

BÖLÜM 16

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

Yalçın GÜMÜŞSOY¹

GİRİŞ

Günümüzde rekabetin hızla artıyor olmasıyla birlikte iş çevrelerinde işletme iş-görenlerinin değer ve önemi daha da iyi anlaşılmaktadır. İnsan kaynaklarına duyulan önemin artması ile bu konuyla ilgili çalışmalarda hız kazanmıştır. Bu kapsamda işgörenlerin rahat bir ortamda ve motive bir biçimde çalışabilmeleri için gereken özelliklerin araştırılması yönündeki eğilimler oluşmaktadır. Bu durum Seligman tarafından ortaya atılan ve insan kaynakları yönetiminde yeni bir kavram olarak ortaya çıkan pozitif psikolojik sermaye kavramının doğmasına neden olmuştur. Pozitif psikolojik sermaye kavramı sorunları olumlu yanlarına odaklanarak çözmeye yönelmektedir. Pozitif psikolojik sermaye umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık alt boyutlarından oluşmaktadır.

Bu çalışmada sermaye kavramı, sermaye türleri, psikoloji kavramı, pozitif sermaye kavramı, pozitif psikolojik sermaye ve kapsamı genel bir yaklaşımla ele alınmaktadır.

1. SERMAYE

Sermaye terimi, farklı uzmanlık alanlarına sahip araştırmacılar tarafından çok çeşitli şekillerde incelenmiş ve terimle ilgili çok çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Halk dilinde günlük kullanıma göre sermaye, bireylerin bütün mal varlıklarını kapsayan, çoğu zaman bir iş yapma aracı olarak da görülen kapital, nakit para anlamlarında kullanılmaktadır. Alan yazında sermaye kavramı daha çok iktisatçılar tarafından incelenerek, halk dilinin aksine mal ile ilgili her şey olarak tanımlanmıştır. İktisatta sermaye, insanlar tarafından belirli bir işleme tabi tutularak işlenen, insan tarafından mal ve hizmet üretme sürecinde yararlanılan üretim araçları olarak tanımlanmaktadır (Sürmeli, 2009: 240; Yazıcı,2001: 18).

Bourdieu (1986), sermaye kavramını sadece ekonomide kullanılan bir araç olarak kullanmayı aynı zamanda daha geniş anlamlar yükleyerek çeşitli tanımlamalar yapmıştır. Sermaye, mal veya hizmet üretiminde çok boyutlu olan bir araç

¹ Dr. Milli Eğitim Bakanlığı, yalcin_gumussoy68@hotmail.com

olmakla birlikte içerisinde parasal olan veya olmayan kaynakları barındırmaktadır. Bu nedenle Bourdieu, sermaye kavramının birçok tanımının bulunduğu, bununla birlikte üretilen mal ve hizmete göre bu tanımların değişebileceğini belirtmiştir. Bu doğrultuda sermayeyi kültürel, simgesel, dinsel, ekonomik, siyasal, eğitsel, dilsel, fiziksel, sosyal, akademik vb. sermaye şeklinde çok boyutlu olarak tanımlamıştır (Yüce, 2007: 48).

Gelişen bilgi teknolojileri ve iletişim olanaklarıyla birlikte sermaye kavramı son dönemlerde gelişmekte, sadece üretim için bir araç olmanın ötesinde insanları ve insan unsurlarını da içine alan çok boyutlu bir yapı özelliği gösterdiği görülmektedir. Bu anlamda insanları da sermaye unsuru olarak gören bir görüş ortaya çıkmaktadır. Klasik sermayenin finansal ve fiziksel çeşitlerine ek olarak, eğitim ve beşeri yeteneklerin de bir sermaye türü olarak kabul edilmeye başlamasıyla beraber sermaye kavramının sınırları da genişlemektedir (Yavuz, 2012: 4-5).

1.1. Sermaye Türleri

Alan yazındaki sermaye türlerine bakıldığında üretim araçları olarak kabul edilen doğal sermayenin yanı sıra beşeri, entelektüel, sosyal, kültürel ve psikolojik sermayelerin de varlığından bahsedildiği görülmektedir.

1.1.1. Beşeri Sermaye

Beşeri sermaye kavramı, gerek toplumlar ve gerekse bireyler arasında ekonomideki becerikli ve tecrübeli işgörenler, diğer bir ifadeyle nitelikli işgücü anlamına gelmektedir (Şimşek & Kadılar, 2010). Beşeri sermaye örgütlerin ve bireylerin bilgi birikimi yaparak öğrenme süreçleri ya da AR-GE yatırımlarının sonucunda elde ettikleri kazanımlar olarak tanımlanmaktadır (Yanıkaya, 2002).

