



**SPOR İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN
BİREYLERİN PSİKOLOJİK SERMAYE İLE
BİLİŞSEL KONTROL VE BİLİŞSEL ESNEKLİK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Ceren Solmaz ÇAKMAK

Yüksek Lisans Tezi

Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı

2023

(Her hakkı saklıdır.)

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
KİŞİ SPORLARI VE SPOR BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
SPOR YÖNETİMİ BİLİM DALI

**SPOR İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN BİREYLERİN PSİKOLOJİK SERMAYE İLE
BİLİŞSEL KONTROL VE BİLİŞSEL ESNEKLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

(Investigation of the Relationship Between the Psychological Capital of the Individuals
Working in Sports Businesses and the Levels of Cognitive Control and Cognitive Flexibility)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ceren Solmaz ÇAKMAK

Danışman: Doç. Dr. Emre BELLİ

Erzurum
Ocak, 2023

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Ceren Solmaz ÇAKMAK tarafından hazırlanan “Spor İşletmelerinde alışan Bireylerin Psikolojik Sermaye ile Bilişsel Kontrol ve Bilişsel Esneklik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışması 16/ 01 / 2023 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı, Spor Yönetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı:	Doç. Dr. Muharrem Alparslan KURUDİREK	Aslı ıslak imzalıdır
	Atatürk Üniversitesi	
Danışman:	Doç. Dr. Emre BELLİ	Aslı ıslak imzalıdır
	Atatürk Üniversitesi	
Jüri yesi:	Dr. Öğretim yesi Muhammet MAVİBAş	Aslı ıslak imzalıdır
	Erzurum Teknik Üniversitesi	

Bu tezin Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve ğretim Yönetmeliėi’nin ilgili maddelerinde belirtilen şartları yerine getirdiğini onaylarım.

16 /01 / 2023

Aslı ıslak imzalıdır

Prof. Dr. Fatih KIYICI

Enstitü Müdürü

ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Özel Spor İşletmelerinde Çalışan Bireylerin Psikolojik Sermaye ile Bilişsel Kontrol ve Bilişsel Esneklik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışmanın tarafımdan bilimsel etik ilkelere uyularak yazıldığını ve yararlandığım eserleri kaynakçada gösterdiğimi beyan ederim.

.../.../2023

Aslı ıslak imzalıdır

Ceren Solmaz ÇAKMAK

☐ Tezle ilgili patent başvurusu yapılması / patent alma sürecinin devam etmesi sebebiyle Enstitü Yönetim Kurulunun .../.../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 2 (iki) süreyle engellenmiştir.

☐ Enstitü Yönetim Kurulunun .../.../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 6 (altı) süreyle engellenmiştir.

TEŞEKKÜR

Çıkış olduğum bu uzun, emek dolu ve bir o kadar da güzel akademi yolculuğumda bana engin bilgilerini, deneyimlerini sunan, tez çalışma sürecim içerisinde her koşulda desteğiyle ve fikirlerinin katkısı ile çalışmamın gelişmesini sağlayan, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen, öğrencisi olmaktan onur duyduğum tez danışmanım sayın Doç. Dr. Emre BELLİ' ye,

Bugüne kadar desteğini benden esirgemeyen, bu yolda mutluluğuma ortak olan, benimle birlikte heyecanlanan, her zorlukta bana güç veren Canım Annem Sema Çakmak'a,

Spor alanında kendi değerli bilgilerini ve tecrübelerini bana öğretene, küçüklüğümde beni beni spora yönlendiren, hayatım boyunca maddi manevi her koşulda yanımda bulunan, benim bugünlere gelmemde çok büyük emeği ve desteği olan, her zaman kendisi ile gurur duyacağım rahmetli Canım Babam Selçuk Çakmak'a teşekkürü bir borç bilirim.

Ceren Solmaz ÇAKMAK

Bu tezi Sevgili Babam Selçuk Çakmak'a ithaf ediyorum.

ÖZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SPOR İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN BİREYLERİN PSİKOLOJİK SERMAYE İLE BİLİŞSEL KONTROL VE BİLİŞSEL ESNEKLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Ceren Solmaz ÇAKMAK

Ocak 2023, 117 Sayfa

Amaç: Bu çalışma, spor işletmelerinde çalışan bireylerin psikolojik sermaye ile bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Araştırmanın evrenini; Erzurum merkez ilinde bulunan spor işletmelerinde çalışan bireyler oluştururken, örneklem grubunu ise 73'ü erkek, 49'u kadın olmak üzere toplam 122 katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için kişisel bilgi formu, psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için Luthans vd., (2007) tarafından geliştirilen Çetin ve Basım tarafından (2012) Türkçe'ye uyarlanan psikolojik sermaye ölçeği, bilişsel kontrol-esneklik düzeylerini ölçmek için; Gabrys vd., (2018) tarafından geliştirilen Türkçe'ye Demirtaş (2019) tarafından uyarlanan bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik ölçeği uygulanmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için frekans analizi, psikolojik sermaye, bilişsel kontrol-esneklik ölçeklerinin ortamlarını tespit etmek için betimsel istatistik, cinsiyet ve medeni duruma göre psikolojik sermaye, bilişsel kontrol-esnekliklerini karşılaştırmak için bağımsız gruplarda t-testi, eğitim, yaş, ekonomik düzeyi, mesleki kıdem, kurumda çalışma sürelerini göre bilişsel kontrol-esnekliklerini karşılaştırmak için tek yönlü varyans anova analizi, farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için tukey testi, katılımcıların bilişsel kontrol-esneklik ve psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için de korelasyon analizi testi yapılmıştır.

Bulgular: Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre; bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasında, duygular üzerinde bilişsel esneklik alt boyutunda ($p=,000$) anlamlı farklılığa rastlanırken, değerlendirme ve başa çıkma esneklik alt boyutunda ($p=,109$) anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır.

Sonuç: Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre; bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik ölçeğinin alt boyutlarının karşılaştırılmasında, duygular üzerinde bilişsel esneklik alt boyutunda erkek katılımcıların ($x=44,71\pm10,571$) kadın katılımcılara($x=36,32\pm10,318$) oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif psikoloji, psikolojik sermaye, bilişsel kontrol, bilişsel esneklik

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PSYCHOLOGICAL CAPITAL OF THE INDIVIDUALS WORKING IN SPORTS BUSINESSES AND THE LEVELS OF COGNITIVE CONTROL AND COGNITIVE FLEXIBILITY

Ceren Solmaz ÇAKMAK

January 2023, 117 pages

Purpose: This study was conducted to examine the relationship between psychological capital, cognitive control and cognitive flexibility levels of individuals working in sports businesses.

Method: The universe of the research; While creating individuals working in sports enterprises in Erzurum central province, the sample group consists of a total of 122 participants, 73 of whom are men and 49 are women. Personal information form to determine the demographic characteristics of the participants, psychological capital scale developed by Luthans et al., (2007) and adapted into Turkish by Çetin and Basım (2012) to measure psychological capital levels, to measure cognitive control-resilience levels; The cognitive control and cognitive flexibility scale developed by Gabrys et al., (2018) and adapted to Turkish by Demirtaş (2019) was applied. Frequency analysis to determine the demographic characteristics of the participants, psychological capital, descriptive statistics to determine the environments of cognitive control-resilience scales, independent groups t-test to compare psychological capital, cognitive control-elasticity by gender and marital status, one-way variance anova analysis to compare cognitive control-flexibility according to education, age, economic level, professional seniority, working time at the institution, tukey test to find out from which groups the difference originates, correlation analysis test was also conducted to determine the relationship between the cognitive control-resilience and psychological capital levels of the participants.

Findings: According to the gender variable of the participants; In the comparison of cognitive control and cognitive flexibility scale sub-dimensions, while a significant difference was found in the cognitive flexibility sub-dimension ($p=.000$) on emotions, no significant difference was found in the evaluation and coping flexibility sub-dimension ($p=.109$).

Results: According to the gender variable of the participants; In the comparison of cognitive control and cognitive flexibility scale sub-dimensions, in the cognitive flexibility on emotions sub-dimension, male participants ($x=44.71\pm10.571$) had a higher mean than female participants ($x=36.32\pm10.318$).

Keywords: positive psychology, psychological capital, cognitive control, cognitive flexibility

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	i
ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....	i
TEŞEKKÜR	i
ÖZ.....	i
ABSTRACT	i
İÇİNDEKİLER.....	i
TABLolar DİZİNİ.....	i
ŞEKİLLER DİZİNİ	i
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ	i
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
Giriş	1
Araştırmanın Amacı	3
Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi	3
Sınırlılıklar	4
İKİNCİ BÖLÜM	5
Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar	5
Psikolojik Sermaye	5
Psikoloji ve Pozitif Psikoloji Hakkında Genel Bilgiler.....	5
Psikoloji Biliminin Tanımı ve Gelişimi	5
Pozitif Psikoloji Kavramının Tanımı ve Gelişimi.....	6
Pozitif Psikoloji ile Psikolojik Sermaye İlişkisi.....	9
Pozitif Örgüt Okulu (POS).....	9
Pozitif Örgütsel Davranış (POB).....	10
Pozitif Örgüt Okulu ve Pozitif Örgütsel Davranış Arasındaki Farklar	12
Psikolojik Sermaye Hakkında Genel Bilgiler	13
Psikolojik Sermayenin Tanımı ve Gelişim Süreci	13
Psikolojik Sermayenin Özellikleri	16
Diğer Sermaye Türleri.....	17
Ekonomik sermaye.....	18
İnsan (beşeri) sermayesi	18
Sosyal sermaye.....	19

Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları	20
Umut.....	21
Öz-yeterlilik.....	23
İyimserlik.....	26
Psikolojik dayanıklılık.....	29
Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye Kavramının Önemi	31
Bilişsel Kontrol ve Bilişsel Esneklik Kavramları	31
Bilişsel Kontrol Kavramı	32
Bilişsel kontrol bileşenleri.....	33
Bilişsel Esneklik Kavramı.....	36
Bilişsel Esneklik Kavramının Gelişimi.....	40
Bilişsel Esneklik Kavramına Sahip Olan Kişilerin Özellikleri	41
Bilişsel Esneklik Kuramları	42
Jean Piaget'in bilişsel gelişim kuramı.	42
Bandura'nın sosyal bilişsel kuramı.	44
Lev Semonovich Vygotsky'nin sosyo-kültürel kuramı.....	45
Aaron Beck'in bilişsel davranış kuramı.	46
Akılcı Duygusal Davranışçı Terapi.....	47
Akılcı Olmayan Duygusal Davranışçı Terapisi	48
Eğitimde Bilişsel Esneklik	49
İlgili Araştırmalar.....	50
Psikolojik sermaye kavramı ile ilgili yurt içinde yapılmış araştırmalar.....	50
Psikolojik sermaye kavramı ile ilgili yurt dışında yapılmış araştırmalar.	52
Bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik ile ilgili yurt içinde yapılmış araştırmalar.	54
Bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik ile ilgili yurt dışında yapılmış araştırmalar.....	57
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	59
Yöntem	59
Araştırmanın Amacı	59
Çalışma Evreni ve Örneklem	59
Veri Toplama Araçları	59
Psikolojik sermaye ölçeği.....	59
Bilişsel kontrol ve esneklik ölçeği.....	60
Verilerin Toplanması	60
Verilerin Analizi.....	60
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	62

Bulgular	62
BEŞİNCİ BÖLÜM	71
Tartışma ve Sonuç	71
Öneriler	84
Kurum/İşletme Yöneticilerine Öneriler	84
Araştırmacılara Öneriler	85
KAYNAKÇA	87
EKLER	100
EK-1. Psikolojik Sermaye Ölçeği	100
EK-2. Bilişsel Kontrol ve Bilişsel Esneklik Ölçeği	101
EK-3. Etik Kurul Kararı	102
ÖZGEÇMİŞ	103

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1.	<i>Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bilgiler</i>	62
Tablo 2.	<i>Katılımcıların Psikolojik Sermaye ve Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler</i>	63
Tablo 3.	<i>Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Aldıkları Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	63
Tablo 4.	<i>Katılımcıların Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	64
Tablo 5.	<i>Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	64
Tablo 6.	<i>Katılımcıların Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	65
Tablo 7.	<i>Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ekonomik Düzey Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	65
Tablo 8.	<i>Katılımcıların Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ekonomik Düzey Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	66
Tablo 9.	<i>Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Aldıkları Puanların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	66
Tablo 10.	<i>Katılımcıların Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	67
Tablo 11.	<i>Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Aldıkları Puanların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	67
Tablo 12.	<i>Katılımcıların Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	68
Tablo 13.	<i>Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Aldıkları Puanların Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	68
Tablo 14.	<i>Katılımcıların Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	68
Tablo 15.	<i>Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Aldıkları Puanların Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	69
Tablo 16.	<i>Katılımcıların Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	69

Tablo 17. <i>Katılımcıların Psikolojik Sermaye ve Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeklerinin Alt boyut Puanlarına Göre Korelasyon Tablosu</i>	70
---	----



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.	<i>Pozitif Psikolojinin Geleneksel Psikoloji ile İlişkisi</i>	7
Şekil 2.	<i>Pozitif Psikolojinin Gelişimi</i>	9
Şekil 3.	<i>Pozitif Örgütsel Davranış ile Pozitif Örgüt Okulu Arasındaki Farklar</i>	12
Şekil 4.	<i>Rekabet Avantajında Sermaye Türlerinin Bileşenleri</i>	18
Şekil 5.	<i>Psikolojik Sermaye Boyutlarının Odaklandığı Yön ve Bireye Katkısı.....</i>	21
Şekil 6.	<i>Piaget'in Bilişsel Gelişim Dönemleri ve Özellikleri.....</i>	43



KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BEE	: Bilişsel Esneklik Envanteri
HERO	: Hepo, Efficacy, Resilience, Optimism
Ort.	: Ortalama
p(Sig).	: Anlamlılık
PFK	: Prefrontal Korteks
POB	: Pozitif Örgütsel Davranış
POS	: Pozitif Örgüt Okulu
PsyCap	: Psikolojik Sermaye
Std. Sp.	: Standart Sapma
YİDD	: Yönetici İşlev Davranışlarını Derecelendirme Ölçeği

BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş

Kazanç elde etmek için kurulan işletmeler önceden klasik yönetim anlayışının bakış açısıyla sermaye faktörünü, insan unsurundan ziyade maddi yönden daha fazla ilgi göstermeye başlamışlardır. Bu yöntem ilk başlarda güzel şekilde ilerlese de ilerleyen dönemlerde kazançlarda düşme, verimlilikte, performansta azalma görüldüğü dikkat çekmiş ve bu yüzden dolayı yeni sistem üzerinde çalışmalar yapılmıştır. İşletmelerin çalışanlarına karşı psikolojik, fiziksel, sosyal yönlerden de ilgileri gün geçtikçe artmıştır. Yeni düzenle birlikte insan unsuru değer kazanmış ve insan sermayesi üzerinde incelemeler yayınlanmıştır. İşletmelerde karşılaşılan olumlu ve olumsuz yaşanan olaylardan dolayı ise psikoloji bilimine ihtiyaç duyulmuş ama bireylerin bulundukları kuruma devamlılıkları, işlerine odaklanabilmeleri için psikoloji bilimi yerine gün geçtikçe pozitif psikoloji bilimi üzerinde incelemeler daha da çok ele alınmıştır. Pozitif psikoloji, bireylerin çalıştıkları iş alanlarında karşılaştıkları aksi durumlarda bireylerin güçsüz yönlerinden ziyade daha güçlü yönlerini fark etmelerini ve kendilerini ilerletmelerini sağlayacak bir kavram olduğu düşünülmüştür. Bireylerin işlerinde karşısına çıkan olumsuz durumlardan ziyade pozitif, iyimser ruh hallerini düşünerek çözüm odaklı olmanın bireye daha iyi geleceği görüşünde fikirler ortaya çıkmıştır (Arlı, 2021). Bu sayede iş hayatlarında önlerine çıkan herhangi olumsuz bir durumda daha iyi bir psikolojiyle karşılaşacaklardır (Barut, 2017). Çeşitli bakış açılarıyla bireyler daha üretken daha verimli olacakları düşünülmüş, olumlu yönlerin ön plana çıkmasıyla bireylerin yaşam standartlarının artırılacağı da düşünülebilir (Torun, 2020).

Pozitif psikoloji kavramının çalışma hayatına yansması sonucu son dönemlerde literatürde bahsedilen psikolojik sermaye kavramı, çalışan bireylerin kendi çabalarını ortaya çıkarmasında, hedeflerine ulaşmasında, kendilerini geliştirmesinde büyük önemli adımlar atılacak bir kaynak olmuştur. Psikolojik sermayenin, işletmelerde çalışan bireylerin bulundukları iş ortamına uyum sağlamalarında, şahsi özelliklerine katkı sağlamalarında ve bunları gerçekleştirilmesinde yararlı olacağı düşünülmüştür. Sürekli değişen ve gelişmekte olan örgütler arasında rekabet olması durumunda farklı sermaye türleri ortaya çıkmıştır.

Yaşamımızda oluşan sosyal, beşerî ve pozitif psikolojik sermaye gibi benzer sermaye çeşitleri her geçen gün gelişmeler göstermektedir. Ekonomi, yatırım ve sosyoloji alanında ve

birçok çalışmalarda “psikolojik sermaye” terimi kısaca belirtilmiş olsa da tanımımız için ortaya çıkan olumlu psikoloji kavramı kullanılmaktadır (İbrahimli, 2020).

Psikolojik sermaye seviyesi gelişmiş bireylerin karşılaştıkları zorlu, güçlü, olumsuz olaylar karşısında daha pratik, özgüvenli, iyimser, olaylara karşı savaştıkları görülmüştür. Bu durum örgütler içinde de büyük fayda sağlamaktadır (Akbaş, 2019). Son günlerde insan sermayesi gibi kavramların öneminin artmasıyla beraber, örgüt sahiplerinin çalışanlarının daha sağlıklı, huzurlu, pozitif çalışmalarını sağlamak için insan kaynağına bununla birlikte bu kaynağın sermayesi üzerine olan psikolojik ruh hallerine destek olmalıdırlar. Psikolojik sermaye seviyeleri üzerindeki incelemelere bakıldığında, çalışan bireylerin karşılaştıkları olaylar içerisinde olumsuz hal ve hareketlerini indirgediklerini, psikolojik yönden pozitif ruh haline sahip olan bireylerin de potansiyellerinin arttığını ve bunun sonucunda pozitif örgütsel başarının olduğu görülmüştür (Bilgiç, 2020).

Günümüz teknolojisi ve bilimin hızla gelişmesiyle beraber işletmelerde bazı köklü değişiklikler yapılmıştır. Bu sayede insanlar bilgi öğrenmeye meyil göstermiş ve bulundukları ortamda öğrendiklerini kontrol altında tutmaya çalışmışlardır. Bu değişiklikler işletmelerde çalışan bireyler içinde aktif ve değişik düşüncelere, bilgiyi kontrol ederek yeni seçenekler üretmeye başlamasına sebep olmuştur. Bununla birlikte insanlar yaşam içerisinde meydana gelen olaylar esnasında birçok olumsuz duygu karmaşasıyla iç içe kalırlar. Zihinsel, sosyal, kültürel ortamları farklılaştıkça birçok değişen, ani durumla yüzleşirler. Değişen bu uyumla karşılaştıklarında kendilerini bilişsel olarak çözümlemeye çalışırlar. Bu noktada bilişsel esneklik ve bilişsel kontrol kavramları devreye girer. Bilişsel kontrol kavramını literatürde incelediğimiz zaman ise birçok kapsamı ve birçok tanımı mevcuttur (İmren, 2021). Bilişsel kontrol, gereksiz bilgileri engellerken amaçladığımız doğrultular ile ilgili bilgilere yönelme becerimizi sağlar (Gabrys ve ark., 2018). Amaçlanan doğrultular üzerine odaklanmamızı sağlarken alakasız olan bilgilere ise yönelmemizin önüne geçer.

Bilişsel kontrol kavramına göre, insanların edindikleri bilgileri, duyguları ve zihninde oluşan fikirler üzerine bilişsel kontrolünün farkında olan bireyler, dikkatlerini oluşan negatif bilişsel durumlardan ve olumsuz duygu durumlarından daha rahat bir şekilde uzaklaştırabilir. Bu farkındalığın bilincinde olmayan kişilerin karşısına çıkan süreçlerde kontrol seviyelerini dengede tutamadıkları için herhangi aksi bir olay esnasında esneklik düzeylerinin de düşük olduğu saptanmıştır. Bilişsel kontrol kavramının, çalışma belleği, kitleme, engelleme vb. gibi birçok çoklu yürütme fonksiyonları mevcuttur (Demirtaş, 2019).

