofori, 2010: 342; Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 54). Pozitif bakış açısını sürdürme eğilimindedirler (Nguyen ve Nguyen, 2011: 2). Bu sayede gelecekle ilgili olarak olumlu durumların ortaya çıkabileceğine dair bir inanç içerisindedirler.

Dayanıklılık, sıkıntı, belirsizlik, çatışma, başarısızlık ve hatta pozitif değişim, ilerleme ve artan sorumluluk karşısında sıçrama, harekete geçmedir (Avey, Luthans ve Youssef, 2008: 4). Risk veya zorluklarla yüz yüze gelindiğinde, bunlara pozitif tepki gösterme ve uyum sağlamadır (Norman ve diğ., 2010: 381). Aslında, psikolojik dayanıklılık stresli yaşam durumları ile karşılaşıldığında kendini toparlama gücünün en önemli unsurunu oluşturmaktadır. Dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireyler, stresli bir çevrede iyi olma özelliklerini devam ettirirler. Aynı zamanda bireyler, kendilerini değiştirmek durumunda kaldıklarında da, duygusal, bilişsel ve davranışsal olarak kendilerini gerçekleştirmeye çabalarlar (Terzi, 2008: 2-3).

Bunlara dayanarak psikolojik sermaye; zorlu görevlerin üstesinden gelmek için inanca sahip olma; şimdi veya gelecekte başarılı olacağına dair pozitif beklenti; zorlu amaçların üstesinden gelme; başarıyı devamlı kılmak için problemlerin üstesinden gelmeye dair bireyin pozitif psikolojik durumudur (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 54). Bu operasyonel tanım psikolojik sermayeyi, insan sermayesi (bilgi, yetenek ve deneyim açısından özelliklerimiz) ve

sosyal sermaye (sosyal ilişkiler anlamında sahip olduklarımız) den de ayırtılmaktadır (Avey ve diğ., 2009: 678).

Psikolojik sermaye, birçok pozitif örgütsel davranış kriterini bir araya getiren ve bütünleştiren üst seviyede çekirdek bir yapıdır. Bu sebeple psikolojik sermayenin tüm faktörlerinin birbirleri ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Örneğin umutlu insanlar, zorlukların üstesinden gelmesi konusunda daha güdülenmiştir ve bu sebeple dirençlidir. Öz-yeterlilikleri veya özgüvenleri yüksek insanlar, umutlarını, iyimserliklerini ve dayanıklılıklarını kolaylıkla hayatlarına transfer eder ve uygularlar (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006: 19).

A. PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Psikolojik sermaye kavramının, ele alındığı araştırma modellerinde genellikle bir öncel (neden) olarak değerlendirildiği görülmektedir. Psikolojik sermaye, tüm boyutları ile çalışan devamsızlığı (Avey ve diğ., 2006: 48-49), bütün olarak örgütsel bağlılık ve iş tatmini (Larson ve Luthans, 2006: 54; Çetin, 2011: 376), pozitif duygular ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Avey ve diğ., 2008: 87; Norman ve diğ., 2010: 384), iş performansı ve çalışan performansı (Gooty ve diğ., 2009: 357; Nguyen ve Nguyen, 2011: 2; Walumbwa, 2010: 942), çalışan sapkınlığı (Norman ve diğ., 2010: 385), işten ayrılma niyeti, iş arama davranışı, stres belirtileri (Avey, 2009: 686), iş-yaşam kalitesi (Nguyen ve Nguyen, 2011: 2), işyerinde kaba, nezaketsiz davranışlar (Roberts, Scherer ve Bowyer, 2011: 4), etkinlik ve ekstra çaba (Toor ve Ofori, 2010: 344), yaratıcı performans (Sweetman ve diğ., 2011: 7), işgücünün üretkenliği ve öğrenilmiş çaresizlik davranışı (Cole, 2006: 2) ile ilişkilidir. Buna karşın psikolojik sermayenin sonuç olarak ele alındığı çalışmalarda da, otantik liderlik (Walumbwa, 2011: 8), değişimci ve dönüşümcü liderlik birleşimi (McMurray, 2010: 441) ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Tablo 1’de psikolojik sermayenin diğer kavramlarla olan ilişkisi gösterilmektedir.

Tablo 1: Psikolojik Sermayenin Diğer Kavramlarla İlişkisi

Değişkenler	İncelenen yayın sayısı
Çalışan devamsızlığı (-)	1
Örgütsel bağlılık (+)	3
İş tatmini (+)	5
Pozitif duygular (+)	1
Örgütsel vatandaşlık davranışı (+)	4
İş performansı (+)	4
Çalışan performansı (+)	3
Çalışanların sapkın davranışları (-)	3
İşten ayrılma niyeti (-)	1
İş arama davranışı (-)	1
Stres (-)	1
Kaba davranışlar (-)	1
Etkinlik (+)	1
Yaratıcı performans (+)	1

Otantik liderlik (+)	5
Değişimci ve dönüşümcü liderlik (+)	1
Yaşam kalitesi (+)	1
Olumlu örgüt iklimi (+)	1
Satış geliri (+)	1
Amaçları gerçekleştirme(+)	1

Taranan yayınlarda psikolojik sermayenin ilişkili olduğu kavramlar incelendiğinde, psikolojik sermayenin en fazla ilişkisinin kurulduğu değişkenlerin; iş tatmini, otantik liderlik (kendini bilme, kendine güvenme, iyimser olma, ahlaklı davranma gibi özellikleri taşıyan liderlik tarzı), örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı ve çalışan performansı, örgütsel bağlılık ve çalışanların sapkın davranışlar olduğu ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermaye ile ilgili en fazla yayının eğitim sektöründe özellikle üniversitelerde yapıldığı görülmüştür. Ayrıca üretim ve finans sektöründe de yapılan çalışmaların fazla olduğu görülmektedir. Bu sektörler dışında, perakende, inşaat, hizmet, sağlık, sivil toplum sektörlerinde de bu konuda araştırma yapıldığı görülmüştür. Ülkeler açısından bir değerlendirme yaptığımızda ise, psikolojik sermaye ile ilgili araştırmaların en fazla Amerika’da yapıldığı ortaya konmuştur. Psikolojik sermaye kavramını ortaya koyan Luthans ve arkadaşları, Amerika’daki üniversitelerde görev yapmakta ve araştırmalarını da burada gerçekleştirmektedir.

111. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın örnekleme, veri toplama aracı (psikolojik sermaye ölçeği), yapılan analizler ve anketlerin nasıl uygulandığı ve analizlerin sonuçları tartışılmıştır.

A. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Psikolojik sermaye kavramı, ülkemizde çok fazla araştırma konusu olarak ele alınmayan ve bu sebeple de örgütsel davranış alanında fazla irdelenemeyen bir konudur. Özellikle sektörel açıdan düşündüğümüzde, bilişim sektörünün özellikle davranış konularının fazlaca incelenmediği bir sektör olduğu bilinmektedir. Ülkemizde teknolojinin gelişiyor olması, internet kullanımının artması, araştırma geliştirme faaliyetlerinin hızlanması, bilişim sektörünü ve bu sektöre hizmet edenleri ön plana çıkarmaktadır. Bu sektörün stratejik ve sürekli gelişmeye açık bir yapıda olması da, bilgi toplumunda ülkeleri çok iyi yerlere taşıyacak olan bu sektörde araştırma yapılmasını önemli hale getirmektedir. Tüm bu sektörel özellikler sebebiyle bilişim sektöründe kendi yeterliliklerinin farkında olan, geleceğe dönük olumlu beklentiler içerisinde çalışan, kendinden emin, zorluklarından üstesinden gelen çalışanlara, yani psikolojik sermaye düzeyleri yüksek çalışanlara ihtiyaç vardır. Bu sebeplerle çalışmada, bilişim sektöründe psikolojik sermaye kavramı ele alınarak, incelenmeye çalışılmaktadır.

Bilişim sektörü çalışanlarını ele aldığımızda Türkiye’de, her açıdan başarılı sonuçların elde edilebilmesi için, yeniliklere ve değişimlere uyum sağlayabilen, bu doğrultuda risk alabilen, teknik becerilerinin yanında aynı zamanda iletişim becerilerine de sahip insan kaynağına ihtiyaç bulunmaktadır. Özellikle toplum olarak, “bilişim toplumu” olma hedefine ulaşılmasında güçlü ve nitelikli insan kaynaklarına sahip olmanın önemi çok daha fazla gün yüzüne çıkmaktadır. Türkiye’deki bilişim sektörü çalışanlarının, iyi eğitim almış, nitelikli, sadakati ve bağlılığı yüksek, daha ziyade proje bazlı çalışan, sürekli kendini geliştirmeye açık ve kendi yeteneklerinin farkında olan bireyler olduğu görülmektedir (Bilişim ve İletişim

Teknolojileri Sektörü Raporu, 2010). Sektör çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerini değerlendirdiğimizde, özellikle öz-yeterliliklerinin yüksek olması gerekmektedir. Bununla birlikte zorlu görevler karşısında da psikolojik olarak dayanıklı olmaları beklenmektedir.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında bu çalışmada, bilişim sektörü çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, çalışanların demografik özelliklerine (cinsiyet, pozisyon, yaş, çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve eğitim durumu) göre değerlendirme yapılarak, psikolojik sermaye ve boyutları açısından karşılaştırma yapılmıştır.

B. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın amacı çerçevesinde, aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

McMurray ve diğ. (2010)'nin çalışmasına göre çalışanların işyerlerindeki pozisyonu ile psikolojik sermaye ilişkili bulunmuştur. Çalışmada özellikle yönetici pozisyonunda çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri yüksek çıkmıştır. Bu doğrultuda çalışmamızda, katılımcıların buldukları pozisyon, çalışan ve yönetici kademesi olarak ayrılmıştır. Yönetici kademesinde bulunan katılımcıların, çalışan kademesinde olanlara göre, daha enerjik, tecrübelerine bağlı olarak daha öz-güveni yüksek, daha iyimser hareket edebileceği varsayılmış ve bu durumun pozisyon açısından bir farklılık yaratacağı öngörülmüştür.

H1: Katılımcıların bulunduğu pozisyona göre psikolojik sermaye düzeyleri farklılık göstermektedir.

Genç yaşta olan çalışanlar, yaşça daha büyük olan çalışanlara göre daha olumlu beklentiler içerisinde hareket edebilirler, ayrıca sıkıntıya düştüklerinde hayata daha yeni atıldıkları için daha dirençli olabilirler. Norman ve diğ. (2010) ile Roberts ve diğ.(2011)'nin, yaptıkları çalışmalarda yaş değişkeni ile psikolojik sermaye arasında ilişki bulunmuştur. Yaş açısından da farklılığın ortaya çıkabileceği varsayımdan hareketle H2 hipotezi geliştirilmiştir.

H2: Çalışanların yaşlarına göre psikolojik sermaye düzeyleri farklılık göstermektedir.

Kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre daha duygusal hareket ettikleri (Yetim, 2002: 85),duygusal hareket ettiklerinden ötürü de zaman zaman dirençlerinin kırılabildiği bilinmektedir. Bu sebeple erkek çalışma arkadaşlarına nazaran psikolojik sermaye düzeylerinin daha düşük olması beklenebilir. Yine Norman ve diğ (2010)'nin çalışmasına göre, cinsiyet ve psikolojik sermaye arasında da ilişki bulunmuştur.