1960'lı yıllardan itibaren, alan yazında bu alanın öncü araştırmacılarından Denison ve Schultz'un hem teorik hem de uygulamalı yaptıkları katkılarla beraber, ekonomik büyümenin bir bölümü fiziki sermayeyle açıklanırken, bir bölümü de beşeri sermayeyle açıklanmaya başlanmıştır (Çakmak, 2005: 60). 1980'li yıllara kadar, Neoklasik teorisini savunan araştırmacılara göre üretimde kullanılan sermaye faktörü, sadece fiziksel sermaye diğer bir ifadeyle fiziki üretim araçları olarak görülmekte ve kabul edilmekteydi. Neoklasik teori, insan gücünü üretimde sabit bir araç şeklinde kabul ederek, nitelikli işgücünü göz ardı etmiştir (Şimşek & Kadılar, 2010). Teknolojik gelişme ve değişimler ile işgücü ve insan nüfusundaki artış neoklasik modellerde çevresel bir faktör olarak yer almıştır. Gelişen teknolojiyle birlikte, nitelikli, bilgili, eğitilmiş ve tecrübeli işgücünün de artması ile iş tatmini ve motivasyonun üretim üzerindeki etkilerinin artmasına neden olmuştur. Bununla birlikte, insan unsurlarını da etkileyen bu faktörlerin de sermaye kapsamında değerlendirilmeye bu dönemde başlandığı görülmektedir. Fakat bu

faktörler daha çok insan niteliğiyle ve onun üretime yaptığı katkıdaki rolü ile ilgili olduğundan, fiziksel sermayenin yanında beşeri sermaye olarak nitelendirilmekte ve bu sayede üretim faktörleri kapsamı günümüzde de geçerliliğini koruyan güncel bir boyut kazanmaktadır (Şimşek & Kadılar, 2010).

Beşeri sermaye ülke ekonomileri açısından büyük öneme sahiptir. Özellikle yatırımlar açısından AR-GE harcamalarının artmasıyla birlikte, yapılan fiziki yatırımlarla doğru orantılı olarak bir artışa neden olmaktadır. Bu durum ise ülkeler açısından yüksek bir reel büyüme eğilimine ulaşılmasını sağlamaktadır (Çoban, 2003: 172). Örnek olarak yapılan araştırmalar ülke tecrübeleri yönünden, beşeri sermayeye daha çok yatırımda bulunan ülkelerin hızlı bir büyüme skalası yakalayabileceklerini göstermiştir. Bu durumun en önemli nedeni ise nitelikli işgücünün teknolojisi yüksek araçları kolayca, etkin ve hızlı bir şekilde kullanarak, çalışma ve üretim süreçlerinde etkinliğe sebep olması ve verimlilik artışı sağlayabilmesidir. Bu anlamda beşeri sermaye üzerinde eğitim, “mucizeyi gerçekleştiren Doğu Asya ülkeleri Singapur, Hong Kong, Tayvan ve Güney Kore gibi ülkelerdeki” büyümenin en önemli göstergesini oluşturmaktadır (Çoban, 2004: 132).

1.1.2. Entelektüel Sermaye

Entelektüel sermaye, örgütte bilgi değeri veya örgütün sahip olduğu ve görünmeyen varlıklar olarak elinde bulundurduğu, kayıtlı bilgiler ile örgüt işgörenlerinin bilgi, beceri ve tecrübeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Karacan, 2004: 69). Entelektüel sermaye kavramının birçok tanımı olmasına rağmen, bu kavramın iyi anlaşılması açısından her iki kelimenin de anlam yönünden irdelenmesi gerekmektedir (Yıldız, 2010: 27). Seyidoğlu (1992: 230)’na göre “Entelektüel” terimi, esas kaynağı batı alan yazınına dayanan ve bilim, kültür ve sanat gibi birçok sosyal alanda nitelikli bir eğitim görmüş kimse ya da aydın zümreyi ifade eden bir kavram olarak tanımlanmaktadır. “Sermaye” kelimesi ise, yukarıda da tanımlandığı gibi işletmenin uzun vadeli stratejik amaçlarına ve üretim araçlarına da uygun bir şekilde tüm maddi ve maddi olmayan varlıkların toplamı (Yazıcı, 2001: 176) olarak tanımlanmaktadır.

Alan yazına 1960’lı yıllarda giren ve günümüzdeki haliyle ancak 1990’lı yıllarda anlam bulan entelektüel sermaye kavramıyla ilgili olarak örgütün maddi olmayan varlıkları, bilanço ve gelir tablolarında görmek mümkün olmayan ve sahip oldukları değerleridir. Ekonominin küreselleşmesiyle birlikte örgütlerin sahip oldukları özel bilgilerin etkinliğinin ve değerinin artması iletişim ve etkileşimin de değerinin artmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda işletmelerin rakiplerine karşı rekabet avantajı sağlamak amacıyla kullandıkları, müşterileri için değer oluşturan, rakiplerinin elde edemediği benzeri ve alternatifi bulunmayan değerler olarak entelektüel sermaye kavramı ortaya çıkmaktadır (Karacan, 2004).