Önceki araştırmalar gösteriyor ki bilişsel esneklik ve bilişsel kontrol düzeylerinin bazı olumsuz yönlerin dışında pozitif yönle de ilişkisi olduğu saptanmıştır. İnsanlar bulundukları

karışık, zor durumlar da aynı tepkileri vermezler. Çünkü her duygu durumu kişilerin kendisine ait farklı ruh hallerini yansıtır. İnsan zihninin hareketli ve karışık doğası gereğiyle bilişsel düzeyleri her dürtüye karşı zihninde bir şekil oluşturur. Oluşan bu şekillere karşı yeni nitelikler katarak yaşamlarına devam ederken kimileri bu durumu yaşamları içerisinde şekillendirmez. Burada bilişsel yönden esnek olma veya olmama durumu devreye girer (Cengiz, 2020). Bilişsel olarak esnek durumda olan bireyler kendi tercihlerinin bilincinde olur. İnsanların kendi belirledikleri amaçlar, davranışlar kendi hedeflerine ulaşmasına sağladığı için bilişsel esnekliğin birçok amaca hitap ettiğini görürüz. Tercih ettiği fikirlerdeki alternatifleri düşünüp ve kendi istekleri doğrultusunda bunu yaşamlarında da sergiledikleri görülür. İnsanlar karşısına çıkan bu durumlarda ise kendilerini özgüvenli hissederler. Bilişsel olarak esnek olmayan bireyler de ise dikkat eksikliği ve bir olay esnasında ne yapmaları gerektiğinde kararsız bir tutum gösterdikleri gözlemlenmiştir (Şimşek, 2021). Bireyin karşılaştığı herhangi bir durum esnasında çıkan birçok seçeneklerin farkına varması, duruma karşı adapte olma istekliliğini, pozitif olma konusunda öz-yetkinliğini içeren bir kavram olarak karşımıza çıkan bilişsel esnekliğin başlıca ana fikri, karşımıza çıkan birçok olaylar karşısında dış tepkilere uyum sağlamak için bilişsel yapıları değiştirme becerisi şeklindedir (Demirtaş, 2019).

Bireylerin hem fiziksel hem zihinsel geliştikleri dönem içerisinde artan çevreyle ve bunun yanı sıra gelişen durumlar karşısında bir fikir sahibi oldukları görülmüştür. Birçok tanımdan çıkartıldığı üzere, birey herhangi bir tutumla karşılaştıklarında eyleme yönelmeden önce seçeneklerin, zihninde oluşan ilk çözüm yollarından ziyade farklı arayışlar içinde olmalıdır. Bireyler konuyu bilişsel yönden düşünmeli ve birçok seçeneklerin bilincinde olan, bilişsel esneklik düzeyleri gelişmiş bireylerin bakış açıları daha iyi düzeyde olduğu, çeşitli fikirler ürettikleri ve doğru bilgiyi kavrayıp uyguladıkları gözlemlenmiştir (Üzümcü & Müezzini, 2021).

Araştırmanın Amacı

Çalışmamızda; Spor İşletmelerinde Çalışan Bireylerin Psikolojik Sermaye ile Bilişsel Kontrol ve Bilişsel Esneklik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Günümüzde sürekli değişimin ve yeniliklerin olduğu bunun yanı sıra rekabet ve karşılaşılan güçlükler ile meydana gelen iş dünyasında; işletmelerin gelişmesi, verimliliğinin artması, istenilen hedeflere ulaşma konusunda insan kaynaklarının çok fazla önemi bulunmaktadır. İşletmelerde çalışan bireylerin istenilen hedefe ulaşmasında bireysel davranışları, işletmenin ilerleme düzeyi açısından önemli derecede etkilemektedir (Campbell

& Wiernek 2015). İşletmelerin istenilen hedefe, verimliliğe, gelişime yükselmesi için önce çalışan kişilerin amaçlarını gerçekleştirmesi gerekir daha sonra örgütsel hedeflenen amaçlara yönelmesi gerekmektedir (Badak, 2019). Bu yüzden işletmelerin kendileri için rekabet üstünlüğünün ve çalışan kişilerin örgüte faydalı olması için kendi performansları ile işletme performans isteklerinin tutarlı ve birbirleriyle bağdaşması gerekmektedir (Sadullah vd., 2015; akt. Badak, 2019). Gelişen çalışmalarla birlikte, iş süreci içinde bireylerin olumsuz düzeylerinden ziyade olumlu bakış açılarını, kendilerinin iyi oldukları alanda keşfetmelerini, özgüven gibi yönlerinin ortaya çıkması ve gelişmesiyle bağlantılı olduğu anlaşılmıştır (Elçi, 2020).

Çalışan bireylerin iş süreci içinde hedeflenen amaca ulaşılması, kendilerini geliştirmesi, doğal olarak işletmelerinde verimliliğin artmasına sebep olmaktadır. Bu yüzden işletme sahiplerinin çalışan elemanlarının pozitif açıdan tutumlarının üzerinde durmaları için incelemeler yapmaları gerektiğini düşünülmüştür (Elçi, 2020). İşletmelerde çalışan personellerin günümüzde var olan pozitif örgütsel davranış sonucu ortaya çıkan alt bileşenlerin spor işletmelerine yansması da ilgili incelemeler, çalışmalar arasına dahil olmuştur. Bu araştırma da spor işletmelerinde çalışan personellerin psikolojik sermaye algıları üzerine ve bilişsel esneklik ve bilişsel kontrol düzeylerinin etkisini tespit etmek, her yönüyle incelemek ve alan yazında mevcut birikimi ortaya koyabilmek; bu yolla araştırmacılar da psikolojik sermaye ve bilişsel esneklik ve bilişsel kontrol kavramlarına ilişkin farkındalık yaratmak ve bu çalışmayı izleyecek araştırmalara bilimsel bir veri sunabilmek amaçlanmıştır. Önceki çalışmalara bakıldığında zaman, spor işletmelerinde çalışan personellerin psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki ile değişkenler arasında yer alan bilişsel esneklik ve bilişsel kontrol düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik detaylı ve yeteri düzeyde çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmamızın amaçlarından birisi de ilgili alana katkı sunmaktır.

Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibidir;

- Erzurum Merkez ili ile sınırlandırılmıştır.
- Sadece özel spor işletmelerinde ölçeklerin uygulanması ile sınırlandırılmıştır.
- Bu araştırmanın hedef kitlesini oluşturan özel spor salonlarından 2 salonun araştırmaya katılmak istememesi nedeniyle araştırmanın evreninin tamamına erişilememesi araştırmanın sınırlılıklarından birisidir.
- Covid-19 nedeni ile pandemi süreci içerisinde ölçeklerin uygulanması, istenilen evrene ulaşılamaması ile sınırlandırılmıştır. Pandemi kapanma sürecinin kaldırılmasıyla yüz yüze görüşme tekniği ile ölçekler uygulanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Psikolojik Sermaye

İnsan doğası gereği geçmişten günümüze kadar her zaman bilgiye, ilgiye, meraka ihtiyaç duymuştur. İnsanların sahip oldukları bilgiler, beceriler toplumumuzdaki yeri de fazlasıyla önemlidir. Bu durum sayesinde içinde birbirleriyle iletişim içinde olmaları, bu davranışların sonucunda psikoloji bilimini doğurmuştur. Zihinsel sorunların ve bu süreçte sorunların giderilmesi için amaçlanmış bunun sonucunda ilgili alanı olumlu şekilde etkilemiş fakat yeterli olmadığı düşünülmüştür. Zamanla psikoloji alanında yer alan ve eksiklikleri tamamlamaya amaçlanan pozitif psikoloji yaklaşımı ortaya atılmış bunun yanında psikolojik sermaye kavramı gelişmeye başlamıştır.

Bu bölümde psikoloji bilimi, pozitif psikoloji yaklaşımına, tarihsel gelişimlerine ve psikolojik sermaye kavramına, tarihsel gelişimine, alt boyutları ve diğer sermaye türleri ile ilgili genel bilgilere yer verilecektir.

Psikoloji ve Pozitif Psikoloji Hakkında Genel Bilgiler

Psikoloji ve pozitif psikoloji kavramları üzerinde sorgulanıp incelenmesi ve alan yazısının gelişmesiyle ortaya çıkan psikolojik sermaye hakkında bilgiler vermeden önce psikoloji ve pozitif psikoloji kavramlarının açıklanması önemlidir. Bu yüzden bu iki kavram üzerinde açıklamalar yapılarak araştırmaya devam edilecektir.

Psikoloji Biliminin Tanımı ve Gelişimi

Psikolojinin kökeni 16.yüzyılda yunanca ‘‘Psyhce’’ (ruh, zihin) kelimesinden gelmektedir. 1879 yıllarında ilk psikoloji laboratuvarının kurulmasıyla Wilhelm Wundt sayesinde psikolojinin temelleri atılmıştır. Psikoloji kavramının tanımı ile ilgili birçok görüş öne sürülmüş ve zamanla değişim gösterip 1920’lerden sonra zihinsel ve davranış kavramları olarak araştırmalara yön verilmiştir (Çınar, 2011). Psikolojinin tanımı kısaca yapacak olursak; insan davranışını ve insan davranışlarının sonucunda oluşan süreçleri inceleyen bilim dalı olarak tanımlayabiliriz (Barut, 2017). Birçok alandan, yaklaşımlarda, disiplinlerden ve farklı insanların bilgi akışlarından faydalanan psikoloji bilimi tek bir tanım veya kavram ile ilişkilendirilemez (Stangor, 2010; akt. Oruç, 2015).

İnsanlar diledikleri şekilde yaşantılarını sürdürmesi için iyiye, güzele ulaşma amacı hep var olmuştur. Geçmişteki uygarlığın temeli de estetik, sanat, iyi hissetme ve yüksek hedefler esasına dayanmaktadır. İnsanların fiziksel, sosyal, biyolojik süreçlerini sorgulayıp kavramaları araştırma alanları için ne kadar önemli ise psikolojik süreçlerini de anlamak ilgili alan için önemlidir. Kendisini bu süreçte psikolojik olarak iyimser veya pozitif şekilde geliştiren bireylerin sosyal, zihinsel, bakış açısı yönünden geliştirmesi hem kendisine hem toplumsal yönden yararı olacağı düşünülmüştür. Psikolojik sürecin güzel, olumlu yönde ilerlemesinin önemli olduğu yerlerden birisi de insanların çalıştıkları iş ortamlarıdır. İnsanların bulundukları iş ortamlarında zihinsel ve davranış süreçlerinde çeşitli kişilik özelliklerinin bulunması sebebiyle farklı davranışlar ortaya çıkmaktadır. Hem kişisel hem bulundukları örgütsel süreçte birçok sıkıntılara neden olduğu için bu davranışları sorgulayıp ve nedenlerini çözümlemek psikoloji bilimini kapsamaktadır (Seligman, 2002). İnsanlar yaşadıkları bu süreç içerisinde karşılaştıkları birçok olumlu ve olumsuz olayla karşı karşıya gelmektedir. Bu sorunlar kendilerini ruhsal yönden etkiledikleri kadar bulundukları çevreyi, toplumu da fazlasıyla etkilemektedir. Ruhsal sorunların oluşturduğu sebeplerin ortadan kaldırılması ve kendilerinin bu durumdan etkilenmemelerinin sağlanması psikolojinin başlıca amacıdır.

Psikoloji bilimi, birinci dünya savaşı dönemi öncesi ve sonrası farklı bakış açıları ile yaklaşım göstermiş ve bu bilim ile ilgili araştırmalar yapılmıştır. Psikoloji ikinci dünya savaşından önce 3 ana fikir ile ilerleme göstermiştir. Bunlar;

- Zihinsel sorunların tedavi edilmesi,
- İnsan hayatını her konu da üretken hale getirilmesi,
- Kişilerin özel becerilerinin belirlenmesi ve bu becerilerin geliştirilmesi.

19. yüzyılda psikoloji bilimi, ruhsal, zihinsel sorunların tedavisi için, insanların hayatlarında daha iyi koşulların yer alması ve hiç bilmedikleri yönlerini keşfedip iletmesi yönünde hedeflenmiştir. Psikoloji bilimi, geçmişte kısıtlı çalışmalar ve incelemelerden dolayı olumsuz durumlara odaklanmış fakat gelişen, değişen araştırmalardan dolayı bilim insanları yeni fikirler sunmuşlardır. İnsanların duygu durumunda gösterdiği davranışları konu edinen ve gösterdikleri davranış farklılıklarını inceleyen psikoloji, ilerleyen süreçlerde psikoloji biliminin alanını geliştirmiş ve pozitif psikoloji kavramı ortaya çıkmıştır. Pozitif psikoloji daha çok doğru, olumlu bakış açısına odaklanmıştır (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

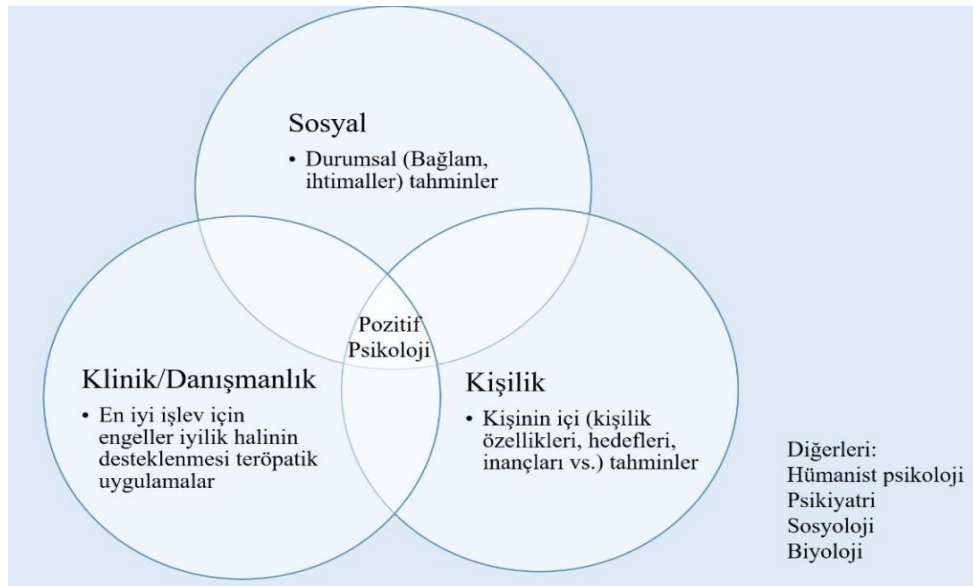
Pozitif Psikoloji Kavramının Tanımı ve Gelişimi

Pozitif psikoloji, hayatımızda kötü, olumsuz olan her duygu durumunu kabullenirken bunun yanında pozitif yönleri de doğal şekilde karşılamaktadır. Bunun için asıl temel yaklaşımı,

insanların, toplumların, örgütlerin olumsuz duygu durumlarından nasıl kurtarmanın yollarını, önceden verdiği ani, kötü ruhsal durumların farkına varması, ileriye dönük kararlarında, geleceğe dair görüşlerinde daha kalıcı pozitif düşüncelere sahip olması gibi cevaplara yönelmiştir (Arlı, 2021). Pozitif psikoloji, bireylerin veya işletmelerin hayatına fayda sağlayan ve iyi bir şekilde yönetilmesine olanak sağlayan süreçler ile oluşan bilim dalıdır (Küçükgöl, 2019).

Şekil 1

Pozitif Psikolojinin Geleneksel Psikoloji ile İlişkisi (Hefferon & Boniwell, 2014).



Şekil 1’de psikoloji alanının büyük rol aldığı pozitif psikolojinin yeri şematize edilmiştir. Pozitif Psikoloji, psikolojinin sosyal, klinik/danışmanlık, kişilik rollerinin ortak yönlerinde kesişmektedir. Bu yüzden pozitif psikoloji tamamlayıcı bir görev üstlenmiştir.

Pozitif psikoloji yaklaşımını ilk ortaya çıkmasına sebep olan araştırmacı Seligman olmasına rağmen, bu yaklaşımın temelini Maslow ve Rogers gibi psikologların araştırmaları sonucu ortaya çıkmıştır (Bilgiç, 2020). Maslow’un ortaya çıkardığı insancıl psikoloji ile pozitif psikoloji yaklaşımı birbiri ile bağlantılı düşüncelere sahipken farklı yönlerden ayrılık göstermektedir.

İnsancıl psikoloji, insan deneyimini yani düşüncelerini, bakış açılarını ve algılarını ifade etmesine ve bunları nasıl deneyimledikleri bir nitel araştırma yöntemi, pozitif psikoloji, deneysel ve insan davranışını araştıran bir nicel araştırma yöntemidir (Ekin, 2018). İnsancıl (Hümanizm) felsefesi düşüncesine sahip olan psikologların her zaman insanların olumsuz düşünceden ziyade daha olumlu bir bakış açısıyla düşünerek değişebileceği yönde inançları fazla olmuştur. Fakat olumsuz düşüncelerin ele alınması asıl İkinci Dünya Savaşı zamanında o

dönemde yaşanan savaşlar esnasında oluşan kaygı, travma vb. gibi ruhsal durumların artmasına sebep olmuş ve araştırmacılar stres, depresyon, şizofreni gibi rahatsızlıkları incelemeye başlamışlardır. Bu esnada Martin Seligman, incelenen bu rahatsızlıklar üzerine iyi yönlerinde üzerinde durulması gerektiği düşüncesini öne sürmüş ve pozitif psikoloji akımı denilen yaklaşım öne sürülmüştür (Bilgiç, 2020).

Martin Seligman'ın Amerikan Psikoloji Derneği'nin başkanı seçilmesi üzerine birkaç ay içerisinde pozitif psikoloji kavramı gelişmiştir. Bu gelişimin hem insanlar için hem de toplumsal açıdan önemli faydaları getirmiştir. Depresyon, şizofreni, genç çocukların kullandıkları kötü alışkanlıklar vb. gibi sorunların sorgulanıp, engellenmesi için öne sürülmüş bir yaklaşım olmuştur. Buradaki amacın asıl temeli ise, bu büyük sorunların azaltılması değil, olumlu sonuçların kalıcılığını yakalamak olmasıdır.

Pozitif psikoloji, genel psikoloji de ele alınan olumsuz şartları, durumları, yaklaşımları ve buna benzer teorileri de ele alarak bireylerin güçlü, olumlu özelliklerine değinmektedir. Pozitif psikoloji, insanların yaşam standartlarını daha yüksek seviyeye çıkartma ve daha mutlu yaşama, var olan yeteneklerini ortaya çıkartma, geliştirme olarak tanımlanması ve anlaşılması şeklinde amaçlanmaktadır (Snyder & Lopez, 2007).

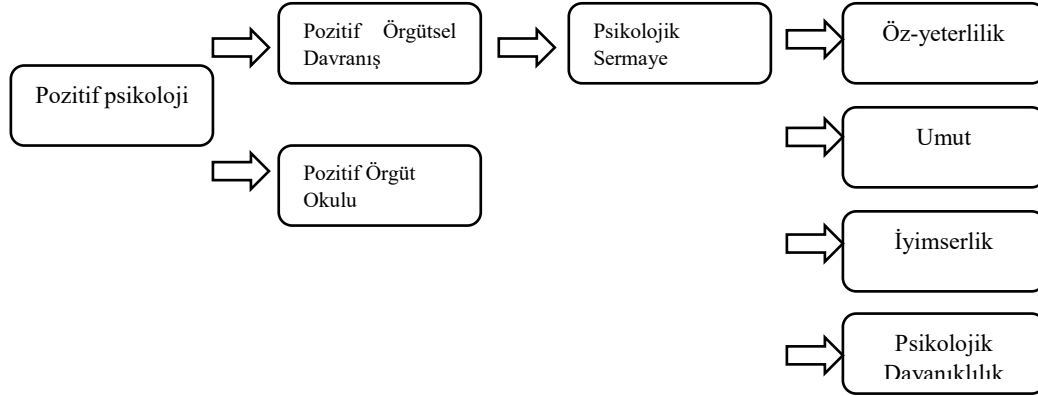
Pozitif psikoloji alanı sağlıklı bakış açısıyla ve insanların geçmiş tecrübeleri için duygu düşüncelerinden mutlu ve tatmin kalmayı, şu an ki bulunduğu konumundan, ortamından, ruh halinden iyimser olmayı ve akışına bırakmayı, gelecekte ise umutlu ve inançlı olmayı amaçlar. Pozitif psikolojinin bireysel boyutu ise, mesleki seviyesi, insanlar ile olan ilişkisi, çabası, özgüvenli, ileri görüşlü olması ile ilgilidir (Seligman, 2002). Pozitif psikoloji, bireylerin karşılaştıkları olaylar esnasında güçlerini, güdülerini ve yetenekleri konusunda daha olumlu bakış açısına yönelmelerini destekler (Sheldon & King, 2001). Pozitif psikoloji yaklaşımıyla insanların zihinsel sorunlarının ortaya çıkmasıyla, bu süreçte iç dünyalarında olan ruhsal güçlü yönlerinin farkına varmasıyla birlikte, örgütlerinde iş bakımından yaratıcılığın öneminin arttığı görülmüştür.

Bu yüzden insanların olumlu düşüncelerine odaklanıp etkili ve verimli bir örgüt işleyişi ortaya çıkmıştır. Bu örgütsel işleyiş de ki gelişim birbiriyle uyumlu olan iki akımın (Pozitif örgütsel davranış ve pozitif örgüt okulu) etkisiyle oluşmuştur (Luthans, Youssef, & Avolia, 2007).

Pozitif Psikoloji ile Psikolojik Sermaye İlişkisi

Şekil 2

Pozitif Psikolojinin Gelişimi (Luthans vd., 2006).



Şekil 2’ye baktığımız zaman, pozitif psikolojinin zamanla ve bilimin ilerlemesi ile değişen görüşler ve şartların ortaya çıkan problemlere karşılık yanıtlar bulunmaması nedeniyle yeni iki akımın oluşmasına neden olmuştur. Pozitif psikolojinin doğmasıyla örgüte yansıma sonucu da bilim insanları tarafından araştırmalar neticesinde ‘psikolojik sermaye’ kavramı meydana gelmiştir. Bu kavramın çıkış sebebini açık bir şekilde anlamak için ise, pozitif psikolojinin ortaya çıkardığı iki akımın benzer ve farklı yönlerine değinilecektir (Arlı, 2021).

Pozitif Örgüt Okulu (POS).