H3: Kadın çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri, erkek çalışanlara göre daha yüksektir.

Çalışılan kurumda kıdemın artması, deneyimi de beraberinde getirmektedir. Deneyimin ortaya çıkardığı durumlardan biri de, daha önce benzer durumlarla karşılaşıldığı düşüncesiyle daha sabırlı, olumlu ve dirençli hareket edebilmedir. Bu sebeple kıdeme bağlı olarak, psikolojik sermaye düzeyinin artabileceği görüşü ortaya çıkmıştır. Rego ve diğ. (2010)'nin yaptıkları çalışmada, kıdem ile psikolojik sermaye ilişkili bulunmuştur. Özellikle de dayanıklılık boyutu ile kıdem arasında yüksek bir ilişki bulunmuştur.

H4: Kurumdaki çalışma süresi arttıkça, psikolojik sermaye düzeyi de artmaktadır.

Kıdeme bağlı olarak da, toplam çalışma süresi için de benzer değerlendirmeler yapılabilmektedir.

H5: Toplam çalışma süresi arttıkça, psikolojik sermaye düzeyi de artmaktadır.

Eğitim seviyesi arttıkça, çalışanların bilinç düzeyi de artmakta ve çalışanlar kendinden emin hareket edebilmektedir. Hedef belirlemede ve problemlerin üstesinden gelmede de, daha

fazla başarı elde etme durumu ortaya çıkabilmektedir. Luthans ve diğ (2008)'nin çalışmasına göre de eğitim düzeyi ile psikolojik sermaye ilişkili bulunmuştur.

H6: Eğitim seviyesi yüksek olanların, psikolojik sermaye düzeyleri daha yüksektir.

C. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Tablo 2: Demografik Değişkenler Tablosu

Cinsiyet	Erkek	Kadın	Cevap vermeyen	Toplam		
	123	27	5	155		
Görev	Çalışan	Yönetici	Toplam			
	125	30	155			
Yaş	20-25	26-31	32-37	38 ve üstü	Cevap vermeyen	Toplam
	32	62	36	23	2	155
Çalışma Süresi	0-1	1,5-5	6 ve üstü	Cevap vermeyen	Toplam	
	57	63	34	1	155	
Toplam Çalışma Süresi	0-5	6-10	11-15	16 ve üstü	Cevap vermeyen	Toplam
	56	40	30	28	1	155
Diploma	Lise	Önlisans	Üniversite	Master/Doktora	Toplam	
	10	15	85	45	155	

Bu çalışmaya bilişim sektöründen toplam 155 kişi katılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanlar, Türkiye Bilişim Derneği üyesi firmaların içerisinde tesadüfi olarak seçilmiştir. Katılımcıların %79'u ast kademesinde çalışmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 31'dir. 123 çalışanın cinsiyeti erkektir. Toplam çalışma süresi ortalaması 9-10 yıl iken, çalışanların bulunduğu kurumdaki çalışma süresi ortalama 6-7 yıldır. Lisans ve lisans üstü eğitime sahip olan çalışanların oranı %83'dür.

D. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmada kullanılan Psikolojik Sermaye Ölçeği, Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen 24 soruluk bir ölçektir. Psikolojik Sermaye ölçeğinin Türkçe'ye çevrilmesinde öncelikle ifadelerin anlaşılır ve açık olması hususuna dikkat edilmiştir. Ölçek ilk olarak bu çalışmayı yapan araştırmacılar tarafından Türkçeye çevrilmiş ve daha sonra aynı araştırmacılar tarafından İngilizceye çevrilmiştir. Yapılan karşılaştırmalar neticesinde ortaya çıkan 24 soruluk ölçek, 5 kişilik akademisyen grubuna uygulanmış ve ifadelerin anlaşılır olup olmadığı sınanmış ve ölçek maddelerinin son şekli verilmiştir.

Ölçekteki 6 madde umut (hope), 6 madde iyimserlik (optimism), 6 madde öz-yeterlilik (self-efficacy), 6 madde dayanıklılık (resilience) ile ilgilidir. İfadeler, Hiç katılmıyorum (1)' dan, Tamamen katılıyorum (6)'a uzanan 6'lı ölçek üzerinden değerlendirilmiştir. 13. (İşimde başarısız olduğum zaman, bu durumdan kurtularak ilerlemede sıkıntıya düşerim), 20. (İşimde bir

şeylerin ters gitme olasılığı varsa, mutlaka gerçekleşir.) ve 23. (İşimde işler hiçbir zaman istediğim gibi yürümez.) ifadeler ters puanlama gerektirirken, diğer tüm ifadeler olumludur.

Ölçekte demografik değişkenlere de yer verilmiştir. Bu demografik değişkenler, pozisyon (ast veya yönetici), yaş, cinsiyet, toplam çalışma süresi, bulunulan işletmedeki çalışma süresi ve en son alınan diplomadır.

E. VERİ ANALİZİ VE UYGULAMA

Katılımcılara uygulanan psikolojik sermaye testinin normallik (Kolmogrov-Smirnov), Cronbach alfa güvenilirlik ve faktör analizleri yapılmıştır. Bununla birlikte tanımlayıcı istatistikler (ortalama ve standart sapmalar), hipotezlerin test edilmesine yönelik olarak da t-test ve Anova testleri yapılmıştır.

Araştırma verilerinin toplanması amacıyla oluşturulan anket formu, bilişim sektörü çalışanlarına mail yoluyla ve online anket sistemi vasıtasıyla ulaştırılmış ve çalışanlardan anketi cevaplamaları istenmiştir. Veri toplama süreci sonunda toplam 165 kişiye ulaşılmaya rağmen, eksik dolduranlar olduğu için sayı 155'e düşmüştür.