Entelektüel sermaye, örgüt işgörenlerinde, örgütlerin müşterileri ile ilişkilerinde, örgütsel süreçlerde ve sahip oldukları bilgi havuzlarında bulunmaktadır. Rekabeti yakalamanın yolu bilgiyi insanın beyninden çıkarıp paylaşmak, işlemek, görevdeşlik üretmek ve üreticiliği besleyerek işletmeye katma değer sağlayacak yeni hedeflerin belirlenmesi gerekmektedir (İşevi & Çelme, 2005: 1).

1.1.3. Sosyal Sermaye

Sosyal sermayeyle ilgili alan yazında çok sayıda tanımlar bulunmasına rağmen, kavramın genel özellikleri “güven, işbirliği ve sosyal dayanışma” dır. Sosyal sermaye, toplumdaki bireylerin sahip oldukları güven, bilgi paylaşımı, dürüstlük gibi sosyal erdemlerin, bireyleri eşgüdüm şeklinde çalışmaya, sosyal dayanışmaya ve ortak bir şekilde hareket etmeye motive eden bir olguyu ifade etmektedir. Bu olguda bulunan faktörlerin en önemlisi ise güven unsurudur. Güven unsuru, işgörenlerin aidiyet duygusunu ve motivasyonunu arttırarak işgücü performansını olumlu yönde etkilemektedir. Güven unsurunun bulunmadığı işletmelerde, işgücü performansından ve işyeri verimliliğinden söz etmek mümkün değildir (Gerşil & Arıcı, 2011: 40).

Alan yazında ilk olarak sosyal sermaye kavramı, 1990’lı yıllarda Fransız Sosyolog Pierre Bourdieu tarafından ortaya atılmıştır. James Coleman (1990)’ın “Foundations of Social Theory” adlı eserinde daha kapsamlı olarak ele alınmıştır. Son olarak ekonomik gelişme sorunu ile ilişkilendirilen, sosyal sermaye kavramı farklı anlamları kapsamaktadır. Örneğin, sosyal sermaye belli bir bağlamdaki eylemleri kolaylaştıran sosyal bağlar, sosyal etkileşimler, değer sistemleri ve güven ilişkileri gibi farklı toplumsal alanları kapsayacak şekilde tanımlanmaktadır (Anderson & Jack, 2002: 193-194). Örgüt açısından sosyal sermaye, kültürel ve sosyal boyutları da kapsayan, sahip olunan kaynakların bütünüdür (Trigilia, 2001: 429). Putnam (1993), sosyal sermayenin ekonomik kalkınma üzerindeki etkilerini ve bölgesel anlamda demokratik kurumlarını açıklamaya çalışmaktadır. Coleman ile hemen hemen aynı sosyal sermaye tanımını yapan Putnam, kavramın seviyesini belirlemek için bir ölçek de geliştirmiştir. Putnam sosyal sermaye tanımını; toplumun verimliliğini eş güdümlenmiş eylemleri kolaylaştırmak yoluyla artırabilecek normlar, güven ve ağlar gibi toplumsal örgütlenme özellikleri olarak tanımlamıştır. Bu anlamda sosyal sermaye, karşılıklı şebekeler, güven, iletişim ağları, grup üyeliği, birlikler, ortak faaliyetler ve sosyal normlar biçiminde tanımlanmaktadır (Tüylüoğlu, 2006).

Sosyal sermaye kavramının dikkat çekici tarafı; ilk olarak emeğin işletmenin performansı üzerindeki katkısının hissedilmesi ve eğitim gibi bir yatırım ile emeğin olası katkısının değerinin arttırmasıyla mümkün olduğunu göstermesi açısından dır. Sosyal sermaye kavramının önemli olduğu gerçeğinin ortaya çıkmasında

bilgi toplumu kavramının önemli rolü bulunmaktadır. İşletmeler bakımından, işgörende hali hazırda bulunan ve sonradan geliştirdiği tüm beceriler işgücü piyasasında öncelikli bir hale gelmektedir. Bu durum, makro ve mikro seviyede geliştirilen işgücü piyasasında daha esnek ve etkin işgörenler modelinin ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Gerşil & Arıcı, 2011: 42).