Birincisi, Michigan Üniversitesi araştırmacıları sayesinde oluşturulan Pozitif Örgüt Okulu, karşılaşılan olumsuz, kötü olaylar esnasında örgüte bağlılığı ve örgütte çıkabilecek ani durumlar için olumlu yönde etkilerinin artırılması için oluşturulmuştur. Bu yaklaşımın özünde, örgüt içerisinde birey ve grup için geniş ölçüde analizler yapmaktır. Pozitif örgüt okulunun temel amacı; bireylerin ve örgütlerin güçlü, pozitif yönlerini bunun nedenlerini ve araştırmacıların üzerinde durmadıkları kavramların pozitif yönlerini ortaya çıkarmak için amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra erdem, dayanıklılık, güven gibi özelliklerin üstüne çok yönelmişlerdir (Luthans & Youssef, 2004).

Eski dönemlerde yerleşik bir düzen olmadığı için işletmeler arasında oluşacak problemler, rekabet az düzeyde görülmektedir. Ancak küreselleşmenin getirdiği değişiklikler yüzünden işletmeler arasında rekabet üstünlüğü yüzünden kendileri geliştirmek zorunda kalmışlardır.

Gelişmek için ise eski yürüttükleri sistem ve yöntemler problem olarak karşısına çıkmaktadır. Çıkan bir sürü problemlere odaklanmak yerine yeni pozitif bakış açıları üzerinde

durulmuş ve işletmelerin, çalışan personellerin iyi özellikleri üzerine çalışmak pozitif örgüt okulunun çalışma alanı olmuştur (Arlı, 2021).

Pozitif örgüt okulu akımı, kötü sonuçlanmış olayları, çalışmaları yok saymaz, aksine meydana gelen her kötü durum ve yöntemlerin etkin bir yönetim şekliyle ve güçlü bir iş birliği içerisinde yönetilmesi ve sonucunda da pozitif bir durum oluşmasını istemiştir. İçerisinde pozitifliği kapsayan bütün olaylar ile ilgili; basit, motivasyonlar, çıktılar veya etkilere özen göstererek, geleneksel olan örgüt yaklaşımlardan değişik akım oluşturmaktadır (Cameron vd., 2003).

Pozitif Örgütsel Davranış (POB).

İkincisi ise Nebraska Üniversitesi araştırmacıları tarafından ortaya atılan Pozitif Örgütsel Davranış kuramıdır. Bu kuram, örgütteki insanların başarı düzeylerinin artırılması için, ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili şekilde çalışmaların ve uygulamaların güçlü yanlarının üzerinde durması için oluşturulmuştur (Yetiş, 2016). Pozitif örgütsel davranış ayrıca örgütteki yöneticilerin, çalışanların motivasyonunu yükseltmek, umudunu, güvenliğini iş esnekliğini ve iyimserlik özelliklerini artırmak için de amaçlanmıştır (Luthans & Youssef, 2004).

Psikoloji biliminin olumsuz durumlar yüzünden ele aldığı çalışmalar yapmasının üzerine ilgili alanın gelişmesi için olumlu-pozitif araştırmalar yapılması da baya zaman almıştır. Hawthorne Çalışmaları ilgili alana büyük destek vermiştir. Hawthorne Çalışmaları işletmelerin pozitif bakış açısının üzerinde durması gerektiğini açıklamıştır. İşletme sahipleri ve bilim insanları bu çalışmanın sonuçlarını incelemiş ve yeni bir çıkış yolu olarak görüp ‘İnsan İlişkileri Yaklaşımı’ diye bir akım çıkarmışlardır (Özkalp & Kirel, 2013; akt. Arlı, 2021).

Pozitif örgütsel davranış, şu an da iş yerlerinde, çalışanların performanslarının verimliliğini, gelişimini en iyi şekilde yükseltmek ve yönetmek için mikro düzeyde çalışmalar yaparak ilgili alana katkı sağlamaya çalışan bir harekettir (Luthans, 2002; Luthans vd., 2015).

Çalışan bireylerin işletmelerde yalnız iş süreci içindeki yer alan görevleri üzerine sorumluluk sahibi olmak işletmeler için yeterli düzeyde olmamıştır. İşletmeler ve çalışan bireyler açısından hedeflenen başarıya gitme yolu biçimsel görev sorumlulukların üzerinde kalan ve gönüllük amacı çerçevesinde gerçekleşen tutumların oluşmasıdır. Bu tutumların tamamı örgütsel vatandaşlık davranışı yaklaşımı adı altında toplanmış ve iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgüte bağlılık gibi alt boyutlarla olan ilişkisi açısından önemlidir (Gürbüz, 2006).

Pozitif örgütsel davranış, çalışanların verimliliğini artırmak ve bireysel yönden geliştirmek için meydana gelen bütün sebepler ile bütünleşir. Ayrıca umut, iyimserlik, öz-

yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık kavramlarıyla iç içedir (Avey vd., 2008). Örgütsel davranış çalışmalarının ana sebebi, kurumun nasıl gelişmesi, başarıya ne şekilde gidileceği ve bu başarının kaynaklarının neler olduğunu belirlemektir (Roberts vd., 2005). Örgütsel davranış araştırmaları pozitif yaklaşımının sebeplerini incelerken bazı özelliklerden faydalanılır, bunlar; metanetlilik, ahlak, pozitif sapma, sıra dışı düşünebilme ve dinamikliktir (Spreitzer & Sonenshein, 2003).

Bu özellikler hem işletmelerin hem de çalışanların pozitif duygu ve düşüncelerini ve devamında gelişmesini artırmak, kurumun gelecek verimliliğinin artırılması için üzerinde durulan özelliklerdir. Pozitif örgütsel davranış akımı yeni bir akım olmasına rağmen, Maslow, McGregor, Herzberg gibi araştırmacılar bu akımı incelemişler ve pozitif yaklaşıma ön ayak olmuşlardır.

- Pozitif örgütsel davranış yaklaşımına baktığımız zaman bazı özelliklere sahip olduğunu görmekteyiz. Taşınması gereken belirli başlı özellikler şunlardır;
- Pozitif örgütsel davranışın üzerinde durduğu kavramlar hakkında belirli teorilere ve araştırmaların sürekliliğinin olması gerekmektedir.
- Her daim ilerlemeye açık olmalıdır.
- Kendi alanı içerisinde özgün olmalıdır.
- Geçerliliği olan ölçüm niteliklerine sahip olması gereklidir.
- Kişinin pozitif ve iyimser odaklı olması gereklidir (Tösten, 2015).

Örgüt için meydana gelecek sonuçlar kadar çalışan kişilerinde nasıl etkileneceği de dikkat etmek gerekir. İlgili alanda incelenen çalışmalara göre, işletmelerde çalışan bireylerin pozitif duygularını ve düşünceleri dikkate alınarak yapılan örgütsel değişimlerde, çalışan kişilerin örgüt değişimine pozitif yönde katkıda bulundukları ve yeni iş ortamına rahat bir şekilde uyum sağladıkları sonuçları gözlemlenmiştir. İncelenen çalışmalara bakıldığında örgüte bağlılık düzeyleri yüksek olan kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışları gibi davranışlar ortaya koyduğu sonucu gözlemlenmiştir. Cohen ve Danny'e göre, çalışan kişiler örgütleri ile pozitif ilişkiler ve tecrübeler deneyimledikleri kadarıyla örgüte daha fazla ilgi duyacakları ve bunun sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla yüksek seviyede olacağı gözlemlenmiştir (Gürbüz, 2006).

Pozitif Örgüt Okulu ve Pozitif Örgütsel Davranış Arasındaki Farklar

Şekil 3

Pozitif Örgütsel Davranış ile Pozitif Örgüt Okulu Arasındaki Farklar (Luthans vd., 2006).

	Pozitif Örgütsel Davranış	Pozitif Örgüt Okulu
Çalışma Alanları	Bireysel olumlu psikolojik özellikler	Örgütsel yönelimin olumlu tarafları
Analiz Genişliği	Mikro	Makro
Kullanılan Yöntem	Tümevarım	Tümdengelim
Üzerinde Durdukları Nokta	Bireysel Performans	Örgütsel Performans
Veri Toplama Teknikleri	Sadece Nicel	Nitel ve Nicel
İlgili Kavramlar	Umut, Öz-yeterlilik, iyimserlik, Psikolojik dayanıklılık	Merhamet ve Erdem

Şekil 3'te de görüldüğü üzere pozitif psikolojinin örgütsel düzeyde ortaya çıkardığı iki akım olan pozitif örgütsel davranış ile pozitif örgüt okulu arasında benzerlikler olduğu kadar önemli farklılıklar olduğu da görülmektedir. Pozitif Örgüt Okulu, bireysellik açısından verimliliği, performans üzerinde etkisinin olup olmadığı hakkında ilgili alanda birçok farklı görüşler bulunması ile netliğe ulaşamamıştır. Pozitif örgüt okulu merhamet ve erdem gibi kavramları çalışma alanında bulundururken pozitif örgütsel davranış akımı ise tamamen bireysel özellikleri, verimliliği etkilediği bilim insanları tarafından sonuçlanmış ve bir sebebe bağlı olan kavramlarla ilişkilidir (Luthans vd., 2007).

Pozitif örgüt okulunun çalışma alanının asıl amacı; işletme içerisinde çalışan bireylerin işletmeyi daha iyi ve doğru şekilde yükseltmesi, geliştirmesi için uğraşmıştır. Pozitif örgüt okulu çalışmalarını makro düzeydeki alanlar üzerine yapar. Bu harekete öncü olan bilim insanlarının araştırdığı konu başlıklarından bazıları güven, adalet, canlılık, farklılık kavramlarıdır (Roberts vd., 2005).

Pozitif örgüt okulu, işletmelerin göz ardı ettiği pozitif kuramların özelliklerini, neye bağlı olarak ortaya çıktığı, sonuçlarını ve bağlı olduğu farklı değişkenler üzerine durur ve bunun yanı sıra işletmelerin, grupların var olan ama gözükmeyen durumlar ile somut olan pozitif davranışları ortaya çıkarmak için uğraşmıştır (Cameron vd., 2003).

İşletmelerin gelişimi, verimliliği, büyütülmesinin yanı sıra en önemli etken işletmede çalışan bireylerinde pozitif yönde kendilerini geliştirmesi ve yeni bakış açıları ile işletmelere yön vermesidir. Pozitif örgütsel davranış akımı da kurumsal gelişimin yanında daha çok bireysel gelişime üzerinde durmuş ve kurumda çalışan bireylerin pozitif özelliklerin ve psikolojik düzeylerini en iyi ve doğru şekilde ölçülmesi, geliştirilmesi ve yönetilmesi üzerine çalışmalar yapılmıştır. Bu akım, kendinden önceki var olan yönetimleri ve işletmedeki ortaya çıkan davranışları ve çalışmaları bütün olarak değiştirecek potansiyele sahiptir. Pozitif örgütsel davranışın temel amaçlarından birisi, bu akıma özgü kişileri işletmeye almaktan ziyade, işletmeye aldıkları çalışanların bilgisini, motivasyonunu geliştirmek verimliliği artırmak için kullanılan bir akımdır (Luthans vd., 2007). Yukarı da şekil 3’ de ki tabloda gösterilen pozitif örgütsel davranış, incelenen yöntemleri genelden belirli bir sonuçlar türetmenin yani tümevarım yönetimi ile ve sadece nicel bilgiler sonucunda elde edilen özellikler pozitif örgüt okulu akımından ayrılan başlıca özelliklerdendir. Pozitif örgütsel davranış, öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık kavramları ile ilgilenmiş ve bunun sonucunda da ‘psikolojik sermaye’ kavramı bilim insanları tarafından oluşmuş ve gelişmiştir (Arlı, 2021).

Psikolojik Sermaye Hakkında Genel Bilgiler

Çalışmanın bu alanında, psikolojik sermayenin tanımı, tarihsel süreci açıklanırken ele alınacaktır. Bunun yanı sıra psikolojik sermayenin özellikleri, psikolojik sermayeyi oluşturan dört alt boyut (öz-yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik) ve sermaye türleri (geleneksel ekonomik sermaye, insan sermayesi, sosyal sermaye, pozitif psikolojik sermaye) açıklanıp, pozitif psikoloji ile ilişkisinden bahsedilecektir.

Psikolojik Sermayenin Tanımı ve Gelişim Süreci

Luthans & Yousseff (2004) göre psikolojik sermaye; bireyin karşısına çıkan herhangi bir olumsuzluk veya başarısızlık durumunda olaylara pozitif yaklaşması için elinden geleni yapmasını, istediği hedeflere ulaşması için motivasyonunu yüksek tutup inançlı olmasını, tepki gösterdiği olumlu davranışlarda kararlı olmasını gerektiren, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performansında etkin bir sermaye türü olarak değerlendirmiştir.

Gohel’e göre psikolojik sermaye tanımı; kişilerin belirli durum ve koşullara göre farklılık gösteren kişisel seviyede (mutluluk, haz, beceri, ruh hali) kendilerine iyi yönde katkı sağlamasıdır. İnsanlar yaşadıkları süre boyunca birçok nedenden ötürü farklı olaylar ile karşılaşır ve zamanla doğruyu, güzel olanı bulmak için çaba harcarlar yaşadıkları her neden kendileri için bir deneyimle sonuçlanır. Deneyimler ile ortaya çıkan bilgi, beceri vs. gibi kazanımların sonucunda da psikolojik sermaye olarak diye tanımlanan kavram oluşur.

Yaşanılan gün içerisinde ve ileriye yönelik bireysel olarak bize kazandırdığı her faydalı ruhsal durum şeklinde de tanımlanabilir (Erkuş & Fındıklı, 2013).

Psikolojik Sermaye, diğer tüm sermaye çeşitlerinin araştırılması ile kişinin verimlilik düzeyi açısından iktisadi, beşerî, ekonomik, sosyal sermayeleri etkin şekilde çalıştığı işletmeye yansıtması şeklinde tanımlanabilir (Polatçı, 2014). Zamanla ön planda olan ve işletmelerin psikolojik sermayeye önem vermesi, üzerinde durulması, geliştirilmesi ve sonucunda oluşacak davranışların, psikolojik sermayeye zemin hazırlamış olan kriterlerden, öncesinde uygulanan sermayelerden çok daha faydalı ve etkisinin daha büyük olması gerektiği düşünülmüştür (Luthans vd., 2007).

Psikolojik Sermaye, Luthans vd., (2015), göre şu şekilde genel olarak vurgulanmaktadır;

- Pozitif psikoloji sonucu ortaya çıkmıştır.
- Pozitif örgütsel davranış kriterlerini taşıyıp psikolojik olaylara yönelir.
- ‘Kim olduğumuzu’ ortaya çıkarmada beşerî ve sosyal sermaye türlerinden daha etkilidir.
- Kişinin performans ve verimliliğini etkin kılan ve işletmelerde rekabete sebep olan işletmelerin gelişmesine yol açar.

Psikolojik Sermaye kavramı, pozitif psikoloji yaklaşımının iki önemli akımından birisi olan ‘Pozitif Örgütsel Davranış’ın bir sonucu olarak Fred Luthans ve arkadaşları tarafından ilgili alana dahil olmuştur. Pozitif örgütsel davranış akımının üzerinde incelemeler yapılması, geliştirilmesi ve bireylerin performansa etkisinin büyük derecede faydalı olması ile Luthans ve arkadaşlarını psikolojik sermaye kavramına ulaştırmıştır (Luthans, vd., 2006). Psikolojik sermaye ile ilgili yapılan çalışmalar üzerinde durulan en önemli ilgili alan çalışan bireyler oluşturmıştır. İnsanların yaşadıkları bu dönem içerisinde hem kendi ruhsal süreçleri olsun hem hayatlarını istihdam ettirmek için mecbur kaldıkları iş ortamları yüzünden farklı insanlar ile iç içe olmak zorunda kalmışlardır.

Bu yüzden bilim insanları o dönem de ele aldıkları inceledikleri pozitif psikoloji bakış açısı ile psikolojik sermayeyi değerlendirmişlerdir (Cenkçimenoglu, 2018). Psikolojik sermayenin genellikle insanların çalıştıkları kurumlar içerisindeki verimlilik, gelişimsel süreç yükselişiyle psikolojik sermaye arasında bir bağ kurmaya çalışılmıştır. Sermayeyi, kurumun gelişmesi, yükselmesi, hedeflenen düzeylere gidilmesi yolunda ekonomiyi bir araç olarak görmüşlerdir. Birçok uzman ekonomistler, insanların çalıştıkları kuruma bağlılıklarını, hedefledikleri amaçların büyütülmesini, performanslarının verimliliğini, ortaya koydukları

beceri düzeylerini, kurum sermayesine kattıkları olanakları, pozitif psikolojilerinin etkisinin çok fazla önem taşıdığını düşünmüştür (Seligman, 2002).

Psikolojik sermaye alanlarında yapılan çalışmalar pozitif psikolojinin temeline dayandığı söylenir (Çetin vd. 2013). Psikolojik sermaye kavramı için, ülkemizde yaklaşık son 4-5 yıldır (2010-2021) akademik araştırmalar yapılmaktadır. F. Luthans ve arkadaşları 2007’de Psikolojik Sermaye Ölçeğini ortaya çıkarmıştır (Erkmen & Esen, 2013). Psikolojik sermaye ve pozitif psikolojik sermaye kavramları hakkında farklı yazarlar ve kaynaklar tarafından birçok tanım yapılmıştır bu iki kavramı da bilim insanları aynı anlamda kullanmıştır. Aynı zamanda psikolojik sermaye kişisel psikolojik kaynakları dört alt boyutu ile ele alınmaktadır (öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) (Gooty vd., 2009) ve bu nedenle psikolojik sermaye kavramı adı verilmekte ve bununla bütünleşmektedir. Brandt vd., (2011) araştırmasında “psikolojik sermaye kavramının pozitif psikolojinin merkezinde” olduğunu söylemişlerdir. Çetin & Basım (2012)’in vurguladığı gibi, bu kavramın dengeli nitelik teorilerinden ziyade değişen şartlara göre oluşan özellikler göz önünde bulundurulmalıdır.

Hayatlarını istihdam ettirmek için çalışan bireyler kadar işletme sahiplerinin de zamanla istekleri değişime uğramıştır. İşletme sahibi bir kişi eskiden fiziksel ve maddi sermayeye önem gösterirken, bilim ve teknoloji ile insanların kendini farklı açılardan geliştirmesiyle işletme sahiplerinin iş süreci içerisinde çalıştırdığı personeli, kurumun gelişmesi açısından ve hedeflenen amaçlara ulaşması bakımından kuruma daha çok performansı, yeteneği, bilgisi, özgüveni daha etkin personellerin tercih edildiği döneme doğru gidilmiştir.

İnsanların bu çalışma süreci içerisinde işletmelere yararlı olması için ise çalışan personellerin zihinsel düzeylerinin artırılmasının doğrudan etkin olduğu düşüncesi o dönem içerisinde tamamen oturmuştur. Bu arayışlar içerisinde ‘Psikolojik Sermaye’ ya da diğer bir deyişle ‘Pozitif Psikolojik Sermaye’ kavramları ortaya çıkmıştır (Güler & Sarıpek, 2014).

Psikolojik sermayenin önemli alanlarından birisi de örgütsel psikolojidir ve bu alanda da birçok çalışma yapılmıştır. Çalışanların hoşnut olması ve pozitif hali esas alınmış; ancak şu an da pozitif psikoloji yaklaşımının iş hayatındaki yerine değer gösterilerek önem verilen araştırmaların sayısı oldukça artmıştır. Bu araştırmaların sonucunda ortaya atılan “Psikolojik Sermaye (PsyCap)” sıkıntılı ve işlevsel olmayan, performansa yönelik özellikleri ve deneyimlerden ziyade, işletmelerde çalışan kişilerin var olan niteliklerine ve kendine has olumlu davranışların önemi dikkate alınmıştır (Luthans, Luthans & Luthans, 2004).

Psikolojik Sermayenin Özellikleri

Psikolojik sermaye, bir takım iş sürecinin yönetilmesi, geliştirilmesi ve anlamlaştırılması için farklı fikirler ortaya atılmıştır. Bu fikir farklılıklarının günümüzde diğer örgüt bakış açılarından ayırmamızı sağlayan özelliklere sahiptir. Bu özellikler aşağıdaki belirtilmiştir (Nelson & Cooper, 2007; akt. Polatçı, 2014):

- a) *Psikolojik sermaye beşerî sermayenin daha ötesindedir*: Psikolojik sermaye, yalnız çalışma süreci içerisinde edinilen bilgi, tecrübe ve eğitimden ibaret değildir. Bunlar sadece bir süreçtir. Bunun yanı sıra işletme sahiplerinin ve çalışan personellerin zamanla kendilerine kattıkları örtülü bilgiyi de içerir (Hitt vd., 2001).
- b) *Psikolojik sermaye sosyal sermayenin daha ötesindedir*: Psikolojik sermaye, sadece ikili ilişkileri (fonksiyonel) ilişkiler üzerine kurulmuş toplumsal bir grubu temsil etmemektedir. Ayrıca bireyin ve işletme içinde yeni ve çeşitli fırsatların gerçekleştiği ilişkiyi de ele alır yani var olan ilişkilerin yanında muhtemel olan ilişkileri de kapsamaktadır (Zağlı, 2016).
- c) *Psikolojik sermaye pozitif bir kavramdır*: Pozitif psikoloji, çoğu bilim insanlarından, bu alanla ilgilenen doktorlardan farklı bir anlayış benimsemiş, olumsuz yaklaşım yerine olumlu yaklaşım üzerine dikkat çekmek istemişlerdir. Psikolojik sermaye de işletmelerdeki olumsuz meydana gelen olayları, sorumsuz işletme ve çalışan personellerden, iş etiği olmayan hal ve hareketlerden, stres, kaygı vb. gibi durumlardan uzak pozitif bir yaklaşımı öne sürmüştür. Kişinin karşısına çıkan negatif durumlarda sorunları çözümlmeye çalışması iş hayatındaki iyi potansiyelini ortaya çıkarması anlamını ortaya koymaktadır (Polatçı, 2014).
- d) *Psikolojik sermaye özgündür*: Psikolojik sermaye, birçok alana farklı bakış açıları kazandırmış ve gün geçtikçe bu kavram daha da önem kazanacaktır. Bu yüzden zamanla eşsizliği değişim gösterecektir (Polatçı, 2014). Psikolojik sermayeyi ilgilendiren sadece pozitif yaklaşım değil, bu alandaki teorileri hem pozitif hem negatif yönden farklı bir bakış açısı yaratmaktır (Zağlı, 2016).
- e) *Psikolojik sermaye teori ve araştırma tabanlıdır*: Psikolojik sermaye, bilimsel yöntemlere dayanır. Bandura'nın sosyal bilişsel teorisi ve Synder'in ümit teorisine dayanarak ilgili alanla çalışmalar yapılmaktadır (Zağlı, 2016).
- f) *Psikolojik sermaye ölçülebilir*: Psikolojik sermaye düzeyini ölçmek için literatürde birçok güvenilir ve geçerliliği bulunan ölçümler vardır. Psikolojik sermayenin alt bileşenleri ölçen Parker'in öz-yeterlilik ölçeği, Synder ve arkadaşlarının umut durum ölçeği, Wagnild ve Young'ın dayanıklılık ölçeği, Scheler ve Carver'in

iyimserlik ölçeği bu kavramın ölçülebilir olduğunu göstermektedir (Luthans vd., 2006).