IV. BULGULAR

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediklerini ortaya koymak amacıyla normallik testi yapılmış, bunun için de Kolmogrov-Smirnov, çarpıklık (skewness) ve kurtosis (basıklık) değerlerine bakılmıştır. Tablo 3' de bu değerlere ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3: Normal Dağılım Testi Sonuçları

Değişken	N	Min	Max	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık	Kol.-Smir.
Psikolojik Sermaye	155	2,62	5,62	4,46	,63	-,06	-,01	0,1

Tablo değerlerine bakıldığı zaman, Kolmogrov-Smirnov testi sonuçlarına göre değişkenlere ilişkin p değerleri 0,05'den büyük çıkmıştır, ayrıca basıklık ve çarpıklık değerlerinin sıfıra yakın çıktığı görülmüştür. Bu anlamlı değerlere dayanarak, verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir.

Keşfedici (açımlayıcı) faktör analizini yapabilmek için SPSS 16.0 istatistik programından yararlanılmıştır. Faktör modelinin uygunluğunu test etmek amacıyla, ana kütleli bütünlüğünü test eden ve Bartlett tarafından geliştirilen küresellik testi uygulanmıştır. Bu test, ana kütle içindeki değişkenler arasında bir ilişkinin var olup olmadığını test etmektedir. Faktör analizinin geçerliliğini test etmek için de KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi kullanılmıştır. Bu test, örnekleme yeterliliğini ölçmeye yarayan bir test olup, örnek büyüklüğü ile ilgilenmektedir (Nakip, 2006; Ghauri ve diğ., 1995). Faktör analizi sonuçlarına bakıldığında, KMO değeri 0,50'den büyük çıkmış ve Bartlett testi değerleri ise anlamlı bulunmuştur.

Faktör analizi, orijinal ölçekte olduğu gibi 4'lü faktör dağılımı denemek yapılmıştır. 4'lü faktör yapısına göre yapılan analizde, bazı faktör yüklerinin çok düşük değerde olduğu ve faktörlerin güvenilirlik değerlerinin düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sebeple 2' li ve 3' lü faktör yapılarında da faktör analizi denenmiştir. En uygun faktör yapısının 3'lü faktör yapısında olduğu görülmüştür, ancak hem düşük güvenilirlik, hem de düşük faktör yükünden ötürü bazı soruların ölçekten çıkarılması gerekliliği doğmuştur. Çıkarılan sorular 13., 19., 24. , 16. , 20. ve 23. sorulardır. Bu durumda orijinal ölçekte 4 faktörle temsil edilen psikolojik sermaye kavramı, bu çalışmada 3 faktörle ifade edilmiştir. Orijinal ölçekte 1.faktör olan "Öz-Yeterlilik" boyutuna ilaveten, bu çalışmada 7., 14. ve 17. sorular eklenmiştir. 2. faktör olan "Umut" boyutu beş soru ile temsil edilmiş, ayrıca 15. ve 18. sorular bu faktöre dahil olmuştur. "İyimserlik" boyutu, sadece 2 soru ile ifade edilirken, "Dayanıklılık" boyutunun bazı soruları

diğer faktörlere dağılmıştır. Bu sebeple ‘‘Dayanıklılık’’ boyutu ortadan kalkmıştır.

Tablo 4’de psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yapısı ve maddelere göre faktör yükü değerleri verilmiştir.

Tablo 4: Faktör Yapısı ve Maddelere Göre Faktör Yükleri

Maddeler	Faktörler		
	Öz-yeterlilik	Umut	İyimserlik
2. Yönetim kademesi ile olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparken kendime güvenirim.	,855	-,108	-,026
17. Daha önce tecrübem olduğu için, işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim.	,820	,049	-,056
1. Uzun dönemli bir problemi çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir.	,800	-,157	,009
6. Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendimden eminimdir.	,709	,120	-,081
7. İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim.	,643	-,014	,261
4. Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim.	,597	,212	-,135
5. Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim.	,568	-,029	,079
3. Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir.	,560	,003	-,012
14. İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim.	,494	,160	,133
11. İşimle ilgili mevcut amaçlarımı gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir.	-,062	,874	,021
12. Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getirmekteyim.	-,064	,779	,072
9. Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır.	-,062	,689	-,031
10. Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı görmekteyim.	,126	,633	,048
8. Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili	,086	,565	,178

amaçlarımın peşinden gitmekteyim.			
18. Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum.	,303	,480	-,032
15. Şayet zorunlu kalırsam kendi kendime de çalışabilirim.	,324	,451	-,110
22. İşimle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir.	-,094	,022	,948
21. İşim konusundaki durumlara her zaman olumlu yanından bakarım.	,099	,077	,647
Toplam varyans		49,26	
Kaiser-Meyer-Olkin,		,909	
Bartlett Küresellik Testi Approx. Chi-Square		1689,140	
sd		210	
Mânidarlık		,000	

1. faktör olan öz-yeterlilik boyutu varyansın, % 38,859 'unu açıklarken, 2. faktör olan umut boyutu, %6,239'unu, 3. faktör olan iyimserlik boyutu, varyansın %4,162'sini açıklamaktadır.

Tablo 5: Güvenirlilik Değerleri

Faktörler	İç Tutarlık Değerleri
F1: Öz-yeterlilik	0,894
F2: Umut	0,881
F3: İyimserlik	0,806

Psikolojik sermaye ölçeğinin iç tutarlılık değerinin 0,886 olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte faktörlerin iç tutarlılık değerleri sırasıyla, 0,894 (öz-yeterlilik); 0,881 (umut); 0,806 (iyimserlik) tür (Tablo 5). Bu durum, söz konusu iç tutarlık değerlerinin yeterli düzeyin üstünde olduğunu ve ölçeğin güvenilir bir ölçek olarak kabul edilebileceğini göstermiştir.