1.1.4. Kültürel Sermaye

Kültürel sermaye kavramı, ilk olarak Fransız sosyolog Pierre Bourdieu tarafından ortaya atılmıştır. Alan yazında ilk olarak sosyoloji alanında karşılaşılan *kültürel sermaye* kavramı, sosyal adaletsizliğin, bazı kurumlar vasıtasıyla (okullar ve eğitim kurumları) yeniden üretildiğini belirtmek üzere kullanılmaktadır. Kültürel sermaye, yüksek kültüre ait tecrübelerin oluşumu olarak tanımlanmakta ve eğitim yolu ile kazanılan becerilerin bütünü oluşturmaktadır (Arun, 2009: 79). Kültürel sermaye, en kısa anlamıyla eğitim, sosyalleşme aşamasında elde edilen birikimin bütünü oluşturur bir kavramdır. Bourdieu, kültürel sermayeyi biçimsel eğitim yoluyla kazanılan ve bunun göstergesinin diplomalar olduğunu varsayan “okul sermayesi” ile eğitimden önceki dönem olan aileden alınan eğitim yoluyla ve doğal bir biçimde, aile hayatı içerisinde kazanılan diğer bir anlamda kaynağı aile olan nitelikleri ifade eden kültür sermayesi olarak sınıflandırmaktadır. Kısaca Bourdieu’ye göre kültür sermayesi hem aileden hem de eğitim yoluyla çeşitli kurumlardan elde edilmektedir (Ünal, 2004: 116). Toplumdaki manevi değerler olan ve bütün bir toplumun ortak eserleri olan inanç, sanat, gelenek ve görenekler, iş yapma biçimi, ahlak, ve yaşam tarzları toplumların kültürel sermayelerini oluşturmakla birlikte insanların da entelektüel birikimlerini de arttırmaktadır. Kültürel sermaye ekonomideki beşeri ve fiziki sermayenin verimlilik ve miktarını arttırıcı nitelik taşımaktadır (Ekşioğlu, 2012: 2).

1.1.5. Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye kavramı, genellikle örgütlerde uygulanan ve örgütsel psikolojik sermaye olarak da bilinen örgütsel alanda uygulanan pozitif psikoloji ile ilgili kavramları incelemektedir. Pozitif psikolojiyle birlikte örgütlerde işgörenlerin örgütlerine karşı zayıflıklar veya aksaklıklarından diğer bir ifadeyle işgörenlerin olumsuz davranışlarından daha çok, güçlü ve olumlu yönlerinin ortaya çıkarılması ve teşvik edilerek geliştirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bireysel anlamda işgörenlerin teşvik edilmesi, kendilerine bireysel gelişim konusunda destek verilmesi anlamına gelen psikolojik sermaye aynı zamanda örgütsel açıdan nitelikli insan gücü oluşturarak performans artışı sağlamaktadır. Bu da örgüt iklimini olumlu etkileyerek kaldıraç gücü, verimlilik artışı ve rakiplere karşı rekabet üstünlüğü oluşmasına neden olmaktadır. Psikolojik sermaye gerek kamu sektö-

ründe ve gerekse özel sektör veya sivil toplum kuruluşları açısından kazanılması ve geliştirilmesi gereken bir kavram olarak görülmektedir (Çetin & Basım, 2012; Erdem, 2021).

1.2. Psikoloji

Psikoloji, canlı varlıkların davranışlarının ve bu davranışların altında yatan süreçlerin analizinin yapıldığı bir bilim dalıdır (Aydın & ark., 2013). Alan yazındaki psikolojik yönlü araştırmalar, insanların toplum içerisindeki davranışlarını gözlemlenebilir şekilde, bu davranışların görülmemeyen veya bilinmeyen yönlerinin açıklanması yönündeki zihinsel süreçlerin incelenmesine ilişkin uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle psikoloji çalışmaları, insanı konu almakta ve insanın her türlü davranışlarını incelemeye yönelik araştırmalar yapmaktadır (Aydın &, 2013).

1.2.1. Pozitif Psikoloji

Alan yazında ilk olarak 1999 yılında Martin Seligman tarafından ortaya atılan pozitif psikoloji, psikoloji biliminin genelde insan psikolojisinin normal olmayan yönlerini ele aldığını, güçlü ve olumlu yönlerini anlayarak, bunları geliştirmeye çalışmadığını belirtmiştir. Bu bağlamda psikoloji alanındaki bu eksikliğin giderilmesi açısından, psikoloji bulgularının insanların yaşam kalitesini arttırmak amacıyla daha mutlu, daha başarılı ve daha esnek bir yaşam tarzı öğretmek için kullanılması gerektiğini belirterek, bunun ancak pozitif psikoloji ile gerçekleştirilebileceğini belirtmektedir (Keleş, 2011: 346). Diğer bir ifadeyle pozitif psikoloji kavramı, son yıllarda psikolojinin ihmal edilen alanı olan olumlu insanın özellikleri üzerinde temellendirilmektedir (Aydın & ark., 2013).

Pozitif psikolojinin temelinde üç açıklama bulunmaktadır. Pozitif psikoloji;

Geçmiş yaşantılardan, bireylerin geçmiş olaylardan haz almalarıdır. Geçmişteki olumlu yaşantılar doğrultusunda bireyin umut ve iyimserliği, geleceğe dönük iyi oluş beklentisi ve mutluluk gibi bireyin olumlu deneyimleridir.