- g) *Psikolojik sermaye durum temellidir bu yüzden gelişmeye açıktır*: Bir kişinin kişisel özellikleri çalıştığı iş ortamına ve işine yansıdığı ve ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye, kısa sürede önemli derecede artış gösterir, gelişir, değişim gösterir. İşletmelerde insan kaynakları verimliliğini pozitif yönde anlamak için psikolojik sermaye yapıları oluşturulmuştur (Luthans vd., 2007).
- h) *Psikolojik sermaye iş performansı üzerinde etkindir*: Psikolojik sermayenin hem alt boyutlarını (öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik) hem de genel olarak psikolojik sermaye düzeyinin performans artışı, verimliliği ile yakından ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle psikolojik sermayenin anlamlı ve gerçekçiliği kabul edilmekte ve performans yükselişinde, oluşan rekabetin devamlılığını sağlamsında etkin kılmaktadır (Luthans vd., 2006).

Diğer Sermaye Türleri

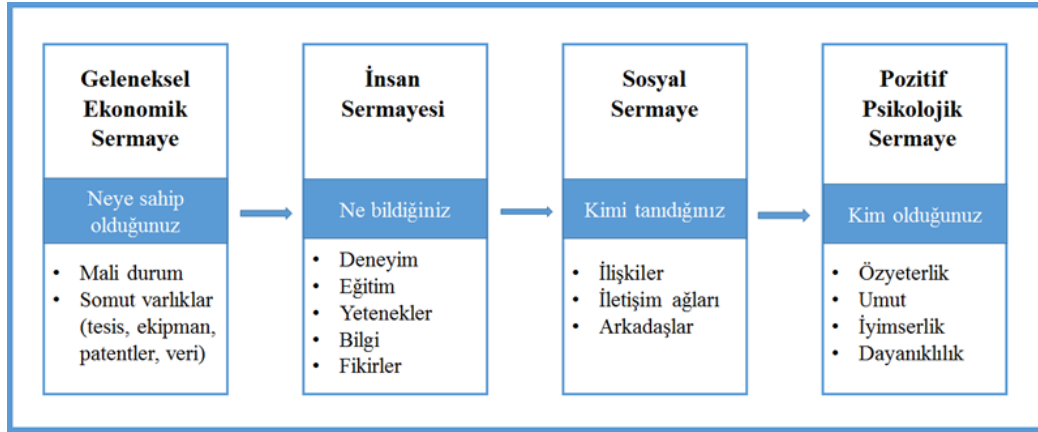
Psikolojik Sermaye, öncesinde temele oturmuş sermaye türlerine göre işletmeler bakımından çok daha yararlı olanaklar sağlamaktadır. Psikolojik sermaye diğer sermaye türlerine karşı değildir fakat işletmelere, çalışan personellere yeni bakış açıları, hedefler sağlar. İşletmeler kendi çıkarları doğrultusunda birbirleri ile rekabet içine girerler ve psikolojik sermayeyi bir çıkış yolu olarak görmektedirler.

Doğru bir bakış açısıyla ilerlendiği zaman hem işletmelerin hem çalışanların kendilerini geliştireceği sonucu ortaya çıkmaktadır (Luthans & Youssef, 2004). Keleş (2011) bir kişi kendini zamanla geliştirmesi ve hedeflerini gerçekleştirmesi kişisel tecrübelerini iş hayatına yansıtmasıyla iş kalitesinin arttığını söylemiştir.

Psikolojik Sermayeden kavramından önce işletmeler devamlılığını, verimliliğini ve gelişmesini sürdürmek için birkaç sermaye çeşitlerini de uygulamışlardır. Bunların bazıları ‘Geleneksek Ekonomik Sermaye’, ‘İnsan Sermayesi’, ‘Sosyal Sermaye’, ve ‘Psikolojik Sermaye’ dir.

Şekil 4

Rekabet Avantajında Sermaye Türlerinin Bileşenleri (Luthans, F., Luthans, K.W., & Luthans, B.C. 2004).



Şekil 4’de ki tablodan da anlaşılacağı üzere, geleneksel ekonomik sermaye, bizim mali durum ve somut varlıklar (tesis, ekipman,patentler,veri) gibi nelere sahip olduğumuzu, insan sermayesi, deneyim, eğitim, yetenekler, bilgi, fikirlerimizin ne olduğunu, sosyal sermaye, insanlarla olan ilişkilerimizi, çevremizi kapsar, psikolojik sermaye ise öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık ile kim olduğumuzla ilgilenmektedir.

Ekonomik sermaye.

Ekonomik sermaye finans ve maddi kaynakları (Brandt vd., 2011) içermektedir. İşletmelerin başarısını ortaya koyan önemli bir faktör olarak kayda değer bir sermaye türüdür (Güler, 2009). Sermaye kavramı iktisadi temellerde iyileşme ve gelişme teorileriyle birlikte bütünleşmektedir. Adam Smith, “Ulusların Zenginliği” adlı kitabında bir ülkenin ekonomik gelişme sürecinde sadece sermaye akımlarının değil aynı zamanda teknolojik sürecin ve endüstriyel ve sosyal faktörlerin de büyük paylarının olduğunu belirtmiştir (Şiriner, vd., 2010).

Bourdieu’nun sermaye kavramı günümüzdeki sermaye tanımlamasına ön ayak olmuştur. Bourdieu’ya göre üç çeşit sermaye türü vardır. Ekonomik (maddi kaynaklar), kültürel (özellikle eğitim yoluyla edinilmiş olan kültürel kodlar), toplumsal (ilişkiler ağı) olan bu sermayeler durumlara göre değişmektedir (Portes, 2000). Ekonomik sermayeye baktığımız zaman, işletmenin verimliliğinde, gelişmesinde, büyümesinde önemli bir yere sahip olup, işletmede meydana gelebilecek ekonomik zararlardan koruma üzerine yapılan bir sermaye çeşitidir.

İnsan (beşeri) sermayesi .

İnsan sermayesi, ilk olarak 1960’lı yıllarda Theodore W. Schultz tarafından ortaya çıkmıştır. Bireylerde meydana gelen tecrübe, beceri, bilgi vb. özellikleri fark edip bunları

gerçekleştirmesidir (Özyakışır, 2011). İşletmelerde çalışanların beşeri sermaye seviyeleri rekabet avantajında önemli bir yer edinmiştir. Bu yüzden işletmelerin, çalışanların insan sermayesi yönetimi konusuna zamanla daha fazla özen göstermişlerdir (Schultz, 1961). Çalışan personellerin aldıkları eğitim, davranış şekilleri ve fikir özellikleri beşeri sermayeyi kapsamaktadır. Ancak işletmenin çalışanlarının bu özelliklerinden faydalanabilmesi için işletmeye yarar sağlamak adına değerlendirilmeli ve sermayeye dönüştürülmelidir (Demirgüneş, 2004). Beşeri sermayenin oluşumu aşağıda verildiği gibi açıklanmaktadır (Schultz, 1984).

- Yaşama süresini ve çalışma seviyesini artıran sağlık hizmetleri,
- İşletmelerde düzenlenen ve çırak yetiştirilmesini de içeren iş başında eğitim,
- Yasal eğitim (örgütlü, planlı ve düzenli),
- Yetişkinlere kurs etkinlikleri, değişen iş fırsatlarından yararlanmak için birey veya ailelerin göç etmeleri.

Beşeri sermaye, işletmelerin rekabet üstünlüğü için faydalıdır. Bunun nedeni, işletme içinde insan kaynağının işletmeye has bir özellik olması, basit bir şekilde taklit edilememesi ve satın alınamamasıdır (Zağlı, 2016). Beşeri sermayesini verimli, güçlü hale getirmek isteyen işletmeler, dış kaynak kullanmaması gerekir (Bingöl, 2006; akt. Zağlı, 2016).

Bunun sebebi ise, dışarıdan alınan veya satılan kaynakların sonucunda rekabet üstünlüğü bakımından işletmeler zarar görebilir. İşletme bağlı tüm bilgilerin var olduğu insan kaynağının, işletmeler arasında bilinmesi, bu kaynağa büyük sermayeler yapan işletme sahiplerinin dikkatini çeker ve tedirgin eder. Bu yüzden beşeri sermaye bakımından bu dengenin iyi bir şekilde ayırt edilmelidir (Zağlı, 2006).

Sosyal sermaye.

Pierre Bourdieu, sosyal sermayenin ortaya çıkmasında büyük rol oynamıştır. Sosyal sermayeyi, ‘Kişilerin birbirleriyle ilişkilerine ve bunların iletişimine bağlı olarak gelişen veya var olan kaynaklarının tamamıdır’ şeklinde yorumlamıştır (Bourdieu, 2011). Kısacası sosyal sermaye, iki kişinin karşılıklı bir şekilde birbirlerinden yarar sağlaması için işbirliği yapması, birbirleriyle bağlantılar ve güven duygusu kurulması gibi yapıların olduğu bir bütündür (Putnam, 1993). Toplumda olan birkaç işletmelerin sosyal sermayeyi diğer sermaye çeşitlerine göre daha çok önem verildiği görülmektedir. J. S. Coleman, aile ortamının sosyalleşmenin ilk başladığı yer olması ve sosyal kontrol kurması açısından toplumun temeline zemin hazırladığını ifade etmiştir. Ailelerde ve topluluklarda var olan sosyal sermayenin beşerî sermayenin gelişmesinde de zamanla önemli rol oynadığını belirtmiştir (Seligman, 2002).

Sosyal sermaye, insanların günlük yaşamları içinde sosyal hayatın getirilerine dayandığı ve özellikle sürekli iç içe oldukları ortamlar (komşuluk, okul, topluluk vb.) yüzünden estetik, saygı, sevgi, anlayış, güven gibi özellikleri barındırmaktadır. Bu anlamda sosyal sermayenin dört bileşeni (topluluk, sadakat, güven, aidiyet) bulunmaktadır. Bu bileşenler sosyal sermaye için önemlidir (Töremen, 2002). Sosyal sermaye, bireyler arasında gerçekleşen iletişim ve geliştirdikleri iletişim ağlarının toplamıdır. Sosyal sermayeye geçmiş dönemlerde yeteri kadar önem verilmemiştir ancak her birey işletme içerisinde çalışan kişinin yaptığı görev ne olursa olsun farklı kişilerle bağlantı kurup çalışmak durumunda kalırlar. Çalışan personeller bunun yanı sıra karşılaştıkları herhangi bir sorunda iş arkadaşlarından, ailelerinden veya kendi üstlerine danışmaktadırlar. Bu durum da sosyal sermayenin işletmeler açısından önemini ortaya koymaktadır (Luthans vd., 2006).

Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları

2007 yılında psikolojik sermayenin daha geniş bir tanımlaması yapılmıştır. İncelemeler sonucunda kişi çalıştığı kurumda karşılaştığı güç veya zor iş olanakların üstesinden geleceğine dair kendine güvenmesi (öz-yeterlilik), hedeflediği amaçlara ulaşmak için kararlı olması ve direnmesi (umut), problemler karşısında yılmaması, direnmesi (psikolojik dayanıklılık) ve şimdi ve gelecekteki kararlarından olumlu düşünceye sahip olması (iyimserlik) bunun yanı sıra örgütte çalışanların çalışma ortamına, kuruma, kendi performanslarına yüksek derecede verimli ve faydalı olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Luthans vd., 2007).

Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış sonucu oluşan bir yaklaşımdır. Bu yüzden psikolojik sermayenin bütün bileşenleri birbiriyle iç içe bağlı, geliştirilebilir, ölçülebilir bileşenlerdir. İşletme sahiplerinin iş yerlerinde olumlu bakış açısı oluşturmak için, çalışanlarından en iyi performanslarını yansıtmalarını görmek için, bunun yanında en etkin ve güçsüz yanlarını fark etmeleri için, işletmenin verimliliğinin artması sebebiyle ‘psikolojik sermaye’ üzerinde durulmuştur (Keleş, 2011). Psikolojik sermayenin her alt bileşenlerinin ele alınması ve geliştirilmesiyle hem işletmenin hem de çalışan bireylerin olumlu açıdan ilerlemesi görülecektir (Yılmaz, 2019). Psikolojik sermayeleri oluşturan alt boyutlar tek başına yeterli değildir. Umut seviyesi yüksek olan kişiler hem iyimser hem de kendine güvenmesi sonucunda karşısına çıkan güçlüklerle karşı da dayanıklı olduğu tespit edilmiştir (Luthans vd., 2006). Luthans psikolojik sermayenin alt bileşenlere İngilizce baş harfleri ile başlayan HERO (hepo, efficacy, resilience, optimism) kavramları ile belirtmiştir (Luthans vd., 2007).

Şekil 5

Psikolojik Sermaye Boyutlarının Odaklandığı Yön ve Bireye Katkısı (Page, L., & Donohue, R. 2004).

BOYUTLAR	ODAKLANDIĞI YÖN	BİREYE KATKISI
UMUT	Gelecek zamana yönlendiren bir boyuttur.	Bireyin amacını belirlemesine ve belirlediği amacına ulaşmasına katkı sağlar.
ÖZ-YETERLİLİK	Şimdiki zamanı ve gelecek zamanı etkileyen bir olgudur.	Hedefleri karşısında her zaman önüne pürüz çıkabileceği bilincine sahip olmaya ve bu pürüzleri ortadan kaldırmak için çaba sarf etmeye katkı sağlar.
İYİMSERLİK	Gelecek zamanı yönlendiren bir boyuttur.	Yaşanan olumsuz olayların etkileri minimum seviyeye indirip, pozitif durumların etkilerini artırmaya katkı sağlar.
PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK	Geçmiş zamanı ve şimdiki zamanı kontrol etmeye yardımcı bir boyuttur.	Geçmişte meydana gelmiş ve etkisi hala devam eden olumsuz durumların ortaya çıkardığı stres faktörünün azaltılmasına ve var olan pozitif durumun sürdürülebilirliğinin artırılmasına yardımcı olur.

Umut.

Umut kavramı, Snyder ve arkadaşları tarafından 1950'li yıllarda araştırmalara konu olmuştur. 20. yüzyılın sonlarına doğru ise literatüre konu olmuş ve umut kavramı üzerine birçok tanım yapılmıştır. Bir kişinin umut seviyesi kendi hedefleri ve amaçları üzerinde önemli derecede pozitif etkenin bir sonucudur (Youssef & Luthans, 2007).

Umut, insanın istediği hedeflerine ulaşmasında, kendini geliştirmesinde ve motive etmesinde önemli rol oynar (Snyder, 2002).

Psikolojik sermaye kavramının önemli alt bileşenlerinden birisi olan umut, karşısına çıkan olumsuz olaylar karşısında üstesinden geleceğinin ve olumlu bakış açısıyla yaklaşım kötü şeylerin düzeleceğine dair umut etmesidir. Bu bakış açısında oldukları zamanda çevresi tarafından sevilir ve onay görürler. Bir bireyin amaçladığı herhangi bir hedef varsa, buna ulaşmak için çeşitli yollar deniyorsa ve bu yolda kendine güveniyorsa umut seviyesinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra umut seviyesi yüksek kişiler, çevresindeki ve genel olarak insanlarla ilişkileri de olumlu yönde olduğu ve bir olaya karşı direnme seviyeleri de yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Küçükgöl, 2019).

Umut seviyesi yüksek olan bir bireyin istediği hedefe ulaşma gerçekleştirilmesi ile ilgili amaca yönelik iki bileşen vardır (Snyder, 2002).

Birincisi, istediği hedefi gerçekleştirme konusunda istekliliğini kaybetmemesi ve umudun teşvik edici gücü ile eyleme dökülmesi isteği.

İkincisi, birçok farklı sorunlar ve güçlükler ile karşılaşıldığında önceden belirlediği amaca doğru gitmek için çeşitli yollar ve çözümler sunmak bunun yanında istikrarlı olması (Karasakaloğlu, 2015).

Umut kavramını oluşturan üç unsur aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

Hedefler: Umut kavramının oluşması için hedef oluşturma önemli bir kuramdır. Hedef ne kadar zorlayıcı olursa olsun kişi sabırlı olursa, hedefini elde etmek için istikrarlı tutum sergilemesiyle birlikte başarıyı da beraberinde getirir (Nelson & Cooper, 2007). Kişi hedefe ulaştığında ortaya çıkan başarı kişinin sadece sabırlı ve istikrarlı olmasından dolayı kaynaklanmamış bunun yanı sıra göstermiş olduğu performansın gelişmesine, artmasına ve pozitif bakış açısıyla farklı seçenekler üretiyor olması da başarılı olduğunu göstermiştir (Luthans vd., 2007).

Hedefe Ulaşmak İçin Çözüm yolu: Bir insanın istediği hedeflere ulaşması için tek bir fikirle çözüme ulaşması daima başarıya ulaşması yolunda yeterli değildir. Umut seviyesi yüksek olan bireyler tek bir çözüm yöntemiyle hedefine doğru odaklanmamalı çeşitli seçenekler üreterek başka yollara da başvurmalıdır (Boniwell, 2006).

Umut seviyesi yüksek bireyler, umut seviyesi düşük olan bireylere nazaran hedeflerine daha rahat ulaşmaktadır (Snyder, 2002).

Hedefe Ulaşmak İçin İstek: Bu yolda birey belirlediği hedefe ulaşma sürecindeki isteğini kendi kendine motive eder. Umut seviyesi yüksek bireylerin ‘Ben bunu başarabilirim’, ‘Çok istiyorsam neden olmasın’ gibi cümleler kendine kurarak herhangi bir sorunda daha kolay ve başarılı bir şekilde üstesinden gelmektedir (Snyder, 2002).

Umut seviyesi yüksek olan bireyler sadece istediği amaç doğrultusunda kendini geliştirmez bunun yanında kendine inandığı ve başarıya ulaşacağına umut ettiği için başka hedefler de belirler. Birey bu süreç içerisinde çaba ve istekli olsa dahi hedeflerinin olumsuz-başarısız olacağına dair kafasında fikirler düşünürse bu durum çıkılmaz bir hal alır ve kendini kötü hisseder. Ancak umut seviyesi yüksek olan bireyler karşısına hangi durum çıkarsa (iyi-kötü) çıksın kendi fikirlerini kontrol altında tutabilir ve farklı stratejiler geliştirmeye açık oldukları gözlemlenmiştir (Snyder, 2002).

Bilim ve teknolojinin her geçen gün gelişmesi ve işletmeler arasında rekabet üstünlüğü artmasıyla, farklı seviyelerde çalışan bireyler çeşitli insan kaynakları ile karşı karşıya gelmektedir. Bununla baş edebilmenin en önemli unsurlarından birisi de umut seviyesini istikrarlı bir şekilde yükseltmek ve farklı seçenek yolları geliştirmektir. Bunun sonucunda ise, bireyler hem kendi olumsuz duygu durumlarını kontrol altında tutabilecek, işe bağlılık artacak

ve rekabet üstünlüğüne faydası sağlanacaktır (Luthans & Jensen, 2002). İşletme sahiplerinin sadece çalışanlarının umut seviyelerini artırmak, yüksek tutmak için uğraşmamalı kendi umut seviyelerini de yüksek tutmaları daha dayanıklı ve güçlü bir işletme yapısına zemin hazırlayabilir.

Araştırılan çalışmalara göre umut kavramı ile ilgili aşağıda sıralanmış sorulara genellikle ‘evet’ yanıtı verilmelidir (Luthans vd., 2007).

- İradeleriniz kuvvetli midir?
- Hedeflerinize ulaşmak istediğinizde azimli misiniz?
- Hayatınız sizin kontrolünüzde mi?
- Önceden planladığınız işi sonuna kadar kesintisiz bir şekilde devam edebilir misiniz?
- Hedef koyduğunuz arzulardan sizi vazgeçirmek güç müdür?
- Herhangi var olan bir hedef yok iken kendinize bir yeni hedef koyabilir misiniz?
- Hedeflere bağlı kalmak hoşunuza gider mi?