Tablo 6'da, psikolojik sermayenin ve boyutları olan öz-yeterlilik, umut ve iyimserliğe ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ile değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerine yer verilmiştir.

Tablo 6: Psikolojik Sermaye İle İlgili Betimsel İstatistikler

Ölçek	N	Ortalama	Standart Sapma	1. Psi-sermaye	2. Öz-yeterlilik	3.Umut
1. Psikolojik Sermaye	155	4,46	0,63	1		
2. Öz-yeterlilik	155	4,80	0,77	,901**	1	
3. Umud	155	4,59	0,90	,904**	,718**	1
4. İyimserlik	155	4,17	1,15	,603**	,423**	,527**

** p<0,01 *p<0,05

İstatistiki sonuçlara göre, psikolojik sermaye bütün olarak değerlendirildiğinde, ortalama değerinin 4,46 ve standart sapma değerinin 0,63 olduğu saptanmıştır. Bu durum, anketi cevaplayanların ağırlıklı olarak “Oldukça katılıyorum” ve “Çok katılıyorum” yönünde cevaplar verdiğini göstermektedir. Buna karşın, psikolojik sermayenin alt faktörlerinin ortalama değerlerine bakıldığında en yüksek ortalama değer “Öz-Yeterlilik” boyutuna ait olduğu ve bu değer 4,80 (ss: 0,77) olduğu ortaya konmuştur. Diğer boyutların değerlerine bakıldığında; umut boyutu için ortalama değer 4,59; standart sapma 0,90 ve “İyimserlik” boyutu için ise ortalama değer 4,17; standart sapma değeri ise 1,15’tir.

Psikolojik sermaye ve boyutları arasındaki korelasyon değerlerine bakıldığında, en yüksek ilişkinin, psikolojik sermaye ve umut boyutu arasında ($r=0,904$), en düşük ilişkinin ise, öz-yeterlilik ve iyimserlik boyutu arasında olduğu ortaya çıkmıştır ($r=0,423$).

Çalışanların ast veya yönetici olup olmasına göre psikolojik sermaye düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla t-test yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Pozisyona Göre Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları

	Görev	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	p değeri
Psikolojik Sermaye	Çalışan	125	4,39	,64	0,003
	Yönetici	30	4,72	,51	

“Katılımcıların, bulunduğu pozisyona göre psikolojik sermaye düzeyleri farklılık göstermektedir.” Şeklindeki H1 hipotezi, yapılan t-test sonucuna göre desteklenmiştir ($p=0,003<0,05$). Tablo 7’deki çalışan ve yöneticilerin ortalama değerlerine bakıldığı zaman, yöneticilerin psikolojik sermaye düzeylerinin astlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır ($4,72>4,39$). Alt faktörler bazında farklılık olup olmadığına bakıldığında, sadece öz-yeterlilik boyutu açısından bir farklılık olduğu görülmüştür ($p=0,00$). Aynı şekilde yöneticilerin, çalışanlarına göre öz-yeterlilikleri yüksek çıkmıştır (Tablo 8).

Tablo 8: Pozisyona Göre Öz-Yeterlilik Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları

	Görev	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	p değeri
Psikolojik Sermaye	Çalışan	125	4,50	,89	0,025
	Yönetici	30	4,89	,85	

Çalışanların yaşlarına göre psikolojik sermaye düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Anova yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9: Yaşa Göre Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	p değeri
20-25	32	4,25	,61	3,569	0,016
26-31	62	4,40	,63		
32-37	36	4,54	,65		
38 ve üstü	23	4,77	,53		

H2: “Katılımcıların, yaşlarına göre psikolojik sermaye düzeyleri farklılık göstermektedir.” hipotezi, yapılan Anova testi sonucuna göre desteklenmiştir ($p=0,016<0,05$). Tablo 7’deki yaş dağılımlarına göre çalışanların ortalama değerlerine bakıldığı zaman, 38 ve üstü yaşında olan çalışanların, psikolojik sermaye düzeylerinin daha genç olanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (ortalama= 4,77). Yaş grupları arasındaki karşılaştırmalara baktığımızda (Scheffe değerlerine göre) en fazla 20-25 ile 38 ve üstü yaş grupları arasında fark olduğu saptanmıştır. Alt faktörler bazında farklılık olup olmadığına bakıldığında, sadece öz-yeterlilik boyutu açısından bir farklılık olduğu görülmüştür ($p=0,00$). 38 ve üstü yaş grubunda olanların, öz-yeterlilikleri yüksek çıkmıştır.

Çalışanların cinsiyetlerine göre psikolojik sermaye düzeylerinin farklılaşımını tespit etmek amacıyla t-test yapılmıştır (Tablo 10).

Tablo 10: Cinsiyete Göre Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları

	Görev	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	p değeri
Psikolojik Sermaye	Erkek	123	4,51	,05	0,048
	Kadın	27	4,25	,12	

“Kadın çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri, erkek çalışanlara göre daha yüksektir.” şeklindeki H3 hipotezi, yapılan t-test sonucuna göre desteklenmiştir ($p=0,048<0,05$). Tablo 10’deki kadın ve erkeklerin ortalama değerlerine bakıldığı zaman, erkeklerin psikolojik sermaye düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır ($4,51>4,25$).

Çalışanların kurumdaki çalışma sürelerine göre psikolojik sermaye düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Anova yapılmıştır (Tablo 11).