Bireylerde sosyal olma halidir. Cesaret, hatırlanabilirlik, sevgi, affetme ve kin duymama gibi bireyi olumlu yönde etkileyecek diğer bir anlamda motive edici davranışlardır.

Bireyin pozitif özellikleridir. Gerek çevreden öğrenerek ve gerekse aileden ve kurumlardan aldığı eğitimler yoluyla elde ederek bireylerin sahip oldukları olumlu özelliklerdir. Bu özellikler iyi vatandaşlık rolü sergileme, sorumluluk alma, sosyalleşme ve modernleşme gibi alanlarda çalışarak pozitif durumlara odaklanma halidir (Eryılmaz, 2014).

Kısaca Pozitif psikolojiye göre insan, imkânları dâhilinde kendini gerçekleştirme ve geliştirme potansiyeline sahip olan bir canlı olarak, yapısında en iyiyi

yapma, en iyiye ulaşma dürtüsüne sahip bireyler olarak görülmektedir. İnsan bu sayede mutluluğu arar ve mevcut potansiyelini gerçekleştirmeye çalışır (Aydın & ark., 2013).

1.2.2. Pozitif Psikoloji ile Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi

Son yıllarda alan yazında pozitif psikoloji alanında birçok araştırma yapılmaktadır. Bu yaklaşım insanların yaşantılarını olumlu yönde etkileme suretiyle daha verimli, daha değerli yapan bir kavramdır. Pozitif psikoloji kavramı insan potansiyelini ortaya koyan psikolojinin iki amacı üzerine odaklanmaktadır; Pozitif Örgütsel Düşünce Sistemi (Positive Organizational Scholarship – POS) ve Pozitif Örgütsel Davranış (Positive Organizational Behavior) dir. Pozitif örgütsel davranış kavramı alan yazında araştırılma konusunda gelecek vaat etmesine rağmen, araştırma sonuçlarına göre örgütsel davranış alanında, örgüt ortamında yönetim ve üretim kaynaklı problemlerin daha çok önem verilmiştir. Pozitif örgütsel davranış araştırmaları daha çok etkisiz işgörenleri motive edebilme yönüyle uğraşmaktadır. Ayrıca yetersiz beceri ve yeteneklere sahip personelleri düzeltecek, stres ve tükenmişlik algılarını yok edecek yollar aramaya yönelik çalışmalar yapmayı da içermektedir (Luthans, 2002: 59 akt. Tösten, 2015: 20-21).

Aynı şekilde, Luthans ve Youssef pozitif örgütsel davranışın, pozitif psikolojinin| desteklediği ve harekete geçirdiği örgütsel çalışmalarda yalnızca pozitif doğrultulu bir yaklaşım olmamakta, bu alanın kendine özgü ayırıcı özellikleri olduğu ifade edilmektedir. Pozitif örgütsel davranışta pozitif psikolojik kapasite anlamında onun yerini tutabilmesi için, kavram pozitif olmalı, kapsamlı bir teorisi ve geçerli ölçeği bulunmalıdır. İlave olarak, kavram, geliştirilmeye uygun ve durumsal olarak kullanılabilirliktedir. Son olarak, pozitif örgütsel davranışın tanımının kriterine uyan pozitif durumların, öncelikli olarak işletme seviyesinde araştırılması yapılmakta, ölçümlenmekte, geliştirilmekte ve kullanılmaktadır (Kutanis & Yıldız, 2014).

Pozitif örgütsel davranış terimi doğrultusunda şekillenen psikolojik sermaye aşağıdaki unsurlar doğrultusunda başarıya ulaşmakta etken rol oynamaktadır (Keleş, 2011);

Hedeflere ulaşmak için azim gösterme (umut),

Zorlu işleri başarmak için gerekli çabayı gösterebileceğine güvenme (öz yeterlilik),

Şimdi ve gelecekte başarılı olmaya dair olumlu beklenti (iyimserlik),

Zorluklar ve sıkıntılar karşısında ayakta kalabilme ve her şeye rağmen başarıya ulaşma (dayanıklılık).

1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Unsurları

1.3.1. Umut

Umut sözcüğü insanlar arasında beklentiler şeklinde ifade edilerek, bir olay veya oluş hakkındaki olumlu istekleri dilemek şeklinde açıklanmaktadır. Örgütler açısından umut sözcüğü bu anlamlara gelmemekle birlikte, yüklenen çeşitli anlamlarının da bulunduğu görülmektedir. Alan yazında umut hakkında en kapsamlı çalışmaları psikolog Jerome Frank (1968) yapmıştır. Frank'e göre umut, "iyi olma duygusu veren ve bireyi harekete geçmek için güdüleyen bir özellik" şeklinde tanımlanmaktadır (Akman & Korkut, 1993: 193).