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından biri olan umut, öz-yeterlilik ve iyimserlik alt boyutlarıyla benzer yönleri olduğu görülmektedir. Mesela umut kavramında yeni ve farklı yollar düşünme, çabalama gibi unsurlar, öz-yeterlilik sonucunda da buna benzer istekler bulunmaktadır. Fakat umut kavramının diğer alt boyutlardan ölçülebilir ve tanımsal olarak farklılıkları da bulunmaktadır. Örneğin, iyimserlik kavramında istekler, kişinin kendi dışında unsurlardan oluşurken umut kavramı, hedefe ulaşmak ve istekleri kendisinin ortaya koyduğu ve düşünerek kendisinin içsel başlattığı bir süreçtir (Luthans vd., 2007). İşletmeler umut kavramını öz-yeterlilik kavramı kadar üzerinde durmamış fakat umut, psikolojik sermayenin ilerlemesi için önemli faydalar sağlamaktadır (Luthans vd., 2015). İşletmelerde bu konu üzerinde yeteri kadar önem verirse hem işletmeler hem de işletmede çalışan bireyler açısından iyi yönde gelişmeler oluşur (Luthans & Jensen, 2002). Bunun yanı sıra işletme sahipleri, kurumlarına çalışmak için personel alma sürecinde umut seviyelerini önemli bir kriter olarak koyup seçtikleri çalışanların daha sonradan da bu seviyesini koruması, geliştirmesi bakımından gerekli önlemleri göstermelidir (Peterson & Luthans, 2003).

Öz-yeterlilik.

Albert Bandura tarafından 1977 yılında ilk kez öz-yeterlilik kavramı ortaya atılmıştır. Öz-yeterlilik, güçlü bir bireyin, daha verimli, daha başarılı ve daha fazla sosyal olması demektir. Bandura, öz-yeterlilik kavramını kendi teorilerini göz önünde bulundurarak ve bu

kavramın ilerleme sürecini oluşturarak ilgili alana katkı sağlamasıyla bu kavram bir nitelik kazanmıştır (Luthans vd., 2006).

Öz-yeterlilik, kişinin kendine güvenmesi, karşısına çıkan zorlu-olumsuz olaylar karşısında bile ne yapması gerektiğini bilen ve üstesinden geleceğine inanan kişilerdir. Öz-yeterlilik seviyesi yüksek olan kişiler kendi yeteneklerine ve bilgilerine de güven duymakta bu sayede güçlü durumlarda kendine inanarak hedeflerine giden süreçte asla pes etmeden mücadele vermektedirler (Stajkovic & Luthans, 1998). Öz-yeterlilik, bir bireyin var olan performansını yenilemesini ve uygulaması için performansının yeterli düzeyde olduğu inancını temsil eder. Kısacası, bir kişide olan yeteneklerini ortaya çıkarmaktan ziyade yeteneklerini göz önünde tutarak bunu uygulayabilme isteği ve kararlılığıdır. Öz-yeterliliğin önemli olduğu alanlardan birisi de işletmelerdeki iş performansının artması üzerine yapılan incelemeler olduğu gözlemlenmiştir. Bu kavramın kurumlar içinde pozitif açıdan yarar sağladığı yönünde araştırmaların olduğu görülmüştür (Karasakaloğlu, 2015).

Öz-yeterlilik, kişinin var olan inancının kendi psikolojik açıdan duygu, düşünce, davranışları ile bağlantılı olduğu için genel tüm insani özellikleri etkilemektedir. Bu yüzden öz-yeterlilik kavramını daha net biçimde anlamak için diğer bağlantılı kavramlardan ayıran niteliklerini belirtmek gerekir. Öz-yeterlilik kavramının neyi ifade ettiği kadar olmayan niteliklerin açıklanması aşağıdaki gibidir (Maddux, 2002):

- Öz-yeterlilik bir yetenek değildir.
- Öz-yeterlilik insanların sergilediği davranışları üzerine varsayımda bulunma gibi yorum yapılmamalıdır.
- Öz-yeterlilik var olan ya da olmayan bir olayın nedeni veya sonucu ile ilgili kavram değil kişinin potansiyeline olan inancını ifade eder.
- Öz-yeterlilik mevcut bir hareketi yapmak veya hedeflerine ulaşmak için bir niyet gibi düşünülmemelidir.
- Öz-yeterlilik bir neden veya kontrol gereksinimi ifade etmez.
- Öz-yeterlilik bir davranışın getirdiği sonuç doğrultusunda ümit olarak düşünülmemelidir.
- Öz-yeterlilik şahsi bir nitelik değildir.

Psikolojinin bakış açısıyla öz-yeterlilik yalnız bireyin kendine güvenme inancı olarak düşünülmemelidir. İlerlemeye açık bir kavramdır. Öz-yeterlilik seviyesi yüksek olan kişiler (Luthans vd., 2007):

- Kendisine verilen sorumlulukları başarılı bir şekilde tamamlamak için emek sarf eden ve zorluklar karşısında üstesinden gelmeye çalışan,
- İsteddiği başarıyı elde etmek için gerekli çabaya ve içsel motivasyon gibi özellikleri bulunan,
- Bu süreçte karşısına çıkan güçlüklerde bile istikrarlı bir şekilde hareket eden,
- Öz-yeterliliğe sahip bir kişi kendisine yüksek hedef seçer ve güçlü işlerle ilgilenen,
- Karşıdan gelen düşünce ve hareketleri pozitif şekilde karşılayan ve bunun sonucunda başarılı olan kişilerdir.

Öz-yeterlilik bileşeni gerek araştırmalardaki konusu ile gerek kurumsal alt yapısıyla pozitif örgütsel davranış yaklaşımına en çok benzeyen alt bileşendir. Diğer kavramlara göre daha çok araştırmalarla ispatlanmış ve işletmelerde çalışanların başarısına etki gösteren, ilerlemeye açık bir kavramdır (Luthans vd., 2007). Örneğin, Collins, tarafından yapılan bir araştırmaya göre, matematik becerisi hakkında üç (yüksek-orta-düşük) düzeyde çocuklar belirlenmiş. Çocuklar üzerinde kavradıkları matematiksel öz-yeterlilikleri hakkında kendilerine güvenenleri ve kendilerinden emin olmayanların seviyelerini tespit etmiştir. Seviyelerini ölçmek için zor sorular sorulmuştur. Yanıtların sonuçları incelendiğinde, her düzeydeki çocukların, kendi seviyelerine güvendikleri için doğruyu bulma konusunda daha etkin oldukları ve daha doğru şekilde performanslarını ortaya koydukları gözlemlenmiş ve hata yaptıkları sorular üzerine çaba gösterdikleri görülmüştür (Küçüköğ, 2019).

Öz-yeterliliğin kişiler için kalıcı ve uzun süre devam etmesi için birçok yaklaşım vardır. Bandura'ya göre dört ana sebep vardır (Nelson & Cooper, 2007).

Sonradan Kazanılan Deneyimler (tecrübeler): Öz-yeterliliğin oluşmasında en önemli etkenlerden birisidir. Kişiler isteklerini basit-kolay şekilde kazanım sağlar ise elde edemedikleri bazı durumlarda özgüvenleri kırılabilir. Bu yüzden güçlükler karşısında pes etmemeyi, sabretme duygusu öğrenildiği zaman yeni tecrübeler edinilmektedir. Her zaman olumlu sonuçlar ile değil olumsuz sonuçlar neticesinde de istenilen başarı elde edilir (Karasakaloğlu, 2015).

Öz-yeterlilik bileşeni, kişinin kendi yaşayıp gözlemlediği tecrübelerdir. Bireyler performanslarını ölçerek çıkan sonuçlar doğrultusunda fikir sahibi olur ve kendi öz-yeterlilik düzeylerini belirlerler. Çıkan değerler olumlu ise özgüvenleri düzeyleri yüksek eğer olumsuz olarak düşünüyorlarsa özgüven düzeyleri düşüktür (Pajares, 1997).

Dolaylı Yoldan Deneyimler (tecrübeler): Kişiler dışarıdan bir gözlemci olarak başka kişilerin istedikleri hedefler doğrultusunda istikrarlı olup çaba sarf ettiklerini gördükleri zaman,

kendilerinin de aynı çabayı gösterip istedikleri başarıyı kazanacakları fikrine kapılırlar. Bu olayın tam tersi olduğunu deneyimledikleri zaman, oluşan başarısızlık yüzünden kendisinin de başaramayacağı fikrine kapılıp endişeye düşebilmektedir. Ancak burada örnek alınan kişinin yaşam biçimi, demografik özellikleri vb. gibi nitelik farklılıkları mevcuttur. Bunun ayırımında olmayan bireyler için yaş aralığı yakın olan, cinsiyet bakımından aynı olan kişilerin dolaylı yönden deneyimlerle öz-yeterlilik seviyesini saptamaya daha yatkındır (Yetiş, 2016).

Toplumsal İkna: Bireyler çevresinden kendisi için olumlu fikirler almaktan hoşlanırlar. Çevresinden aldığı olumlu fikirler ile kendilerine karşı özgüveni artar ve kendini güçlü hisseder (Pajares, 1997). İstekleri doğrultusunda aldığı başarıların toplumsal açıdan beğenilmesi, takdir edilmesi bireyi daha fazla isteğe, çabaya sürükler ve öz-yeterlilik seviyesinin yükselmesi için önem arz eder (Yetiş, 2016).

Fiziksel ve Psikolojik Olay: Kişilerin öz-yeterlilik seviyesinin gelişmesinde fiziksel ve psikoloji açıdan da önemi mevcuttur. O an ki duygu durumları değişkenlik göstermesi ile de öz-yeterlilik düzeyleri hakkında fikir sahibi olabilirler (Bandura, 2004). Stres, üzüntü, karamsarlık vb. gibi ruh hallerinin insanların öz-yeterlilik düzeyini olumsuz olarak etkilediği gözlemlenmiştir. Mutlu, pozitif açıdan heyecanlı ruh hallerine sahip kişilerin ise öz-yeterlilik düzeyinin ve kendine inanma seviyesinin yüksek olduğuna inanılmaktadır (Yetiş, 2016).

İyimserlik.

İyimserlik bileşeni, kişilerin hayatlarında sık sık kullandığı bir kavramdır. Bu kavram, gelecekte olumlu şeylerin olacağını varsayar. İyimser düzeyi yüksek olan bireylerin kendilerini geliştireceği adımlarda bulunduğu ve yaşamlarında genel olarak içsel bir yumuşaklık olduğu ve hedefleri konusunda da başarılı oldukları gözlemlenmiştir (Elçi, 2020). İyimserlik bir nitelik olarak, hayatımızda karşımıza çıkan her zorlu-güçlü koşullara karşı bile pozitif bakış açısıyla yaklaşan kişilerdir (Hamuluoğlu, 2019).

İşletmelerde çalışan bireyler akıllarına koydukları hedefler için iyi şeylerin olacağını, başaracağını hissine kapılması ve buna benzer pozitif düşünceleri ile daha istekli ve kararlı hareket ettikleri gözlemlenmiştir. Sürekli pozitif bakış açısı ile hareket eden bireyler, karşısına olumsuz-zorlu olaylar meydana gelse bile halledebileceklerini düşünerek çaresizliğe kapılmazlar. İyimserlik düzeyi yüksek olan bireyler, önceden yaşamış oldukları kötü olaylardan tecrübe edinerek etkilenmeden başarıya doğru daha da emin adımlarla ilerlemeye çalışırlar. Bu kişiler, pozitif durumları içsel, kalıcı, nedenlerinin genelini çevresel açıdan kabul görmüş, olumsuz durumları ise toplumca kabul görmemiş, kalıcı olmayan nitelikte ifade ederler. Kendi gelecekleri için sürekli pozitif bakış açısı ile bakar ve başarılı olacakları yönde ümit duyarlar.

İşletmede çalışan bir kişinin başarılarından ötürü yöneticisinden aldığı olumlu cümleler çalışanı, işe bağlanmasını sağlayacak ve başarıya doğru daha hızlı bir şekilde yol aldıracaktır (Peterson, 2000).

İyimserlik bileşeni yüksek bireyler, hayata karşı her yönden pozitif bakış açısıyla baktıkları zaman, karşısına çıkan olayları anlamlandırmada ve seçenekler üretme konusunda başarılı olacaklarına inanılır. Örneğin; bir spor işletme sahibi, çalışanlarına karşı sürekli pozitif, iyimser açıdan yaklaştığı zaman çalışanlarının zihinsel-ruhsal yönlerine daha iyi şekilde dokunabilecektir. Sosyal ve duygusal niteliklerinin de ilerlemesi buna bağlantılıdır. Bu sayede çalışanları ile çıkan problemleri daha kolay bir biçimde halledilebilecek ve işletme içinde daha refah, pozitif bir toplum örgütü oluşacaktır.

Spor işletmesinde çalışan bir bireye işine bağlı kalmadığını, yeterli bilgi sahibi olmadığı, sürekli kaytarmaya çalıştığını hissettirmek yerine onun yanında olduğunu, yaptığı işler ve sorumluluklar konusunda başarılı olacağını ve kendisini geliştirebileceği yönünden cesaretlendirmesi kişiyi hem bulunduğu kuruma karşı hem işine bağlılık düzeyini artıracak ve öz-yeterlilik seviyesini geliştirme yolunda önemli yol olacaktır.

İyimserlik kavramı işletmelerde çok önemli bir yere sahiptir. Schneider'in iyimserlik kavramı üzerindeki çalışmaları sonucunda iyimserliğin iş yerinde yeteri kadar önem verilmesi için aşağıda belirtilmiş gereken niteliklerden bahsetmiştir (Luthans vd., 2007).

Geçmiş İçin Hoşgörü: Bu yaklaşım geçmişte yaşanılmış olaylardan uzaklaşmak, kaçmak, unutmak gibi yaklaşım olarak düşünülmemelidir. Geçmişte yaşanmış durumlar için yeniden pozitif bakış açısı geliştirmek ve geçmişe karşı daha iyimser şekilde yaklaşmaktır. Kişi geçmişte yaptığı hatalardan tecrübe edinerek tekrara düşmemesidir. Bu sayede karşısına gelecek herhangi bir olay karşısında daha gerçekçi bir tutumla yaklaşp olaylara karşı daha hoşgörülü bir tavır sergileyecektir.

Mevcut (şu anki) Durum İçin Takdir: Günlük hayatımızda karşımıza her zaman pozitif-olumlu durumlar çıkmayacağı gibi olumsuz durumlarla da karşılaşabiliriz. İyimserlik her zaman olumsuz durumları yok saymaz sadece genel olarak pozitif yönle odaklanır. İş ortamında verimliliğin, gelişimin, performansların düşmesi olanağı gibi, iş ortamında doğru, kararlı, başarılı durumların artması sonucunda takdir görülmesi de işletmelerde iyimserlik düzeyinin artması yönünde faydalı olacaktır.

İleriye Dönük Beklenti: Elde var olan faaliyetlerin, kendisi ve çalıştığı kurumu bir bütün olarak görmesi doğrultusunda, önlerine çıkacak olan fırsatların oluşması için de gerekli

zemini hazırlamaları açısından önemlidir. Kısacası, gelecekte oluşabilecek alternatifler doğrultusunda iyimser yönde arayış içinde olma durumudur.

İyimserlik kavramının hayatın birçok alanında pozitif açıdan önemli yeri vardır. Yukarıda da bahsettiğimiz gibi iyimserlik kavramının iş hayatında da motivasyon ve güç bakımından etkin bir role sahiptir. İyimserlik düzeyi yüksek olan bireyler iş hayatlarında (Özkalp, 2009; akt. Arlı, 2021);

- Çalışma konusunda çok isteklidir.
- Memnuniyet ve ruh hali yüksektir.
- Yüksek hedefleri ve olumlu istekleri olan bireylerdir.
- Zorluklar karşısında daha güçlü durandır.
- Kişisel beceriksizliği az olan bireylerdir.
- Ruhsal ve Fiziksel bakımdan daha hareketli kişilerdir.

Pozitif örgütsel davranış sonucu ortaya çıkan psikolojik sermaye yaklaşımında iyimserliğin önemi, sağlık, çaba, mutluluk, isteklilik ve başarıdır. Bu niteliklere sahip bireyler iyi bir lider, iş adamı, yönetici ve çalışan olabilir. Bunun yanı sıra olumlu birçok iyimser niteliğe sahip bireyler spor alanında da başarıya ulaşmaktadır. Spor dünyasındaki incelenen çalışmalara bakıldığında zaman, iyimserlik seviyesi yüksek olan sporcunun performanslarında ilerleme olduğu gözlemlenmiştir (Luthans, 2002).

İyimserlik düzeyleri yüksek olan bireyler iş ortamında, eğitim hayatlarında genel olarak her ortamda performanslarını en yüksek şekilde kullanırlar. Karşılarına çıkan her olumsuz durumlarda istikrarlı ve başarılarını sergilerler. İşletmelerde iyimserlik kavramı önemli avantajlara yol açmaktadır. Seligman'a göre aşağıda açıklanan üç maddeye göre şekil alır:

Personel Seçimi: İşletmeler için kurumun verimliliği, gelişimi önemlidir bu yüzden iyimser düzeyleri yüksek olan eleman sıkıntılı durumlarla karşılaştığında daha üretken olurlar. İşletmeye personel (çalışan) seçiminde iyimserlik ölçütünü kullanmak işletmenin büyümesine, işletme içinde pozitif bir ruh hali ve iş doyumunu yükseltir.

Kurum içi Yerleştirme: İş bölümünde, çalışanları doğru alana yerleştirmek işletmenin verimliliği için avantaj içermektedir. Bu alanda iyimserlik bileşeni önem taşımaktadır. İş alanında rekabet, yenilgi, reddedilme gibi zorlu olaylar olmasından dolayı çalışanın iyi bir girişimci olması gerekir. İyi bir girişimci olmak için ise çalışanda azimli, güçlü, cesur gibi niteliklerin olması gereklidir.

Kavram Üzerine Eğitim: İş alanında gerekli seminer, toplantılar vb. eğitim amacıyla kavramlar üzerinde durulması çalışanın becerilerinde önemli şekilde değişiklik yaratacaktır.

Psikolojik dayanıklılık.

Psikolojik dayanıklılık pozitif psikoloji içerisinde sıkça yer almasına rağmen 2002 yılına kadar üstünde yeteri kadar durulmuş bir kavram olmamıştır. Bu kavram klinik çalışmalarına ve çocuk patolojisine dayanmaktadır. Geçmişte çok az kişilerde rastlanması, kişilerin yaşadıkları tecrübeler neticesinde edinilen bir alt bileşen olduğu için ayırt edici ve önemli bir kavram olarak görülmüştür (Zağlı, 2016).

Psikolojik dayanıklılık kavramı, insanların yaşamları içerisinde eksiklikler ve kötü durumlar içerisinde sorumluluklarına iyi ve doğru bir biçimde uyum sağlama olarak ifade edilebilir. İnsanların hayatlarında olumsuz durumlar, stres, üzüntü, kaygı vb. gibi durumlar iş hayatından, ailesinden, özel hayatlarında oluşan problemlerden dolayı kaynaklanmaktadır. Bu problemleri en iyi şekilde atlatabilmek, en kısa sürede toparlanabilmek için psikolojik sermayenin alt bileşenlerinden birisi olan psikolojik dayanıklılık kavramı bu alanda önemli rol oynamaktadır (Rutter, 2008).

Son zamanlarda psikolojik dayanıklılık kavramı üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında zaman, geçmişteki insanların yaşadığı olumsuz (stres, zorlu) problemler ele alınmış ve bu problemler ile mücadele edip atlatabilmeyi başarmış kişiler üzerinde dayanıklılık seviyelerini ölçmek adına çalışmalar yapılmaya başlamıştır. İlerleyen dönemlerde ise mücadele esnasında dayanıklılık seviyelerini nasıl geliştirdiklerine ilişkin çalışmalara değinilmiştir. Yukarıda da bahsettiğimiz üzere özellikle çocuk ve gençler üzerinde araştırmalar göz önünde bulundurularak problemler içinde büyümüş ve kalıcı hasarlar görmüş bireyler esas alınarak çalışmalar yapılmıştır (Luthans, Luthans & Luthans, 2004).

Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan kişilerde aşağıda sıralanmış bazı özellikler mevcuttur (Luthans & Youssef, 2004).

Gerçekleri Kabul Etmek: İnsanların geçmişte ve şu an da yaşadığı her durumu yok saymaması, kabullenmesidir.

Durumları Anlamlandırma: Yaşamış olduğu olayları olumlu değerler doğrultusunda anlamlandırma çalışmasıdır.

Farklı Alternatifler Bulma: Zorluklar karşısında yeni farklı çözümler üretebilme, olağanüstü durumlarda kimsenin düşünemediği fikirler üretebilme yeteneğine sahiptirler.

İnsanlar yaşadıkları dönem içerisinde bazı değerlere ve inançlara sahiptir bu sonuçlar doğrultusunda insanlar pozitif bakış açısıyla, zorlu durumların üstesinden geleceğini inanmaktadır ve ileriye dönük karşılaşılabilecek herhangi bir durumda daha doğru bir yaklaşım sergileyebileceğini düşünmektedir. Belirli hedefi, amacı olan ve bu hedeflere istekli, kararlı şekilde

bağlı kalan bir kişi, olumsuz durumlarda dayanıklılık seviyesi de yüksek olmakta ve çevresindeki insanları da etkileyip dayanıklılık seviyelerinin yükselmesine sebep olmaktadır (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Aile içi ilişkilerin iyi olmasının psikolojik dayanıklılık düzeyini artırdığı gözlemlenmiştir.

Bireyler günlük hayatlarında insanlar ile ilişkilerinde oluşan sevgi, anlayış, saygı vb. gibi hisler kişiyi yüreklendirir ve psikolojik dayanıklılık yükselmesine vesile olmaktadır. Kişinin kendisine özgüven duyması, kendi yeteneklerini keşfetmesi, hedefler belirlemesi de psikolojik dayanıklılık sayesinde meydana çıkmaktadır (Kırıkkanat, 2016).