Tablo 11: Çalışılan Süreye Göre Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	p değeri
0-1	57	4,39	,58	,508	0,603
1,5-5	63	4,48	,62		
6 ve üstü	34	4,51	,72		

H4: “Kurumdaki çalışma süresi arttıkça, psikolojik sermaye düzeyi de artmaktadır” hipotezi, yapılan Anova testi sonucuna göre desteklenmemiştir ($p=0,603>0,05$). Tablo 9’deki çalışılan süreye göre çalışanların ortalama değerlerine bakıldığı zaman, benzer ortalama değerlerin çıktığı görülmektedir (sırasıyla 4,39; 4,48 ve 4,51). Alt faktörler bazında da farklılık çıkmamıştır.

Çalışanların toplam çalışma sürelerine göre psikolojik sermaye düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Anova yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12: Toplam Çalışma Süresine Göre Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	p değeri
0-5	56	4,37	,58	4,211	0,007
6-10	40	4,31	,63		
11-15	30	4,48	,73		
16 ve üstü	29	4,80	,49		

“Toplam çalışma süresi arttıkça, psikolojik sermaye düzeyi de artmaktadır” şeklindeki H5 hipotezi, yapılan Anova testi sonucuna göre desteklenmiştir ($p=0,007<0,05$). Tablo 10’daki toplam çalışma süresine göre çalışanların ortalama değerlerine bakıldığı zaman, 6 ve üstü toplam çalışma süresi olan çalışanların, psikolojik sermaye düzeylerinin daha az süre kıdemi olanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (ortalama=4,80). Toplam çalışma süresi grupları arasındaki karşılaştırmalara baktığımızda (Scheffe değerlerine göre) en fazla 0-5 ile 16 ve üstü toplam süre grupları arasında fark olduğu saptanmıştır. Alt faktörler bazında farklılık olup olmadığına bakıldığında, sadece öz-yeterlilik boyutu açısından bir farklılık olduğu görülmüştür ($p=0,00$). 16 ve üstü toplam süre grubunda olanların, öz-yeterlilikleri yüksek çıkmıştır.

Çalışanların eğitim durumuna göre psikolojik sermaye düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Anova yapılmıştır (Tablo 13).

Tablo 13: Eğitim Durumuna Göre Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	p değeri
Lise	10	4,42	,44	,556	0,645
Ön Lisans	15	4,65	,68		
Üniversite	85	4,42	,62		
Master/Doktora	45	4,46	,67		

H6 hipotezi olan “Eğitim durumu arttıkça, psikolojik sermaye düzeyi de artmaktadır”. hipotezi, yapılan Anova testi sonucuna göre desteklenmemiştir ($p=0,645>0,05$). Tablo 13’deki eğitim durumuna göre çalışanların ortalama değerlerine bakıldığı zaman, benzer ortalama değerlerin çıktığı görülmektedir (sırasıyla 4,42; 4,65; 4,42 ve 4,46). Alt faktörler bazında da farklılık çıkmamıştır.

V. TARTIŞMA VE SONUÇ

Psikolojik sermaye kavramı, 2004 yılında Fred Luthans ve arkadaşları tarafından ortaya konan; umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık boyutları ile açıklanan ve bireylerin pozitif güçlerine odaklanan bir kavramdır. Fred Luthans ve arkadaşları, 2007 yılında psikolojik sermayenin ölçümüne yönelik olarak umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik boyutlarından oluşan 24 soruluk bir ölçüm aracı geliştirmişlerdir. Bu çalışmada psikolojik sermaye ölçeğinin bilişim sektörü çalışanları üzerinde uygulaması yapılarak, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin tespit edilmesi ve psikolojik sermaye düzeylerinin, demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği saptanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, öncelikle araştırmacılar psikolojik sermaye ölçeğini

Türkçe'ye çevirmiş daha sonra tekrar İngilizceye ve tekrar Türkçe'ye çevirmişlerdir. İfadelerin net ve anlaşılır olması amacıyla 5 kişilik bir akademisyen grubuna bu maddeler kontrol ettirilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinin orijinali 4 boyut, 24 sorudan oluşmaktadır. Ölçekteki 6 madde umut, 6 madde iyimserlik, 6 madde öz-yeterlilik ve 6 madde dayanıklılık ile ilgilidir. 24 soruluk ölçek, bilişim sektöründe çalışan toplam 155 kişiye uygulanmıştır.

Ölçeğin geçerlik çalışmaları için yapılan açımlayıcı faktör analizi neticesinde, orijinal ölçekten farklı olarak 3 faktör ortaya çıkmıştır ve bu faktörler; aslına uygun şekilde öz-yeterlilik, umut ve iyimserlik olarak isimlendirilmiştir. Dayanıklılık boyutuna ilişkin sorular ise, diğer faktörler arasında dağılarak, ortadan kalkmıştır. Bu durum, dayanıklılık boyutuna ilişkin soruların, farklı boyutlardaki bazı sorularla benzerlik göstermesinden, çağrıştırmamasından ve kültürümüzde farklı bir şekilde yorumlanmasından kaynaklanıyor olabilir. Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları için iç tutarlık değerlerine bakılmış, söz konusu iç tutarlık değerlerinin sosyal bilimlerde kabul edilebilir bir değer olan 0,60 değerinin çok üstünde olduğunu ve ölçeğin güvenilir bir ölçek olarak kabul edilebileceğini göstermiştir.