Umut kavramı geçmiş zamanlarda genellikle insancıl psikoloji alanında araştırılan ve kullanılan bir kavram olmasına rağmen, alan yazında pozitif psikolojiyle ilgili ilk defa Snyder' in (2000) çalışmasıyla birlikte ortaya çıkmıştır. Umut, bireylerin amaç belirlemeleri ve bu amaçları doğrultusunda gayret gösterme azmini kendilerinde bulmaları güdüsünü (başarma gücü) kapsayan bir durumdur (Çetin ve Basım, 2012: 123). Umut kavramının örgüt hedeflerine göre "hedefe yönelik enerji (agency)" ve "hedefe yönelik planlama" şeklinde iki boyutu bulunmaktadır. *Hedefe yönelik enerji (agency)*; umut kavramını yönlendiren ve ulaşılmak istenen hedef için bireyin bağımsız hareket etme ve kendi özgür seçimlerini yapma yeteneği ya da kapasitesidir. *Hedeflere yönelik planlama (pathways)* ise istenilen hedeflere yönelik uygulanabilir yollar oluşturmak için bireyin algılanan yeteneklerini belirtmektedir (Kelekçi, 2015: 22).

1.3.2. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik, örgüt işgörenlerinin belirgin bir alanda bir işi başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri için gereken bilişsel kaynak, motivasyon ve faaliyet aşamalarını hareketlendirmek için kendi kendilerinin yeteneklerine olan inanç ve güvenleridir (Luthans, 1998). Bir faaliyet basamağının gerçekleştirilmesinden önce işgörenlerin kendi yetenekleri hakkında bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Bu bireyler bu bilgileri toplar, işler ve ifade eder. Kendilerine yeterince güvenen ve kabiliyetlerinin bilincinde olan bireyler, görevlerini yerine getirmede daha büyük çaba ve emek isteyen zorlayıcı görevleri seçmektedirler (Çetin & Basım, 2012). Öz yeterlilik kavramı, alan yazında Bandura' nın (1996) yaptığı araştırmalarda iş hayatına uygulamasıyla, işgörenlerin belirli bir görevi başarmak için motivasyon, teknik beceri ve davranış şeklini hareketlendirmeye dönük yetenekleriyle ilgili inancı veya güveni olarak tanımlanmaktadır. Bandura, "bireylerin olası durumlar ile başa çıkabilmek için gerekli olan eylemleri ne kadar iyi yapabildiklerine ilişkin yargılarını" öz-yeterlilik algısı olarak tanımlamıştır (Bandura, 1996). Öz yeterlilik, bireyin sahip olduğu bilgi ve becerilerinde ne derecede yeterli olduğu ile değil, kendi becerilerine olan inançlarının ne kadar olduğuyla ilgilidir (Özkalp, 2009).

Bireyin belirgin bir görevde veya faaliyette öz yeterliliği elde etmesi, o görevi başarı ile yapmayı sınamasına, başka bireylerin tecrübelerinden öğrenmesine, başka bireylerin kendisini desteklemesine ve kendisine pozitif dönütte bulunması ile ilgili olmaktadır. Örneğin, Türk ahilğinde bulunan kalfa, çırak ve usta ilişkilerinde uygulanan bu aşamalar öz yeterliliği destekleyen uygulamalardır (Akçay, 2011).

1.3.3. İyimserlik

İyimserlik, bireyin pozitif yaşantısını açıklarken kalıcı, içsel ve genellenebilir nedenlere; olumsuz yaşantısını açıklarken ise geçici, dışsal ve duruma özgü nedenlerle ilişkilendirmeleri olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla iyimser olan birey, geleceği hakkında çok fazla endişesi olmayan bireydir. Örneğin, yöneticisinden pozitif bir dönüt ve övgü alan iyimser işgören, bunu sahip oldukları etik normlara bağlar ve bu nedeni genelleyerek, çok çalışarak yalnız bu işte değil, karşılaşılabilecekleri diğer tüm işlerde de başarılı olabileceklerine inanırlar. Kötümserlerse, iyimserlerin tersine, yaşadıkları pozitif olayları geçici, dışsal ve duruma has olarak; olumsuz olaylarıysa kalıcı, içsel ve genellenebilir olarak yorumlar (Akçay, 2011)