Geçmişte ve günümüzde herhangi bir işletmede iş bölümünün iyi veya doğru şekilde yapılmaması, çalışanın iş alanında karşılaştığı olumsuz sorunlarda stresini ve kaygısını artırmaktadır. Bu süreç içerisinde ortaya çıkan olumsuz şartları en aza indirmek için psikolojik yönden dayanıklılık seviyesi yüksek çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun sonucunda olumsuz sorunları daha rahat ve daha kolay şekilde atlatılmasına faydalı olacaktır (Taştumur, 2018). İşletme sahiplerinin kendi kurumlarının verimliliğini, gelişimini artırmak ve iş hayatında çıkan zorlu şartlarla mücadele edilmesi için çalışanlarının psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olması durumunda bazı özellikler olması gerektiği gözlemlenmiştir (Jackson, Firtko & Edenborough, 2007).

Bunlar;

- İş ortamında yardımlaşma, dayanıklılık için çok önemli bir stratejidir. İş sürecinde çalışanlar arasında kuvvetli ilişkiler kurulmalıdır. Ortaya çıkan herhangi bir problemde destek görülebilecek ve oluşabilecek sıkıntılı süreçleri en aza indirmek olacaktır.
- Psikolojik dayanıklılık, olumlu yaklaşımlar sonucunda takdir görülüp istikrarın kalıcı olmasıyla olumsuz davranışlarında iyi yönlerini kabullenip bunlarla baş ederken bile beklentili ve pozitif olunması için refah bir iş ortamı oluşturmaktır.
- Çalışan bireyler, kendi becerilerinin farkına varmasıyla bunun yanında kendilerini ruhsal açıdan geliştirirse karşılarına çıkan problemleri daha rahat şekilde kavrayacak ve problemlerin üstesinden gelmek daha kolay olacaktır.
- İnsanların çalışma hayatları dışında kendilerine zaman ayırması çok önemlidir. Kendilerini geliştirmek adına boş zamanlarında edindikleri aktivitelerin olması dayanıklılık açısından da fayda sağlayacaktır.
- Önceden karşılaştığı sorunlardan ötürü ders çıkartıp bir tecrübe edinmesi ileride karşılaşılabilecek zorlu süreçlerde deneyimleriyle hareket etmesi önemlidir.

Sonuç olarak, dayanıklılığı psikolojik sermayenin diğer alt bileşenlerinden (umut, öz-yeterlilik, iyimserlik) ayıran başlıca faktör, her koşulda meydana gelen olumsuzluklar karşısında gerçeklerle yüzleşir ve dış çevrelere neden yüklemez kendini geliştirmeye ve harekete geçmeye çalışır (Youssef & Luthans, 2007).

Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye Kavramının Önemi

Sermaye kelimesi insanların hayatında geçmişten günümüze kadar hep bir ihtiyaç ve kaynakların değerlerini oluşturan bir ifade olarak görülmüştür. Psikolojik sermaye kavramının insanlar için her konuda ne kadar önemli olduğu biliniyorsa işletmelerde, farklı farklı iş ortamlarında bu kaynağın etkisinin de fazla olduğu anlaşılmaktadır. İşletmelerdeki üst yönetim kısmında birçok sermaye türü (beşerî, finansal, sosyal) çeşitli şekillerde artış veya azalış gösterebiliyorken, istenilen hedefe ulaşma, daimî gelişim ve başarı için işletme çalışan her bireyin psikolojik sermaye düzeylerini üst seviyede tutmaları ve bunu bulundukları ortama yansıtmaları gerekmektedir (Luthans vd., 2008).

İnsanlar edindikleri bilgilerini, var olan yeteneklerini, güçlerini ve psikolojik düzeylerini, verimli, etik, geliştirilebilir sonuçlar elde etmek için ve rekabet avantajı sağlamaya yönelik amaçlarıyla, örgütler ve yöneticiler için önemi büyük olan, doğru ve iyi şekilde yönlendirebildikleri takdirde etkili ve verimli sonuçlar alınabilen bir sermaye türü olarak değerlendirmişlerdir.

Psikolojik sermayenin yüksek seviyelerde olması ve iyi bir şekilde yönetilmesi işletmeler açısından rekabet konusunda önemli derecede avantaj sağlaması için öngörülmektedir. Birçok sermaye türüne göre psikolojik sermaye işletmeler için özeldir, kendine özgü tutum ve davranışlar sayesinde başka işletmeler tarafından taklit edilemez ve kopyalanamaz oluşu diğer sermaye türlerinden ayıran özelliklerinden birisidir. İşletmelerde özellikle yönetimde ve çalışan bireylerin davranışları ve ileriye dönük bakış açıları hakkındaki olumsuz teoriler yerine, bireylerin pozitif yanlı olması, kendilerini geliştirmesi ve bulunduğu kuruma pozitif odaklı güç tutumlar sergilemesi işletmeler açısından önemli bir rekabet avantajına yol açmaktadır (Luthans & Youssef, 2004).

Bilişsel Kontrol ve Bilişsel Esneklik Kavramları

İnsanların günlük yaşam içerisinde sürekli karşılaştıkları farklı durumlarda kendilerinin, olaylar esnasında uyum sağlama kabiliyeti ile amaca yönelik hal ve hareketlerinde, bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik kavramları büyük önem taşımaktadır. Bilim açısından, bilişsel esneklik ile bilişsel kontrol nitelik olarak farklı olsa da birbirleriyle örtüşen iki kavram olarak

bilinir ve bilişsel esnekliğin bilişsel kontrolün bir yan kolu ya da literatüre bakıldığında ‘çoklu bilişsel kontrol işlemleri’ olarak bilindiği görülmüştür.

Bu bölümde, bilişsel kontrol kavramına, bilişsel kontrol bileşenlerine, bilişsel esnek kavramına, gelişimine, özelliklerine ve bileşenleri ile ilgili genel bilgilere yer verilecektir.

Bilişsel Kontrol Kavramı

İnsanlar yaşamları içerisinde meydana gelen olaylar esnasında birçok olumsuz duygu karmaşasıyla iç içe kalır. Zihinsel, sosyal, kültürel vb. Gibi bulundukları ortamları değiştikçe yine birçok durumla yüzleşirler. Değişen uyumla karşılaştıklarında kendilerini bilişsel olarak çözümlemeye çalışırlar. Bunun sonucunda ise Hammond & Summers (1972) bilişsel kontrol kavramı üzerinde önemli derecede incelemeler yapmışlardır. Çalışmalarında, bilişsel kontrol teriminin karışık ve kişilerin etkilendikleri durumlar karşısında bilişsel kontrol kavramının ortaya çıktığını, bu durumlarda olumsuz performanslar üzerine de bu kavramın bireysel yönden etkisinin olacağını vurgulamışlardır (İmren, 2021).

Günümüzde ve literatürde işletmeler üzerine bilişsel kontrol kavramı hakkında çok fazla durulmamıştır. Bu yüzden de yeteri kadar çalışma mevcut değildir. Ancak bu terim için şu tanımlamayı yapmak mümkündür. “Bilişsel kontrol, istenmedik meydana gelen olayları engellerken, karşılaşılan olaylar üzerine odaklanma çabası içine girmesi olarak tanımlanabilir” Başka bir tanıma göre; ‘beklenmedik karşımıza çıkan durumlar ve dışarıdan gelen tepkilere karşı veya birçok uğraştığımız görevler karşısında olumsuz sonuçlanan işlevler üzerine kontrolümüzü sağlamaktır’ (İmren, 2021).

Bilişsel kontrolün en geniş tanımını şu şekilde de yapabiliriz; bireylerin bilinçlerindeki düşünceleri, algılama, hatırlama gibi zihinsel süreçlerden oluşur ve bireylerin istedikleri amaca ulaşması için teknik bir biçimde zihinsel süreçlerini kullanabilme yeteneğidir (Desoete, Roeyers & Buysee, 2001).

Bilişsel kontrol kavramı, esnek olma, zihinsel (mental) açıdan değişime uğrama, kişinin istediği amaca yönelik odaklanma, kendisiyle alakalı olmayan bilgileri, tecrübeleri ve kişinin kaldığı karmaşık-zor durumlarda dışarıdan gelen sinyalleri filtreleme, kendi alanındaki alakasız tepkileri kitleme, istediği verileri çalışma belleğinde tutma gibi fonksiyonları barındırmaktadır (Altman & Gray, 2008).

Bilişsel kontrol yetisi, beynimizde üst düzeydeki tüm davranışlarımızın bağlantılarını sağlayan ve kontrolünü yapan PFK (prefrontal korteks) ile birebir bağlantılı olan durumdur (Smith & Kosslyn, 2014). Bu sonuçlar doğrultusunda bilişsel kontrol seviyesinin yükseltilmesi veya farkına varılmasında bir insanın mental performansı için çok önemlidir. Prefrontal korteks

de mental süreç de etkin bir kısımdır (Stuss, 2011). Bunun üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında mental süreçleri etkileyen birçok sebep (sigara, alkol, beslenme, yaş vb.) vardır. Bu mental süreç içerisinde sporun da önemli rolü vardır. Sporunun düzeyi, yaşı, edindiği tecrübeler de mental süreçleri kapsamaktadır. Bir birey spor yaparak ani beliren olumsuz durumlar esnasında veya alışkanlıklarını bırakarak mental sürecini daha pozitif şekilde yürütebilir ve karşılaştığı olumsuz süreçler içerisinde duygu ve düşüncelerini kontrol edebilme yeteneğine sahip olacaktır (Tokgöz, 2019).

Bilişsel kontrol yetisinin her alanda önemli olması gerektiği gibi spor işletmelerinde de çok büyük öneme sahiptir. Spor işletmelerinde çalışan bireyler, istedikleri hedefe yönelik olarak planlama, örgütleme, yöneltme ve denetim gibi işlevlerin tamamı da yöneticim sürecini kapsamaktadır. Bir işletme sahibi, yönettiği kurumun amacını ve özelliklerini belirtmeli, işletmeye alacağı çalışanın kriterlerini belirlemeli ve çıkan herhangi bir sorun ya da ani krizde kontrolü sağlama, etkili karar verme gibi işlevlere nitelikli olmalıdır. İşletmede çalışan personellerin yeniliklere açık ve daima hem kurum için hem kendisi için gelişmeye açık bir ortam yaratması da işletme yöneticisinin görevlerinden birisidir. Özellikle bilişsel kontrol düzeyinin yüksek olması bir işletme yöneticisi için önemli becerilerden sayılmaktadır (Uçkun, Demir & Yüksel, 2013).

Bilişsel kontrol bileşenleri.

Bu bölümde araştırmamızda bulunan bilişsel kontrol kavramının bileşenlerine ait olan ketleme, filtreleme, esneklik, hedefe odaklanma ve çalışma belleği kavramları ele anılacaktır.

Ketleme yetisi.

Hayatımızda çok fazla farklı şekillerde uyaranlarla karşılaşırız ancak karşılaştığımız her uyarana karşı değil bizim ilgi alanımıza giren uyaranlara tepki vermemiz gerekmektedir. Bu durumda alakasız durumlara tepki vermemizi sağlayan bağlayıcı veya istemsiz tepkimelerin bastırılmasını ‘ketleyici kontrol’ yetisi düzenlemektedir (Logan & Cowan, 1984). Spor işletmelerinde de istenmedik ani gelişen durumlarda hemen tepki verilemeyecek çok uyaranlar meydana gelmektedir. Örneğin, spor işletmelerinde çalışan bireylerin, kurum içinde hem çalışırken hem de dışarıdan gelen herhangi gelen bir telefona veya dışarıdan gelen soruları cevaplanmasına karşı pozitif bakış açısıyla düşünmesi ve/veya cevaplama durumunda tepkilerini ketlemek zorunda kalacaktır.

Genellikle, ketleme kavramı, yap/yapma görevi (Fillmore, 2003) veya Yönetici İşlev Davranışlarını Derecelendirme Ölçeği (YİDD) (Guy, Isquith & Gioia, 2004) gibi anketlerle ölçüm yapılmaktadır.

Filtreleme yetisi.

Filtreleme kavramı, zihnimizde algılanacak ve dikkat süzgecine aktarılacak bilgi yeterliliği konusunda aktif bir rol üstlenen ana bilişsel bileşenlerden birisidir. Hayatımızda karşılaştığımız birçok dış etkenlerden dolayı tepkilerle karşılaşırız ve bu yeti amacımızla alakasız olan, gelen uyarıları göz ardı etmemize sağlar, çıkan tepkilerin sonucundaki interferansı (öğrenilen veya hatırlanan bir durumun başka bir öğrenme ya da hatırlamayla olumsuz olarak etkilenmesi ve performansın düşmesi) engelleyebilmektir (Baumgartner vd., 2014). Örneğin, kalabalık bir spor işletme ortamında kişinin işine, hedefine odaklanıp ortamda olan diğer kişilerin yaptığı işleri veya duyulan sesleri görmezden gelmesidir.

Filtreleme kavramının, uygulanan performansın yükselmesinde ve düşmesinde de önemli etkisinin olduğu birçok çalışmada tespit edilmiştir (Baumgartner, vd., 2014). Kahneman (1973)' e göre, kişinin kendi alanıyla alakasız olan ve az dikkat çeken uyarılardan oluşan interferansı engelleme ile ilgilidir. Bu yüzden, filtreleme kavramının etkin bir şekilde kullanılmaması dikkatin daha kolay bir şekilde dağılacakını veya istenilen amaca/ yapılan işte hataya yol açacağını dile getirmiştir.

Sonuç olarak, bilişsel kontrol teriminin işlevinde çok önemli bir rol alan filtreleme kavramı, dikkatin etkin ve iyi bir şekilde işlev görmesi ve mental açıdan ilgili alanla alakalı verilerin alınmasını sağlamak maksadıyla alakasız verilerin bir süzgeçten geçirilmesi gerekmektedir (Wilson & Kipp, 1998).

Genellikle, filtreleme kavramı, Yönetici İşlev Davranışlarını Derecelendirme Ölçeği (YİDD) (Guy, Isquith & Gioia, 2004) gibi anket ile ölçüm yapılmaktadır.

Esneklik/ değişim yetisi.

Bu kavram işletmelerde çalışan kişilerin, kendi alanları içerisinde farklı farklı görevlerde birçok değişik kombinasyonlarda farklılıklar ortaya koyma olarak tanımlanmaktadır (Allport, Styles & Hsieh, 1994). Bilişsel kontrol teriminin alt bileşenlerinden birisi olan bu kavram, spor işletmelerinde çalışan kişilerin kendilerini geliştirmesi ve işletmenin yönetimi için çok önemli bir etkidir. Örneğin; spor salonunda farklı çeşitlerde spor aletleri mevcuttur. Bu aletlerin kullanım fonksiyonları; farklı kullanım şekilleri, aletlerin görsel ve işitsel gibi işlevlerde verilmesi gereken tepkiler ve buna benzer birçok çeşitli görevler açısından değişkenlik göstermektedir. Spor işletmesinde çalışan bir kişinin karşısındaki bireye farklı aletlerde gösterdiği uygulamalı durumlarda farklı davranışsal tepkiler ortaya çıkarmaktadır. Bu yüzden, bu gibi tepkilerin iş esnasında düzgün şekilde yönetilebilmesi için bilişsel kontrol teriminin önemli alt bileşenlerinden oluşan esneklik kavramının olması gerekmektedir.

Esneklik/Değişim kavramı, genellikle Rakam-Harf Görevi (Rogers & Monsell, 1995) ve görev değişimi (Jersild, 1927; akt. İmren, 2021) gibi görevlerle ölçülmektedir.

Hedefe odaklanma yetisi.

Sürekli dikkat üzerine veya vijilans (dikkatin bir olay üzerinde uzun süre kalması) kavramları ile açıklanan bu kavram, genelde planlı olmayan aniden oluşan ve ara sıra meydana gelen durumlar esnasında oluşan uyaranları ortaya çıkarma ve çıkan tepkiye hazır olma şeklinde tanımlanmaktadır (Mackworth, 1957). Günlük hayatımızda veya iş hayatımızda sorumluluklarımız dahilinde olan birçok görev vardır. Bu durumda sürekli dikkat ve vijilans terimi, bu görevleri yerine getirmemiz için ilgili alanla alakalı bilgilere yoğunlaşmamızı, hedefimizdeki görevlere odaklanmamızda yardımcı olarak (Amer vd., 2016) üstlendiğimiz görevleri kolay bir şekilde halletmemiz açısından önemli bir role sahiptir.

Hedefe odaklanma kavramında genel olarak, önceden planlanan ve genellikle ani ortaya çıkan ve ara sıra meydana gelen durumlarda oluşan uyaranları ölçmek için AX- sürekli performans testi (Rosvold vd., 1956), oluşan tepkiler için sürekli dikkat görevi (Robertson, vd., 1997), bunun yanı sıra dikkat ağı görevi (Fan vd., 2002) gibi araçlarla ölçüm yapılmaktadır.

Çalışma belleği yetisi.

İşimize yarayan bilgilerin kısa süreli bellekten uzun süreli belleğe iletilmesi ve diğer bilişsel kontrol bileşenleri ile bağlantı kurulmasına aracı olan bir kavram olarak tanımlanmıştır (Baddeley & Hitch, 1974). Bilişsel kontrol kavramının alt bileşenlerini kapsayan tüm yetileri sağlam olan ancak kısa süreli bellek sorunu olan kişiler üzerine olan çalışmalar Baddeley & Hitch (1974)'in 'çalışma belleği' kavramının zeminini oluşturmuştur (Shallice & Vallar, 1990).

Ayrıca incelenen ve araştırılan çalışmalara baktığımızda, çalışma belleği kavramının spor işletmelerinde çalışan bireyler açısından önemini düşündüğümüzde, birden fazla iş esnasındaki eğitici göreviyle bunun yanı sıra edindiği alanıyla ilgili bilgiler, dikkatin tüm insanlar üzerinde toplanması ve dış etkenlerden dolayı oluşan karmaşık-güç uyaranların zihinsel açıdan depolanmaması buna ek olarak amaçlanan hedeflerin esnetilmesi- geliştirilmesi açısından önemli olduğunu görmekteyiz. Bunun yanı sıra, bu kavram işitsel ve görsel mekanlarda oluşan uyaranları işlemlemek için de önemli bir role sahiptir (Baddeley, 2002).

Çalışma belleği kavramı, bir kişinin işiyle alakalı istediği bilgilerin kısa süreli tutulmasının yanı sıra bilgilerin yönlendirilmesi için bazı işlemler gerektiren İşlem Dizisi (Unsworth vd., 2005) ve YİDD (Guy vd., 2004) gibi işlemlere dayalı anketler ile ölçüm yapılmaktadır.

Bilişsel Esneklik Kavramı

Geçmişten günümüze kadar insanların doğası gereği her şeyi merak etme güdüsüne sahiptirler. İnsanların yaşamları boyunca karşısına çıkan iyi-kötü durumlarda olaylara karşı karar verme, gösterilen tepkileri yorumlama veya yaşanan herhangi problemlere çözüm yolu odaklı olması istediği amaçlar doğrultusunda zorunlu hale gelmiştir. Bu zorunluluk, insanların yaşadığı toplumsal çevreden, genetik yapılarından, edindiği bilgilerden vb. birçok ana sebepten etkilendiği varsayılmaktadır (Balta, 2020). İnsanların davranışları hem dış etkenlerden hem de içsel bilişsel evrelerden etkilenmektedir. Kendilerine has kişilik yapıları ve davranışları, toplumsal çevre ve bilişsel süreçler ile bağlantılı olarak ilerlemektedir. Her kişinin beklentileri, inançları, hedefleri ve buna benzer özellikleri hal ve hareketlerini şekillendirmekte ayrıca yön vermektedir (Bandura, 1986).

Beck (1976)'a göre, insanların edindiği inançlar, kişinin duygu ve davranışları üzerinde büyük bir etki ettiğini söylemektedir. Bu yüzden insanların farklı davranışlar ve istekler göstermesinde farklı inançlar ve düşünce tarzı yattığını ifade etmek mümkündür. Yaşam içerisinde karşımıza sadece güzel-olumlu durumlar ile karşılaşmayız. Çıkan birçok sorunu insanoğlu zihinsel bir süreçten geçirdikten sonra değerlendirip karar verme özelliğine sahiptir. Kendimize ve çevremize uygun davranışlarda bulunmamız ise bize farklı kişisel özellikler kazandırmaktadır. İş hayatımızda veya günlük yaşantımızda karşımıza çıkan bir problemi çözmeye çalışırken birçok açıdan düşünülmesi, değişik fikirlerin oluşması ve bu fikirlerin değerlendirilip tartılması bilişsel esneklik ile bağlantılıdır. İnsanların düşüncelerindeki farklılaşma veya karşılaşılan olaylar esnasında göstermiş olduğu tepkiler konusunda değişiklikler yapabilme yeteneği de bilişsel esneklik kavramı içerisinde yer aldığı görülmektedir (Balta, 2020).

Canas vd., (2006)'e göre, kişinin bilişsel esneklik düzeyinin yüksek olabilmesi için var olan bilgilerini kendi durumuna göre tekrar yapılandırarak davranışlarını yeni duruma göre uyarlamasına ihtiyaç vardır. Kişi yaşamında güç/zor olan bir görevini tamamlarken, bulunduğu çevresel şartları bilmeli ve bu şartlara dikkat edip uyum sağlamalıdır. Mevcut olan çevresel şartlar değişime uğrasa bile kişi görevini tamamlama sürecinde tüm şartları kabullenmelidir. Bu süreçte bilişsel esneklik kavramı tüm bu şartları algılayarak dikkat edebilme süreci ve var olan bilgilerin ortaya çıkması için önemli bir role sahiptir.