Veriler normal dağılım gösterdiği için demografik değişkenlere göre farklılık olup olmadığını ortaya koymak amacıyla, Anova ve t-test kullanılmıştır. Çalışanların buldukları pozisyona göre psikolojik sermaye düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini incelediğimizde, yöneticilerin çalışanlarına nazaran psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Hipotez kurulduğunda da yansıtıldığı gibi, yöneticilerden buldukları pozisyon gereği, kendilerinden emin ve ne istedikleri bilen bireyler olmaları beklenmektedir. Özellikle bilişim sektöründe çalışanların kendi yeterliliklerinin farkında oldukları varsayımından hareketle bu sektörde yönetsel bir pozisyona gelmek, özgüveni daha da arttırabilmektedir. Yaş açısından farklılıklara baktığımızda, genç ve yaşça büyük olan çalışanlar arasında psikolojik sermaye düzeyleri, özellikle de öz yeterlik açısından farklılık ortaya çıkmıştır. En fazla fark da 38 ve üstü ile 20-25 yaş aralığındaki çalışanlar arasında görülmüştür. Bu durum, çalışanların yaşı arttıkça psikolojik sermaye düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Aslında, daha genç yaşta olan çalışanların, çalışma hayatlarında umutla ve beklentiler içerisinde hareket edebileceği, bu sebeple de daha iyimser davranabileceği düşüncesiyle, bu boyutlar açısından psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması beklenebilir. Ancak, çalışmamızda, bu durumun tersi yönde çıkması, bilgi ve tecrübeye dayanarak öz-yeterlilik düzeyinin yüksek olması ile açıklanabilmektedir.

Bu çalışmada ortaya çıkan sonuçlardan biri de, erkek çalışanların, psikolojik sermaye düzeylerinin, kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğudur. Bu durumun sebebi, çalışmaya katılan erkek çalışan sayısının fazla olmasından kaynaklanıyor olabilir çünkü bilişim sektörü yapı itibarıyla erkek yoğun bir sektördür. Bu sebeple de, erkek çalışanlar yaratıcılık ve yetenekleri ile öne çıkıyor olabilir. Ayrıca zorluklarla baş etme hususunda, erkek çalışanların, kadınlara göre daha fazla ön plana çıkması beklenebilir. Çalışılan süre ve eğitim durumuna göre herhangi bir farklılık ortaya çıkmazken, toplam çalışma süresi açısından farklılık olduğu saptanmıştır. Toplam çalışma süresi arttıkça, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri de artmaktadır. Boyutlar içerisinde farklılık yaratan, öz-yeterlilik olmaktadır. Çalışma hayatında uzun süredir bulunanlar (6 yıl ve üstü), yeni başlayanlara göre tecrübeleri doğrultusunda bazı gerçekleri kabul ederek pozitif duygularını daha yoğun kullanmaktadır.

Bu sonuçlara göre, bu çalışmada bilişim sektörü çalışanlarından yönetici pozisyonunda bulunanların psikolojik sermaye düzeyleri yüksek çıkmıştır. Bu bulgu, McMurray ve diğ.(2010)'nin çalışmasında ortaya çıkan sonucu destekler niteliktedir. Çalışmamızda, yaş ilerledikçe çalışanların öz-yeterliliklerinin arttığı görülmüştür. Normal ve diğ. (2010)'nin

yaptıkları çalışmada da, yaş ile çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri arasında yüksek korelasyon bulunmuştur. Ayrıca bu çalışmada, erkek çalışanların psikolojik sermaye düzeyi, kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır. Yine Norman ve diğ. (2010)'nin yaptıkları çalışmaya göre, cinsiyet, psikolojik sermayeyi etkileyen önemli bir demografik değişkendir. Son olarak çalışmamızda, toplam çalışma süresine göre, çalışılan süre arttıkça çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin arttığı sonucu ortaya çıkmıştır. Luthans ve diğ. (2008)'nin yaptıkları çalışmanın sonucuna göre de, kıdem, psikolojik sermayeyi etkilemektedir, bu etki özellikle yöneticinin performansına bağlı olarak değişmektedir.

Tüm bu değerlendirmelerden sonra, olumsuz duygular veya davranışlar yerine, olumlu duygulara odaklanıldığı günümüz örgütsel davranış literatüründe, ülkemizde çok fazla araştırma konusu yapılmayan, incelenmeyen psikolojik sermaye kavramının bu çalışmada ele alınması, literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Özellikle psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışmasının yapılarak, bilişim sektöründe uygulanıyor olması, ilerideki çalışmalarda bu ölçeği kullanacak ve sektörel açıdan değerlendirmeler yapacak araştırmacılar için bir referans niteliği taşıyabilecektir. Çalışmada da ifade edildiği gibi, kullanılan 24 soruluk ölçekte yer alan dayanıklılık boyutu, bu çalışmada ortadan kalkmış ve psikolojik sermaye 3 boyut ile ifade edilmiştir. Gelecekteki psikolojik sermaye ölçeği uygulamalarında, farklı faktör yapıları ortaya çıkabilir veya ölçekten daha az soru atılabilir. Bu durum, daha büyük örneklem yapıları ile çalışılmasını gerektirebilir. Ayrıca, literatürde de ortaya konduğu gibi, psikolojik sermayenin çok sayıda olumlu çıktısı vardır, birçok olumsuz çıktı ile de negatif ilişkisi kurulmuştur, birçok sonucun da (örgütsel bağlılık, iş tatmini, çalışan performansı gibi) nedeni olabilmektedir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda da, psikolojik sermaye kavramı, kurulacak modellerde, bağımsız, ara, şartlı ve hatta bağımlı değişken rolü üstlenebilir. Bu sebeple Pozitif Örgütsel Davranış içerisinde yer alan diğer kavramlar kadar, psikolojik sermaye kavramının da ülkemizde araştırma konusu yapılması ve başka değişkenlerle ilişkisinin kurulması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akman, Y. ve Korkut, F. , “Umut Ölçeği Üzerine Bir Çalışma”, H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi, 9, (1993), 193-202.
- Avey, J. , Wernsing, T. ve Luthans, F. “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), (2008), 48-70.
- Avey, J. , Luthans, F. ve Youssef, C. “The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors”, Journal of Management, 36, (2008), 430-452.
- Avey, J. , Luthans F. ve Jensen, S. “Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover”, Human Resource Management, 48 (5), (2009), 677-693.
- Avey, J., Patera, J. L. ve West, B. J. “The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism”, Journal of Leadership and Organizational Studies, 13 (2), (2006), 42-60.
- Brandt, T., Gomes, J. F. S. ve Boyanova, D., “Personality and Psychological Capital As Indicators of Future Job Success?”, LTA, 3/11, (2011), 263-289.
- Cole, K. “Wellbeing, Psychological Capital, and Unemployment: An Integrated Theory”, Annual Conference of the International Association for Research in Economic Psychology and SABE, (2006), Paris, Fransa.
- Çetin, F. “The Effects of the Organizational Psychological Capital on the Attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey”, European Journal of Social Sciences, 21 (3), (2011), 373-380.
- Ghauri, P., Gronhaug, K. ve Kristianslund, I. *Research Methods in Business Studies*, Prentice Hall, NewYork. 1995.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P., Lance Frazier, M., Snow, D. “In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance”, Journal of Leadership and Organizational Studies, 15 (4), (2009), 353-367.
- Güler, B. K., Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi (Ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Şenay Yürür), *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*, İzmit: Umuttepe Yayınları, 2009.
- Larson, M. ve Luthans, F., “Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes”, Journal of Leadership and Organizational Studies, 13 (1), (2006), 45-62.
- Luthans, F., Avey, J. , Avolio, B. J. ve Peterson, S. , “The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital”, Human Resource Development Quarterly , 21 (1), (2010), 41-67.
- Luthans, F., Youssef, C. ve Avolio, B. J. , *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*, USA: Oxford University Press, 2006.
- Luthans, F. , Vogelgesang, G. R. ve Lester, P.B. , “Developing the Psychological Capital of Resiliency”, Human Resource Development Review, 5(1), (2006), 25-44.