İyimserlik konusunda yapılan çalışmalarda, diğer psikolojik sermaye boyutlarından farklı olarak iyimserlik ile iş performansı arasında doğrudan bir ilişki ortaya çıkmaktadır (Schulman, 1999). Bu anlamda psikolojik sermaye bakımından “gerçekçi” iyimser olan bireylerin bağlılık gösterdiği ve böylece daha yüksek performans gösterdikleri sonucuna varılmaktadır. Bu durum bireyin hali hazırdaki durumlara bir uyum göstermesi olarak, pek çok niteleyici stiller kullandığını belirtmektedir. Böylece iyimser bireylere göre karşılaşılan engeller başarısızlık olarak görülmemekte, başarı için geliştirilebilir meydan okumalar ve fırsatlar olarak görülmektedir. İyimser birey, yaşadığı yenilgilerin kendi hatalarından kaynaklanmadığına inanmaktadır. Yaşanan olumsuzluklarda, içinde bulunulan imkanların, kötü şansın ve diğer bireylerin de etkisinin olduğuna inanmaktadırlar. Böyle bireyler yenilgiden etkilenmemekte tersine bunu bir meydan okuma olarak algılayarak yeniden sınamaktadırlar. Kötümserlerse çabucak pes ederek, morallerini daha hızlı bozmaktadırlar (Kelekçi, 2015: 24-25).

1.3.4. Psikolojik Dayanıklılık

İnsanlar değer verdikleri birilerinin ölümü, işten çıkarılmaları, hastalık, terörist saldırıları ve benzeri üzücü olaylar karşısında çok zorlu yaşam tecrübeleri elde etmektedirler. Pek çok birey bu çeşit olaylar karşısında yoğun duygular yaşamakta veya bu olaylara farklı tepkiler gösterebilmektedirler. Başlangıçta olumsuz duygu durumları yaşamak ile birlikte, her ne kadar karşılaştıkları sorunlara karşı da-

yanma güçlerini yitirme noktasına gelseler bile bireyler bu olaylara, zamanla genellikle uyumlu hale gelebilmektedirler. Bu uyumun elde edilmesinde en önemli etken, bireylerin bazı adımlar atmasını gerekli kılan zaman ve çabayı gerekli kılan, sürekliliği olan psikolojik dayanıklılık olgusudur (Basım&Çetin, 2011).

Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin diğerlerinden farklı olarak daha tepkisel bir nitelik taşıyan “dayanıklılık” kavramı bireylerin belirgin olumsuz şartlar ve riskli durumlara karşı gösterdiği olumlu uyumu olarak tanımlanmaktadır (Master &Reed, 2002: 75). Başka bir deyişle bireyin, işgörenlerin karşılaştıkları engelleri ve zorlukları karşılayıp bunlara esnekliği, dayanma gücü, uyumu, değişime olan tepkileri ve süregelen psikolojik baskılar karşısındaki tutumlarını içermektedir. Daha çok yaşamları süresince devam eden, bireyin çevresiyle olan, sürekli değişim ve belirsizlikler karşısında yaptığı mücadelelerin sonucunda geçirdikleri hassas ve karmaşık bir süreçtir (Özkalp, 2009).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, pozitif psikolojik sermaye konusunun güncel hale getirilmesine ve açıklığa kavuşturulmasına katkı sağlanması amaçlanmaktadır. 1990’lı yılların sonunda ortaya çıkan pozitif psikolojik sermaye dört bileşen ile (umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık) açıklanmaktadır. Kavramsal bir çerçevede pozitif psikolojik sermaye, örgüt ortamında yönetim ve üretim kaynaklı problemlerin çözümünde örgütleri destekleyen bir süreçtir.

Pozitif psikolojik sermaye faaliyetlerinin etkinliği, örgüt anlamında rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Bu kapsamda, örgüt içi pozitif psikolojik sermayeyi geliştirmek isteyen örgütler; hedefe ulaşma azmini desteklemeli, zorun başarılabilirliğine olan inancı ödüllendirmeli, başarılı olma ile ilgili olumlu beklentileri cesaretlendirmeli ve her türlü zorluk karşısında dayanıklı olmak için gerekli birlikteliği göstermelidir.

Bu çalışmanın pozitif psikolojik sermayeyle ilgili alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda konu ile ilgili çalışma yapacak araştırmacılara farklı örneklerle ve değişkenlerle çalışmalar yapmaları önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul.
- Akman, Y., Korkut, F. (1993). Umud Ölçeği Üzerine Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. (9), 193-202.
- Anderson, A. R. ve JACK, S. L. (2002). The articulation of social capital in entrepreneurial networks: a glue or a lubricant?. *Entrepreneurship & Regional Development*, 14(3), 193-210.
- Arun, Ö. (2009). Yaşlı Bireyin Türkiye Serüveni: Türkiye’de Yaşlı Bireyler Arasında Kültürel Ser-