İnsanlar iş hayatları içerisinde her koşulda kendini geliştirmek ve var olan davranışlarını gösterme eğiliminde olmak isterler bunun yanı sıra karşısına çıkan her zorlukta ise kendini kontrol edebilme durumunda kalırlar. Bilişsel esneklik seviyesi yüksek düzeyde olan bir kişi, sürekli değişen durumlarda bile verimliliğini yükseltmesi ve stresli durumları daha iyi bir

şekilde yönetme eğilimindedir (Burke & ark., 2006). Bilişsel esneklik ile ilgili alan yazın incelendiğinde, yeni bir teori olduğu ve birçok farklı tanımlar yapıldığı görülmektedir. Bazı araştırmacılara göre, bilişsel esneklik kavramı bir kabiliyet veya beceri (Colzato, Huizinga ve Hommel, 2009), yüksek yenilenme gücü (Masley, Roetzheim & Gualtieri, 2009), değişken düşüncenin gücü (Cretenet & Dru, 2009). Bir başka teoriye göre ise, farklı bilişsel süreçlerin tümü (Blaye & Bonthoux, 2001), ya da mental olarak bir süreçtir (Deak, 2003).

Martin ve Anderson (1998)'a göre, bilişsel esneklik kişinin kendi düşüncelerinde, esnek olması durumunda isteklilik ile gösterdiği davranış sonucunda pozitif olabileceği konusunda güven duygusunu içermektedir. Kişinin düşüncelerine, çevresel etkenlere vb. durumlara uyum sağlamak için farklı alternatiflerin farkında olmasıdır.

Elen & ark., (2011)'a göre, karşılaştığımız bir problemin ne şekilde çözüleceğini, istediğimiz veya hedeflediğimiz işi doğru bir şekilde yerine getirmemize karar verirken ilgili alana ait farklı verileri de göz önünde bulundurmaya dikkat etme yani ortaya çıkan problemleri çözebilme olarak tanımlanabilir. (Göksoy, 2021).

Bir başka tanıma göre bilişsel esneklik, herhangi bir duruma uyum sağlayabilme, zihnimizde var olan bir düşünceden başka bir düşünceye geçiş yeteneği veya farklı stratejiler ile birçok probleme çözüm bulabilme, kişinin karar vermeden önce elindeki alternatiflerin farkında olmasıdır. Önemli olan durum ise, bir işte eğer en doğru ve en iyi seçenek bulunamıyorsa bu durum en iyinin yanında olumsuz bir sonuç bile doğursa alternatif olarak görebilme yeteneğine vurgu yapılmaktadır (Martin & Anderson, 1998).

Asıcı & İkiz (2015)'e göre, kişinin sorumlulukları içerisinde yer olan görevlere karşı yaklaşım şekli, ya da yanlış- doğru düşünme yöntemlerini değiştirme becerisi şeklinde belirtilmektedir. Bilişsel esneklik seviyesi yüksek olan kişiler rahat ve ani değişiklikler yapabilirken, bilişsel esneklik seviyesi düşük olan kişiler ise fikir değiştirme konusunda daha mesafelidir.

Bilişsel esneklik kavramının açıklanmasında son dönemlerde birçok farklı araştırmacının üzerinde durduğu bakış açısı da nesnel ve öznel iki farklı tanımlamalardır. Nesnel açıdan araştırıldığında, kurum yöneticisi işlevin başlıca parçasıdır. Kişisel yorumlama, planlama, olağan bir soruna çözüm üretebilme, dikkat, kendinin farkında olması gibi üst düzey bilişsel süreçleri anlatmaktadır. Bu şekilde bilişsel esneklik, çevresel uyarıları algılamada, yanıt verebilmede, kolay bir şekilde farklı çözümler üretebilmede, ileriki hedeflerini yerine getirmede kolaylık sağlamaktadır. Öznel açıdan araştırıldığında ise, birey kendi kararlarını vermesinde, herhangi bir olayı başlatması ve sürdürmesi ile alakalı bilişsel süreçleri anlatmaktadır. Bilişsel esnekliğe sahip olan bireyler oluşan seçeneklerin farkında olurlar bunun

yanı sıra sadece var olan durumları değil, olabilecek sorunlarında farkında olup kendilerini duruma uygun şekilde ayarlayabilirler (Laçın, 2015). Çevremizdeki insanların duygularını anlamak, kişilerin sorunlarına çözüm üretebilme becerisini ve uyumluluk becerisini kolaylaştırdığı çalışmalarla ortaya çıkmaktadır.

Bu nedenle, bilişsel açıdan esneklik, empati yeteneğini geliştirir başkalarının duygusunu anlamamıza ve karşısındaki kişinin bakış açısını anlayabilmemizi sağlamaktadır (Köroğlu & Türkçapar, 2009; akt. Yazgan, 2019).

Bilişsel esneklik kavramının en genel tanımını özetlersek; bireyin karşısına çıkan birçok alternatifin bilincinde olması, farklı çözümler bulma yönünde kendini geliştirmesi olarak da açıklayabiliriz. Bu özelliklerin bulunması bireye, farkındalık kattığı ve bu süreçte ortaya çıkan problemlere çözüm bulmasını kolaylaştırdığı, olumsuz koşullara maruz kaldığında daha hızlı toparlanabilme açısından bilişsel esneklik kavramının hayatımızda önemli beceriler kazandırdığı gözlemlenmektedir (Balta, 2020).

Dennis ve Wall (2010), bilişsel esnekliği çeşitli açılardan ölçmek için geliştirilen Bilişsel Esneklik Envanterini üç farklı açıdan yorumlamışlardır.

- a) Karmaşık durumların üstesinden gelinebilir olduğunu düşünme.
- b) Günlük yaşantımızda karşımıza çıkan durum ve davranışlara karşı birçok farklı yorumlar yapabilme becerisi.
- c) Zorlu durumlara karşı birçok seçenekler yaratabilme becerisi.

Bu özelliklere sahip bireyler, var olan olumsuz şartlarda bile uygun davranışlar sergilerler. Bilişsel esnekliğe sahip olmayan bireyler ise aynı durumlarda daha karamsar olma eğiliminde olurlar. Uygun çözüm yaratmayan bireyler, yaşamları içerisinde olumsuz ruh haliyle sorunlara odaklanırlar veya problem çözmek yerine olan durumu kabullenip kendilerini zor durumda bırakmaya devam ederler (Güzeltepe, 2017). İnsanların maruz kaldığı zorlu şartlar, birçok olumsuz alışkanlıklara (sigara, alkol, uyku bozukluğu, depresyon, iletişimsizlik vb.) sebep olmaktadır. Bu nedenle günlük yaşantımızın değişen şartları insanların bilişsel olarak esnek olmasına ihtiyacı vardır. Bilişsel esnekliğin farkında olan bireyler, insanlar ile iletişim alternatiflerinin bilincinde olurlar ve meydana gelen zorlu şartlar esnasında uyum sağlamaya çalışırlar (Martin & Rubin, 1995). Bilişsel esnek düzeyleri yüksek olan kişilerin, bilişsel esnek olmayan kişilere göre birçok kişilik özellikleri de farklılık göstermektedir. Bilişsel açıdan esnek olan kişiler, karşılaştıkları durumlara göre hedefe doğru odaklanma ve motivasyon becerileri artış gösterir. Bu kişiler çözüm odaklı olmak için her türlü değişikliğe de açıktırlar. Esneklik düzeyleri düşük olan kişiler ise dikkatlerini hedefe odaklayamaz ve bütüncüldür. Bu yüzden de

yeni olaylar ile karşılaştıklarında nasıl davranacaklarını bilemeyerek değişikliklere uygun şekilde davranmazlar (Altıntaş & Gültekin, 2003).

Bilişsel esneklik birçok alanda önemli olduğu gibi iletişim becerilerinde de önemli bir yere sahiptir. Bu kavram, insanlar ile karşılıklı iletişimle edilen bir özelliktir bu yüzden iletişim kavramının bilişsel yönden öğrenmek önemlidir. Bazı bilim insanları da bu konu üzerinde araştırmalar yaparak iletişim için bilişsel sürecin önemine vurgu yapmaktadır. Cegala (1981)'e göre, insanlar karşılıklı olarak birbirlerini etkilediklerinde bilişsel niteliğini ortaya koyanların, toplumsal çevrede ve iletişim kurduğu kişilerle daha dikkatli, bilinçli, anlayışlı olduğunu vurgulamaktadır. Snyder (1974)'e göre ise, insanlar kendi davranışlarının bilincinde olması için kendini iyi yönetebilme (öz-yönetim) becerisi olması gerektiğini söylemiştir. Kendisini iyi yönetebilen ve bunun farkında olan insan yönelimli niteliğe sahip oldukları için iletişimde de etkili oldukları söylenebilir. Bilişsel esneklik, kişilerin istekleri doğrultusunda ortaya koyduğu kendi davranışlarının, istedikleri hedeflere ulaşmasında bir aracı olduğu için öz-yönetimle bağlantılı olabileceği düşünülmektedir (Akçay, 2011).

Bilişsel esneklik ile ilgili alan incelendiğinde bu kavramın yaş, cinsiyet, ekonomik düzey gibi değişkenlerle de alakalı olduğunu görmekteyiz. Bilişsel esneklik kişinin ne şekilde düşündüğü anlamında da kullanılabilir. İnsanların duygu ve düşünceleri çocukluktan başlar ve edinilen tecrübelerle kazanılmaktadır. Bu yüzden bilişsel esnek teorisini araştırırken kişilerin anne-babasıyla olan durumunu öğrenmek çok önemlidir. Bir ailenin otoriter ve sert davranışlar sergilemesi, çocukların günlük yaşamları içerisinde sosyal becerilerini geliştirmesinde veya var olan yeteneklerini ortaya koymasında etkin olan bilişsel esneklik düzeyini zayıflatmaktadır. Bilgin'in (2009) bu alanda yaptığı çalışma bulgularında, otoriter anne-baba davranışlarının bilişsel esnekliğin gelişmesine olumsuz şartlar oluşturduğunu kanıtlamıştır.

Anne baba davranışı ve çocuğun anne-babasına bağlılık düzeyi, çocuğun karşılaştığı herhangi pozitif veya olumsuz bir durumda ne düzeyde bilişsel esnek olacağı üzerinde etkin olmaktadır. Bilişsel esneklik düzeyi ne kadar yüksek olursa o kadar kişiler arası iletişimin uyumlu ve pozitif yönde ilerlemesine katkıda bulunmaktadır. Kişi yaşamı içerisine farklı insanlar ile kurduğu bağlar ile günlük karşılaşılabilecek problemleri kolay bir şekilde çözme becerisi geliştirir. Bu sebeple bilişsel esnekliğin problem çözme becerisi açısından olumlu yönde katkı sağladığını söyleyebiliriz (Diril, 2011). İnsanların karşısına çıkan zorlu-güçlü işlerin üstesinden gelmesi için gerekli azmi ortaya koyabileceğine inanılan, şu an da ve gelecekte istediği başarıya ve gelişimi elde edeceğine inanılan pozitif bakış açısı ile durumlara karşı, zorlu süreçlerde dahi dayanıklı kalabilmek psikolojik sermaye düzeyini geliştirmektedir. Bu yüzden bilişsel esnekliğin psikolojik sermaye açısından da önemli derecede etkisi görülmektedir.

Birçok tanım ve bu kavram ile ilgili açıklamalar bizi sporda yaratıcılık, farkındalık ve esneklik kavramları üzerinde önemli etkilerinin olduğu anlamına götürmektedir. (Mimmert & Roth, 2007). Aslan (2018) araştırmasında, özellikle takım sporlarıyla ilgilenen antrenörler ve sporcuların yeteneklerinin farkına varması ve geliştirmesi açısından bilişsel esnekliğin öneminin bilincinde olunması gerektiğini vurgulamıştır. Bilişsel esneklik yalnızca beceri ve yeterlilik olmamakla birlikte aynı zamanda bir eğilimdir ve karmaşık süreçlerle ilişkilidir (Elen & ark, 2011). William & Elliot (1999) sporcuların endişeli bir hisse kapıldığında dikkat odaklarının azaldığını söylemiştir. Bu durum dış etkenlere yansıdığında sporcu zor bir durumdayken yapması veya uygulaması gerektiği kısımda bilişsel kararlar çok önemlidir. (Williams, 2009).

Bilişsel yapıların temelinde de yer alan insanların inançları, otomatik düşünceleri katı düşünce yapısından etkilenen öğelerdir. Bu bilgiler ışığında, bilişsel açıdan esnek fikirlere sahip olmayan kişiler, başta bilişsel yapılarda bulunan unsurlarda herhangi bir sıkıntı olduğu görülürse fonksiyonellikte de problemler görülmektedir. Bunun aksine bilişsel esneklik iyi düzeyde ise bilişsel yapılarda bulunan unsurların kontrolünün olduğu görülmektedir (Balta, 2020).

Tüm bu araştırmalara baktığımız zaman ise sporu iş hayatımızda düşünürsek, üstte saydığımız kavramlar bizi hem işletmelerdeki yönetim kısmında hem insan ilişkilerimizde esnek olabilmemizi sağlamaktadır. Çünkü bilişsel esneklik düzeyleri yüksek olan bireylerin, spor işletmelerinde veya herhangi bir iş yerinde bulunulan ortamın uyumuna, çalışanlar ile ilişkilerine, liderlerine karşı tutumlarına, kendilerini ve bunun yanında kurumun gelişimi için bilişsel yönden esnekliğin katkısı büyük olacaktır.

Bilişsel Esneklik Kavramının Gelişimi

Bilişsel süreçlerin gelişim gösterdiği gibi bilişsel esnekliğin de zamanla geliştiği görülmektedir. Bu alanla ilgili araştırmacılar, bilişsel fonksiyonların gelişmeye başlamasıyla 3-5 yaş grubu çocukların bilişsel esneklik düzeylerini incelemek için veriler toplamışlardır ve esnekliğin gelişimini daha iyi izlemek için çocukları yaş gruplarına göre sınıflandırıp bilişsel esnekliğin yaş gruplarına göre ne şekilde bir gelişim artışı olduğunu incelemek istemişlerdir. Bu nedenle yapılan araştırmalarda, bilişsel esnekliğin bu yaş gruplarında daha anlamlı olarak farklılık gösterdiği, en anlamlı farklılığın ise 3-5 yaş grubu arasında olduğu gözlemlenmiştir (Dick, 2014; Kloo, Parner, Aichorn & Schimhuber, 2010; Bertiz, 2018). Konuyla alakalı önceden yapılmış birçok farklı çalışmaların sonucunda bilişsel esnekliğin aslında bebeklik döneminden beri belirli bir doğrultuda gelişim gösterdiği ortaya çıkmıştır. Yaş faktörüne göre çeşitli kritik dönemlerden geçen bilişsel esneklik, 10-12 yaşları arasında çok önemli bir döneme

sahiptir ve ilerleyen yaşlarda bilişsel esneklik düzeyi azaldıkça perseverasyon arttığı gözlemlenmiştir. Perseverasyon, bir kişinin uygun olmayan davranışlarını tekrar etme veya ısrar etme eğilimidir. Bilişsel esneklik kavramının sürekli ve zamanla gelişmesiyle ilerlediğini göz önüne aldığımızda bilişsel esnekliğin çocukluk evresinde öğretildiği ve bu yüzden mental olarak düşünce ve davranışların değişebileceği, edinilen bilgileri farklı durumlarda daha uygun şekilde kullanabileceği ve günlük sosyal sorunları çeşitli yollarla bilgiyi farklı durumlar karşısında uygun olarak kullanabileceği ve sosyal sorunları çeşitli yollarla değerlendirme becerisini öğrenebilmeleri açısından yardımcı oldu (Stevens, 2009).

Bilişsel Esneklik Kavramına Sahip Olan Kişilerin Özellikleri

- Bilişsel esneklik düzeyi yüksek olan kişiler hem kendisi için hem çevresel açıdan daha uyumlu tavır sergilemektedirler (Diril, 2011; Bertiz, 2018). Bunun yanı sıra insanların karşılaştıkları herhangi problem karşısında çıkan durumun iyi yönlerini göz önünde bulundurarak seçenekleri değerlendirip, farklı çözümler üretebilmekte ve bazı zamanlarda başka kişilerden destek istemektedirler (Bedel & Ulubey, 2015).
- Hayatımızda sadece keskin ve değişmez olaylar meydana gelmemektedir. Bu yüzden bilişsel esneklik düzeyleri yüksek olan kişilerin katı ve net kuralları yoktur ve farklı durumlara rahat bir şekilde uyum sağlarlar (Anderson, 2002; Bertiz, 2018). Bu kişiler bir olay esnasında sadece doğru davranışları değil kendisinde var olan alternatiflerin de bilincindedir (Bilgin, 2009; Bertiz, 2018).
- Bilişsel açıdan esnek olan kişilerin katı ve net kuralları yoktur bu yüzden herhangi bir durum karşısında düşüncelerinde değişiklik gösterebilirler, yeni oluşan durumlar için de rahatlıkla uyum sağlamaktadırlar (Anderson, 2002; Gündüz, 2013; Bertiz, 2018).
- Yaşam süreci boyunca insanlar her zor şartlara karşı kendilerini geliştirmeliler. Bilişsel esneklik düzeyleri yüksek olan kişiler, daha dikkatli ve çözüm odaklı olurlar (Grabowski & Jonassen, 1993). Bu yüzden kişilerarası ilişkilerde bireylerin bir sorun karşısında problem çözme becerilerine de büyük katkı sağladığı görülmektedir (Stevens, 2009). Karşılaştıkları problemleri kendilerine farklı bakış açıları kazandırdığı için bu durumu fırsat olarak görmektedirler ve özgüvene dayalı tavırlar sergilerler (Çelikkaleli, 2014). Bunun yanı sıra kişilerin kendi duygu ve düşünceleri hakkında yorumlama becerilerinde güçlü olmaları, yüksek yetkinlik duygusunu hissettikleri için kendi yetenekleri için güven duymaktadırlar (Küçüköyük, 2015; Bertiz, 2018; Martin & Rubin, 1995).

- Geçmişten günümüze kadar zamanla gelişmekte olan günlük yaşantımızın beklentilerini yerine getirmek için insanlar çoğu zaman birden fazla görevi yerine getirme, aniden gelişen olaylara karşı uygun davranabilme ve düşünceler arası hızlı geçiş yapabilme gereksinimi duymaktadırlar. Bu özelliklere sahip bireyler bilgilerini rahat bir şekilde yapılandırabilir, değişen durumlarda kararlarını kalıcı bir şekilde değiştirebilir, edindikleri bilgileri günlük hayatında kolayca uygulayabilir (Ayva, 2018).
- Kişilerarası iletişimde zor ve yeni olaylar karşısında seçenekler üretebilirler. Bu durum karşısında da herhangi bir durumda üstesinden gelme yönünden kendilerini yetkin hissederler (Hill, 2008).
- Bilişsel esneklik seviyeleri yüksek olan kişiler kendi yeteneklerinin farkındadırlar. Bu becerilerini daha iyi bir şekilde sergilemek ve çıkan sorunlar karşısında çözüme ulaşma açısından diğer insanlara göre daha başarılı oldukları söylenmektedir (Hill, 2008).
- Bilişsel süreçlerin pozitif-negatif olması bilişsel esneklik düzeyine çok büyük önem taşımaktadır. Bu yüzden bilişsel esneklik düzeyi yüksek olan kişilerin olaylara bakış açısı ve kişisel özellikleri de uyumlu ve pozitifdir (Diril, 2011).
- Bilişsel yönden kendilerini esnek hisseden kişiler, insanlar ile birebir ilişkilerinde kendilerine güvenirler ve bu kişiler girişken, sorumluluk sahibi bunun yanında edindikleri tecrübeleri anlamlandırabilen kişilerdir (Martin & Anderson, 1998).

Bilişsel Esneklik Kuramları

Daha önceki kısımlarda bilişsel esneklik kavramını farklı bakış açılarıyla ele alınmıştır. Bu bölümde ise bilişsel esneklik ile ilgili kuramlara değinilecektir.

Jean Piaget'in bilişsel gelişim kuramı.

Piaget 1936'da bilişsel gelişim kuramını geliştirmiştir. Bilişsel gelişim kuramı; kişinin çevresinde gerçekleşen olayları çözümlemesine yardımcı olan zihin faaliyetlerindeki gelişimin ve buna ek olarak karışık-etkili düşünme becerilerinin ilerlemesi şeklinde tanımlanır.

Piaget, bilişsel gelişim kuramını, insanların yaşamları boyunca çeşitli basamaklardan ilerleyerek düzenli bir şekilde değişim içinde olma şeklinde açıklar. Piaget bilişsel gelişim kuramının temel taşlarını şema, uyumsama ve dengeleme olarak vurgulamıştır. Zihnimizde herhangi bir konu hakkında oluşan algı düzenine şema denmektedir. Şema, çevremizde bulunan bir nesne, olay, sorun ya da dış etkenden gelen bir olayı oluşturan düşünme biçimi ve mental yapıdır. Örneğin, daha önce spor işletmelerinde çalışmayan bir kişi ilk defa çalışma durumunda

ortaya çıkan durumlar veya sorunlar için zihninde bir şema oluşturur. Yeni edindiğimiz bilgi var olan şemalar ile kullanılarak öğrenilmektedir. Uyum sağlama teorisi ise mevcut şemayı yeni oluşan durumlarda, kişilerin yaklaşımına, nesnelere ve ani gelişen olaylara göre yeniden değiştirme veya ona göre hal alma olarak tanımlanmaktadır. Bilişsel gelişim kuramının önemli teorilerinden birisi de dengelemedir. Piaget, insanların her konuda çevresine uyum sağlaması için kendisini dengeleme, dengesizlik ve yeniden denge kurma üzerinde çalıştığını söylemektedir. Kişilerin yeni bir bilgi öğrenmesi olan denge becerisini bozar ve kişi dengesizlik sorunu yaşar. Bu yüzden yeniden denge kurmaya yöneltir ve sonucunda kişi yeniden denge kurmaya çalışır (Flavell, 1963; Kardeş, 2016). Piaget'in bilişsel gelişim kuramı zamanla gelişmiş kuramın temel taşları;

- Olgunlaşma
- Yaşantı
- Uyum
- Örgütlenme
- Şema
- Dengeleme ilkeleri olmuştur.