- Luthans, F. , Avey, J.B., Clapp-Smith, R. ve Weixing, L., ‘‘More Evidence on The Value of Chinese Workers’ Psychological Capital: A Potentially Unlimited Competitive Resource?, The International Journal of Human Resource Management, 19(5), 2008, 818-827.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H., *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2011.
- McMurray, A. J. , Pirola-Merlo, A. , Sarros, J. C. ve Islam, M. M. , ‘‘Leadership, Climate, Psychological Capital, Commitment, and Wellbeing in a Nonprofit Organization’’. *Leadership and Organizational Development Journal*, 31, (5), (2010), 436- 457.
- Nakip, M. *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, 2. Basım, Ankara: Seçkin Yayınları, 2006.
- Nguyen, T. D. ve Nguyen, T. ‘‘Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers: Evidence from Vietnam’’. *Journal of Macro Marketing*, (2011), 1-9.
- Norman, S. M., Avey, J., Nimnicht, J. L. ve Pigeon, N. , ‘‘The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors’’, *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 17, (4), (2010), 380-391.
- Norman, S.M. (2006), ‘‘The Role of Trust: Implications For Psychological Capital and Authentic Leadership’’, Doktora Tezi, University of Nebraska.
- Peterson, S., Luthans, F. Avolio, B. Walumbwa, F. Zhang, Z. , ‘‘Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach’’, *Personnel Psychology*, 64, (2011), 427-450.
- Roberts, S., Scherer, L. L. ve Bowyer, C. J. , ‘‘Job Stress and Incivility: What Role Does Psychological Capital Play?’’, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, (2011), 1-10.
- Rego, A., Marquez, C., Leal, S., Sousa, F., Cunha, M. P. , ‘‘Psychological Capital and Performance of Portuguese Civil Servants: Exploring Neutralizers in The Context of An Appraisal System’’, *The International Journal of Human Resource Management*, 21, 9, (2010), 1531-1552.
- Schimazu, A. ve diğ., ‘‘Work Engagement in Japan: Validation of the Japanese Version of The Utrecht Work Engagement Scale’’, *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), (2008), 510–523.
- Sweetman, D., Luthans, F. Avey, J. Luthans B. , ‘‘Relationship between Positive Psychological Capital and Creative Performance’’, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, (2011), 4-13.
- Terzi, Ş., ‘‘Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Algıladıkları Sosyal Destek Arasındaki İlişki’’, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3, 29, (2008), 1-11.
- Toor, S. ve Ofori, G. , ‘‘Positive Psychological Capital as a Source of Sustainable Competitive Advantage for Organizations’’, *Journal of Construction Engineering and Management*, (2010), 341-352.
- Walumbwa, F., S. Peterson, B.J. Avolio, C. Hartnell, ‘‘An Investigation of The Relationships Among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate and Job Performance’’, *Personnel Psychology*, 63, (2010), 937-963.

- Walumbwa, F., Luthans, F. , Avey, J. ve Oke, A. “Authentically Leading Groups: The Mediating Role of Collective Psychological Capital and Trust”, *Journal of Organizational Behavior*, 32, (2011), 4-24.
- Yetim, N., “Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2, 2, (2002), 79-92.
- Zhao, Z ve Hou, J., “The Study on Psychological Capital Development on Intreprenurial Team”, *International Journal of Psychological Studies*, 1, (2), (2009), 35-40.
- <http://www.invest.gov.tr/tr-TR/infocenter/publications/Documents/BILGI.ILETISIM.SEKTORU.PDF>,(Erişim: 19.07.2012)
- http://www.sde.org.tr/userfiles/file/TURKIYEDE_YAZILIM_%20SEKTORU.pdf#page=46 (Erişim: 19.07.2012)