- maye Dağılımı The Adventure of Elderly in Turkey: Distribution of Cultural Capital among Elderly in Turkey. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 77-100.
- Aydın, A., Yılmaz, K. & Altunkurt, Y. (2013). Positive psychology in educational administration Eğitim yönetiminde pozitif psikoloji. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 1470-1490.
- Aykan, E. (2004). Kayseri’de Faaliyet Gösteren Girişimcilerin Liderlik Özellikleri, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 17 /2, 213-225.
- Bandura, A. (1996). *Social cognitive theory of human development*. In T. Husen & T. N. Postlethwaite (Eds.), *International Encyclopedia of Education* (2nd ed.).
- Basım, H. N., Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.
- Çakmak, E. (2005). Türkiye’de Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme: Ekonometrik Bir Analiz. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(01).
- Çetin, F., Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdare Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çoban, O. (2003). “Eğitim, Beşeri Sermaye ve İktisadi Büyüme Etkileşimi: Türkiye Üzerine Ekonometrik Bir İnceleme (1980-1997)”, II. *Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*, (Derbent-Izmir), 171-180.
- Çoban, O. (2004). Beşeri sermayenin iktisadi büyüme üzerine etkisi: Türkiye örneği. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, (30), 131-142.
- Ekşioglu, Ş.Z. (2012). *Kültürel Sermaye ve Ekonomik Kalkınma Arasındaki İlişkinin Girdi Çıktı Analizi ve Fayda Maliyet Analizi Yöntemleri İle Türkiye İçin Değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdem, A. T. (2021). Ethical Leadership, Service Innovation and Psychological Capital Interaction: A Research in Nevşehir Hotel Sector. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 515-532.
- Eryılmaz, A. (2014). *Herkes için Mutluluğun Başucu Kitabı Teoriden Uygulamaya Pozitif Psikoloji*. Ankara: Pegem Akademi.
- Gerşil, G. S., Aracı, M. (2011). Sosyal Sermayenin Güven Unsurunun İşgörenlerin Performansı Üzerine Etkileri, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 1.
- İşevi A.S., Çelme, B. (2005). Bilgi Çağında Yeni hazine: Entelektüel Sermaye İle Rekabeti Yakalamak. *Bilgi Dünyası*, 6(2), 251-257.
- Karacan, S. (2004). Entelektüel Sermaye ve Yönetim. *İSMMMO Mal Çözüm Dergisi*, 69, 177-199.
- Keleş, H.N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, ISSN: 1309 -8039.
- Keleşçi, H. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri İle Yeterlik İnançları Arasındaki İlişki*. Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Kutunis, Ç. R., Yıldız, E. (2014). Pozitif psikoloji ile pozitif örgütsel davranış ilişkisi ve pozitif örgütsel davranış boyutları üzerine bir değerlendirme, *Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi*, 5(11).
- Luthans, F. (1998) *Organizational Behavior*. 8th Edition, Irwin McGraw-Hill, Boston.
- Luthans, F. (2002). “Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths.” *Academy of Management Executive*, Vol. 16, No. 1, pp. 57-72.
- Master, A., Reed, M.J. (2002). Resilience in Development, in: Rick Snyder ve Shane Lopez, (Ed). *Handbook of Positive Psychology*. 72-82, Oxford: Oxford University Press,
- Özkalp, E. (2009). “Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları”, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. 2009, 491-498.
- Schulman, P. (1999) Applying Learned Optimism to Increase Sales Productivity, *Journal of Personal Selling, Sales Management*, 19:1, 31-37, DOI: 10.1080/08853134.1999.10754157
- Seyidoğlu, H. (1992). *Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük*, Ankara: Gizem Yayınları
- Sürmeli, F. (2009). “Genel Muhasebe”. *Genel Muhasebe Kitabı* Ünite 13. Anadolu Üniversitesi Yayını. No: 1341.
- Şimşek, M., Kadılar, C. (2010). Türkiye’de Beşeri Sermaye, İhracat ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Nedensellik Analizi, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi*, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Trigüla, C. (2001). Social capital and local development. *European journal of social theory*, 4(4), 427-442.
- Tüylüoğlu, Ş. (2006). Sosyal Sermaye, İktisadi Performans ve Kalkınma; Bir Yazın Taraması, *Akdeniz Üniversitesi, İİBF Dergisi*, (12), 14-60.
- Ünal, A. Z. (2004). *Sosyal Tabakalaşma Bağlamında Pierre Bourdieu 'nun Kültürel Sermaye Kavramı*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış doktora Tezi.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34, 89-126.
- Yanıkaya, H. (2002). Beşeri Sermaye Birikiminin Ekonomik Büyüme Sürecindeki Rolü Üzerine Ampirik Bir Çalışma, *İstatistik Araştırma Dergisi*, Sayı 2.
- Yazıcı, K. (2001). *İşletme Bilimine Giriş*, Trabzon: Akademi Yayınları
- Yavuz, S. (2012). *İşletmelerde Sosyal Sermayenin Ölçülmesi ve Raporlanmasına Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, S. (2010). *Entelektüel Sermaye Teori ve Araştırma*. İstanbul: Türkmen Yayıncılık,
- Yüce, E. (2007). *Simgesel Seçkinler ve Habitus: Hürriyet Gazetesi'nde Köşe Yazarlığı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.