Bu bilişsel ilkeler ile gelişerek oluşan yüksek denge, olgunlaşma, deneyim, dengelenme ve toplumsal aktarım aracılığıyla gerçekleşmektedir (Bacanlı, 2002; akt. Cengiz, 2020).

Şekil 6

Piaget'in Bilişsel Gelişim Dönemleri ve Özellikleri (Senemoğlu, 2015; akt. Başpınar, 2019).

Evreler	Tahmini Yaşlar	Erişilen Temel Özellikler
Duyusal Motor	0-2 Yaş	Kişinin kendisini dış dünyadan ayırt etmesi Refleksif davranışlardan nedensel davranışlara geçme Bir nesneyi hep aynı açıdan görme
İşlem Öncesi Dönem	2-7 Yaş	Çevresinde gördüğü olay veya çeşitli nesneleri çeşitli sembollerle çözümleme Tek yönlü bakış açısıyla sınıflandırma yapma Başlangıçtaki her şeyi kendine yorma düşüncesinde giderek azalma
Somut İşlemler Dönemi	7-11 Yaş	Olaylara karşı mantıksal açıdan düşünme yeteneğinde gelişme Korunma kazanma Yüksek düzeyde sınıflama yapma Benmerkezcilik özelliğinin azalması Somut açılardan problem çözme becerisinin gelişmesi
Soyut İşlemler Dönemi	11 yaş ve üzeri	Soyut düşünme becerisinin gelişmesi Bilimsel yöntemle durumları problem çözme şeklinde gelişme Kendi değer ve inanç tarzını yapılandırma Kendi düşünceleriyle hareket etme ve uygulamaya dökme becerisinin gelişmesi

Şekil 6’da Piaget’in bilişsel gelişim dönemlerini tablo da gördüğümüz üzere 4 evreye ayrılmıştır. Her evrelerin farklı yaş aralıkları ve dönemsel özelliklerine göre; çocukların hem hedefleri için hem de gelişimine uygun olması yönünde olmalıdır (Başpınar, 2019). İlerleyen dönemlerde iyi bir bilişsel gelişime sahip olmak için küçüklükten itibaren dönemsel özelliklerin iyi kazanılmış olması gerektiğini görmekteyiz.

Piaget, bilişsel esneklik kavramı hakkında çok anılan ve bilinen bir kişidir ve onun düşüncesine göre, çocuklar ve yetişkin bireyler için hayatı algılama ve fikir ayrılıkları arasında farklılık olduğunu belirtmiştir. Dönemsel gelişen evreler, kişilerin hayatı değiştikçe olayları farklı bakış açısıyla bakması, fikirlerin değişimlerinde, karşılaştıkları problemleri algılayıp çözmesinde, hayatındaki yeni dönemlere göre uyum sağlamasında büyük öneminin olduğunu belirten Piaget’e göre; evrelerdeki bilişsel değişimlerin özellikleri bilişsel esnekliğin kökenini oluşturduğunu söylemektedir. Bu nedenle bilişsel yönden esnek olan kişi; dönemsel gelişim sürecinde yaşadıklarından dolayı bilişsel yönden hayatı nasıl değerlendirdiklerinden, sıkıntı durumlar karşısında verdikleri tutumlar sonucunda tecrübeler edinerek zamanla değişen özelliklere sahip olarak esnekliğe ulaşırlar (Balta, 2020).

Bandura’nın sosyal bilişsel kuramı.

Sosyal bilişsel kuramın öncüsü olarak bilinen Bandura’ya göre; bilişsel esnekliği, kişilerin kendilerine alternatifler oluşturması ve kişilerarası iletişiminin çevresine uyum sağlamasıyla oluşturduğu duygusal ve bilişsel özelliklerin ilişkisinden gelmekte olduğunu vurgulamıştır (Bandura, 1996). Bandura’ya göre bilişsel esneklik düzeyleri yüksek olan kişiler, yaşamları içerisinde sosyal yönden etkin, hedeflerine karşı odaklı, bir konu hakkında karar verme becerisi gelişmiş ve farklı alternatifler düşünebilen, kaliteli yaşam isteyen kişilerdir (Balta, 2020). Sonuç olarak bilişsel esneklik kavramının birçok farklı alanda araştırma konusu olduğunu düşünebiliriz.

Bandura’nın öncülük ettiği bu kuramda vurgu yaptığı önemli kavramlardan birisi de kişilerin istedikleri hedeflere başarılı bir şekilde ulaşmasında gösterdikleri özellikleri ve yetenekleri hakkındaki tutumlarını ifade eden öz-yetkinliktir. İnsanlar kendi öz yetkinliklerini, başarılarına ve performanslarına, tecrübelerine vb. gibi unsurlardan elde ederler. İnsanlar yaşamları içerisinde sosyal çevrelerinde bulunan birçok kişiyi idol olarak görebilir. İdol gördüğü kişilerin performansları ile kendi yeterliliği arasındaki farklılık ve benzerlikte önemli bilgi kaynaklarıdır (Schunk, Hanson & Cox, 1987).

İnsanların istediği başarıya ulaşması için ilgili alanla alakalı bilgisinin, yeteneğinin ve deneyiminin sadece yeterli olmayabilir. Kendisinin ilgi duyduğu alanla alakalı tüm donanıma sahip olması ve öz-yetkinliğinin bilincinde olması da bu özelliklerden birisidir.

Bandura öz yetkinlik kavramını dört ana kaynakla bağlantılı olduğunu söylemektedir (Senemoğlu, 1997; akt. Kardeş, 2016):

1. Performans başarısı: Kişinin bir konu hakkında doğrudan tek başına başarılı olduğu ya da başarısız olduğu durumlar sonucunda oluşan bilgiler.

2. Dolaylı yaşantılar: Kişinin gözlemlediği insanların bir konu hakkında başarılı ya da başarısız olduğu durumlarda kendi sonuçlarıyla ilişkisine bağlı yargılarını güçlendirmesi.

3. Sözel ikna: Kişinin istediği başarıya ulaşmasında dış uyaranlardan aldığı olumlu övgüler, kendisini farklı boyutlarda öz-yeterlilik düzeyini artırması.

4. Duygusal durum: Kişiler başarıya ulaşırken duygu durumlarını (stres, gerginlik, sevinç) ve tecrübeleri öz-yeterlilik düzeyini etkiler.

Lev Semonovich Vygotsky'nin sosyo-kültürel kuramı.

Psikolog olan Vygotsky, bilişsel gelişim sürecinde çocukların sosyal çevrelerinden ve dış uyaranların çok önemli olduğunu söylemiştir (Nicolopoulo, 2004). Bir çocuğun bilişsel gelişiminde yetişkinin büyük bir payının olduğunu belirtmektedir. Vygotsky'a göre; bilişsel gelişimin en önemli kısmı çocuğun hem yetişkin bireyler ile hem de kendi yaş gruplarıyla birlikte ortak çalışmalar yapmalıdır. Bilişsel gelişimin dış etkenler tarafından oluşan düşünce ve davranışlar yerine kendine ait içsel davranışlara yönelme şeklinde bir gelişme göstermesidir (Bayhan & Artan, 2007; akt. Cengiz, 2020). Bilişsel gelişimin çocuğun neredeyse tek başına gerçekleştirdiği bir süreç olduğu görüşüne karşı çıkarak, çocuğun içinde bulunduğu sosyal ve kültürel bağlamla da ilişkili olduğunu savunur. Piaget'in kuramında bilişsel gelişim kendiliğinden belli bir düzen içinde oluşarak çevresel değişkenlerden çok etkilenmez. Vygotsky'e göre ise çocuğun bilişsel işlevselliği ve gelişimi onun içinde yaşadığı sosyal ve kültürel çevresinden etkilenir.

Vygotsky'nin kuramı incelediğinde;

- Bilişsel gelişim sürecinde kültürel ve sosyal çevrenin etkin olması.
- Çocuğun hem kendi yaş grubu hem yetişkinler ile iletişiminin önemi.
- Çocukların aldıkları sorumluluklar için yapacakları iş birliğine verilen önem.
- Dilin öğrenilmesi.

- Yetişkinin birisinin bilişsel gelişimin iyi olması çocuk gelişimine etkisi açısından önemi. (Arı, 2006; akt. Cengiz, 2020).

Aaron Beck'in bilişsel davranış kuramı.

Beck, Bilişsel esneklik kavramının en önemli isimlerinden birisidir. Bilişsel esneklik ve bilişsel süreç ile ilgili birçok araştırma mevcuttur ve ilgili alan incelendiğinde Beck'in çok fazla çalışması olduğunu görmekteyiz. İnsanlar günlük yaşamları içerisinde her alanda davranışları, fikirleri ve yaşam tarzı bilişsel esneklik düzeyi üzerinde etkisinin büyük olduğu düşünülmektedir. Beck'in bu kuramı da bilişsel esneklik kavramına etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Her insanın yaşantısında iniş-çıkışlar olabilir ve insanların gösterdiği tavırlar da farklılık görülebilir.

Bu yüzden insanlar kendilerine değişmez ve katı tutumlar edinebilirler. Beck, bir bireyin bu koyduğu net tutumları bilişsel açıdan esnek bir yapıya çevirmesi gerektiğini savunur. Bunun yanı sıra bu düşüncenin kişi tarafından uygulanması kişinin sosyal açıdan da fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Bu faydalar; kişilerin ne çok yüksek ne çok düşük düzeylerde duygularını değil orta düzeyde yaşamlarını sürdürmesini sağlar ve bir olay esnasında farklı alternatifler üretmesine yardımcı olmasına imkân sağlamaktadır (Bedel & Ulubey, 2015).

Bilişsel Davranış Kuramını ortaya çıkaran Aeron Beck, insanların duygu ve davranışlarının oluşmasında inançlarının ve düşünce tarzlarının bilişsel süreçlerde etkisinin olduğunu vurgulamaktadır (Rmanerö & Törneke, 2018; akt. Parvizi, 2021). Bilişsel süreçte insanların keskin düşünceleri ve inanç tarzlarının işlevsiz olması psikolojik açıdan sertliğe yol açmaktadır. Bu düşünceye göre bir kişi esnek değilse uyumsuzluğa sebebiyet vermektedir. Bu yüzden, bilişsel esnekliğe sahip olmayan ve keskin-katı düşünme yetisi olan bir birey psikolojik sağlığı kötü şekilde etkilenmektedir (Bedel & Ulubey, 2015; Altunkol, 2017).

Beck, psikanalitik alanıyla ilgilenmiş bu alanla alakalı birçok çalışmalar yapmıştır ama zamanla bu alandan koparak bilişsel davranışçı alanda çalışmalarını yürütmüştür. Literatürde bilişsel davranışçı terapi kavramı olarak da bilinen bilişsel davranış kuramı, insanların göstermiş olduğu tepkiler, duygu ve düşünce sistemleri şemalardan oluşur. Beck bu şemaların neticesinde 'otomatik düşünceler' ve 'bilişsel çarpıtmalara' sebebiyet verdiğini dile getirmiştir (Kurt, 2019). Otomatik düşünceler, insanların etrafında gelişen olaylar karşısında göstermiş olduğu hızlı reflekslerdir.

Kişilerin davranışlarına yansıyan otomatik düşünceler, sürekli tekrarlandıklarından ve hızlı gerçekleştiğinden dolayı fazla anlaşılmazlar (Rassmusen, 2005; Parvizi, 2021). Beck'e göre bilişsel çarpıtmalar teorisi ise; kişiyi olumsuz duygu ve düşüncelere, yanlış varsayımlara,

hoş olmayan davranışlara doğru yönlendirmektedir. Bu bağlamda, bilişsel davranışçı kuramının getirdiği pozitif değişim, kişinin bilişsel esneklik seviyesinde değişim gösterecektir (Altunkol, 2011).

Bilişsel davranış kuramı incelendiğinde, insanların davranış, tutum, vb. gibi farklılıklarını bilişsel unsurların oluşturduğu ve bu unsurların belirli bir inanç sistemine şekil verdiği yönünde açıklanmaktadır. İnsanların her inancı ve her hareketi davranış ve duygularına yön vermektedir. Kişinin kendi inançlarında esnek olması ve keskinlikten uzak olması duygu ve davranışlarının da esnek olacağı şeklinde vurgulanmaktadır.

Akılcı Duygusal Davranışçı Terapi

Albert Ellis'in ortaya attığı bu terapi modeli, önemli bilişsel yaklaşımlardan birisidir. Herhangi bir konuyu irdeleme, yorumlama, düşünme, karar verme ve uygulamayı ön plana çıkarmaktadır. Akılcı duygusal davranışçı teorisi, birçok farklı terapi ve kuramlardan etkilenmiştir. Ellis, incelenen çalışmaları tek başına yeterli görmemiş, insanların kişilik değişiminin 2 farklı şekilde yaşanabileceği ve geliştirebileceğini belirtmiştir (Corsini & Wedding, 2011). Birincisi bilişsel açıdan esnek, mantıklı ve pozitif düşünce bakış açısıyla değerlendirebilirken ikincisi, katı, mantık dışı ve negatif düşünce yaklaşımıyla değerlendirir. Akılcı ve esneklik düzeyleri yüksek olan kişiler, karşısına çıkan problemleri farklı alternatifler ile göz önünde bulundurarak çözüme kavuştururken, katı ve mantıklı olmayan tavırlar ortaya koyan kişiler farklı durumlara karşı direnç gösterirler (Kardeş, 2016).

Akılcı duygusal davranışçı teorisine göre diğer teorilere göre farklı özellikleri vardır. Bu özellikler aşağıda maddeler halinde belirtilmektedir.

- Katı ve aşırı tutumlara karşıdır.
- İnsan davranışları eşsiz öneme sahiptir.
- Aşırı inançların, negatif düşünceler vb. gibi katı inançları kabul etmediğini savunur.
- Bilişsel esnekliğin insanın ruh sağlığının temelinde yer aldığını savunur.
- Kişilerin katı tutumları sonradan psikolojik sorunlara yol açabildiğini vurgular.
- İnsanların pozitif ruh halini açıklarken, esnekliği ve aşırıya kaçmamayı ön planda tutar.

Neenan & Dryden (2006), hem psikolojik hem zihinsel sağlık açısından esnek inançların ve bu inançların olumsuz durumlarda yoğun negatif duyguların daha az oluşmasına yol açtığını vurgulamaktadır. Akılcı duygusal davranış teorisi göre, sert bilişler olumsuz ve mantıksız olduğu için gerçekçi olmayan inançlara sebebiyet vermektedir. Bunun aksine, akılcı ve olumlu bilişler, uyumlu ve esnek olduğu için kişiler bir durum karşısında ona adapte olabilen duygular

ve davranışlar sergilemektedir. Akılcı duygusal davranışçı teorisinin asıl amacı; kişilerin belirli inançları ile bilişsel açıdan esnek ve mantıklı düşüncelerini saplayıp çeşitli alternatifler üretmek, insanların sahip olduğu akla uygun olmayan inançları, yanlış değerlendirmelerini, uygunsuz çıkarımlarını ve gerçekleşmeyecek inançları gibi şeylerin yerine gerçekleştirebileceği inançları doğru yönelmesini sağlamaktadır. Kısacası, bilişsel esnekliğini güçlendirmektedir (Bedel & Ulubey, 2015).

Akılcı Olmayan Duygusal Davranışçı Terapisi

Albert Ellis, akılcı olmayan davranış teorisinin temel yapısını incelemiştir. Ellis'e göre insanların psikolojik problemleri mantıklı olmayan duygu ve düşünceleriyle alakalıdır. (Karahan & Sardoğan, 1994). Mantık dışı, akılcı olmayan düşünceler ise zamanla birçok farklı şekillerde pekiştirilmiş ve farklılaşmaya direnç göstermiştir. Bilim insanları, kişilerde oluşan akılcı olmayan inançların fark edilmesinin oldukça zor olduğunu belirtmişlerdir. Ellis'e göre İnsanlar olaylar karşısında hem mantıklı hem mantıksız davranışlarda bulunabilirler. Kişilerin dünyaya geldiğinden itibaren fizyolojik ve psikolojik gelişiminde ailesi ve sosyal çevresi akılcı olmayan inançların oluşmasında önemli rol oynamaktadır. Birey küçük yaştan beri karşılaştığı sorunlar sonucu bu öğrenmeleri tecrübe etmektedir (Kurt, 2019). Bireylerin akılcı olmayan inançlarının yüksek düzeyde olması günlük yaşantılarında bazı sorunlara ve çevresindeki kişilerle iletişim problemlerine yol açmaktadır (Froggatt, 2005).

Akılcı olmayan duygusal davranışçı teorisi ile ilgili alan yazın incelendiğinde birçok farklı değişkenle beraber ele alındığı görülmektedir. İlişkilerde şiddet (Dye & Eckhardt, 2000), evlilik doyumu (Kurt, 2019), cinsiyet rolleri (Çavdar, 2013), evliliğe ilişkin tutumlar (Karabacak & Çiftçi, 2016), romantik ilişkilerde problem çözme davranışı (Kaygusuz, 2013), ilişki doyumu (Sarı & Owen, 2016), benlik saygısı ve öz şefkat (Stephenson vd., 2018) gibi farklı değişkenler ile çalışmalar yapılmıştır.

Akılcı olmayan inançlar veya düşünceler;

- a. Bireylerin istedikleri bir konu hakkında başarmasını sağlayacak durumları engellemek, insanların hayatlarında fikirlerini değiştirmesi açısından zor duygular yaratan, bireyin hem kendisine hem de sosyal çevresine zarar verecek ve olumsuz sonuçlara yol açacak davranışlar sergilemek.
- b. Gerçekliği değiştiren
- c. Birey kendisinin, çevresinin hem de dünyayı genel olarak mantık dışı düşüncelerle değerlendirip buna benzer inançlar ile hayatına devam etmesi (Froggatt, 2005).

Froggatt'ın üzerinde durduğu akılcı olmayan inançlar, yukarıda edindiğimiz bilgiler doğrultusunda da vurgu yapılan, sadece kendisine yönelik düşünceler ile ilgili değil, başka bireylere yönelik de düşünceler üzerinde de etkilidir (Yurtal, 2001).

Eğitimde Bilişsel Esneklik

Eğitim ve öğretim alanında bireylerin ilgili alanla alakalı başarısının önemi büyüktür. Ancak öğrenme düzeyinin geliştirilmesi- artırılması da beklenmektedir. Geçmişten günümüze kadar bilinen öğrenme yaklaşımları, öğrenme teorisinin önemini kabul etmektedir ama en önemli ana sebebi öğrenilen bilgilerin hatırlama düzeyi üzerinde durmasıdır. Bilişsel esneklik kuramı, edinilen bilgilerin karşı tarafa aktarılması ve öğrenmenin ilk durumundan sonraki göstereceği davranışlar ile ilgili kuramdır. Bu kuramın en önemli özelliklerinden birisi de bireyleri farklı bakış açısı geliştirmesine cesaretlendirip farklı alanlarla ilgilenip kişilerarası transfer edilmesini sağlamaktır. Bireyler, bilgiyi ilk başta doğrusal bir içerik ile öğrenirler, öğrenmek istedikleri alanla ilgili kavramların üzerinde durulması ve edinilen bilgiler doğrultusunda örneklerin eş zamanlı olarak verilmesiyle yeni bilgiler oluşur. Bilişsel esneklik kuramı ise, bireyin bilgisini ve ön öğrenmelerini nasıl transfer ettiğini içerir. Zamanla gelişen ileri düzeyde bilginin kazanılması iyi öğrenilmemiş bir alanı öğrenmesi için olanak sağlamıştır. Bu yüzden, karışık bir şekilde oluşan yapıların katı bir içerikten ziyade, daha esnek ve kişinin kendisine özgü şekilde bilgiyi ortaya çıkarmasında bilişsel esneklik düzeyiyle ilgili çok fazla olduğu bilinmektedir. Bilişsel esneklik kuramı, gerçekliğin çeşitli yollar ile uygulanmasına, öğrenme ortamlarının birçok değişik fikir açısı oluşturmaya, hayatımızda yaşanmış gerçek örnekler vererek temelli öğrenmeyi gerçekleştirme varsayımını ele almaktadır. Bireylerin bilişsel süreç içerisinde esnek olabilmesine imkân verilmesi, bilişsel yapılara ulaşmaları, kısacası bilişsel açıdan esnek olmaları, esnek bir öğrenme ortamının sağlanması için gerek duyulmaktadır. Oluşturulan bu ortamın sonucunda, bilginin çeşitli yollardan farklı amaçlar öğrenilmesine ve uygulanması için bireylere imkân sağlanmalıdır. Bu ortam, bilginin farklı yollardan farklı amaçlar gösterilmesine ve öğrenilmesine izin verilmelidir. Bir bireyin edindiği bilgiyi öğrenme ve öğretme ile ilgili ana sorunu bilgiyi yalnızca hatırlama düzeyinde olması değil karşı tarafa güzel bir şekilde aktarma bakımından da sağlanamaması gelmektedir. İyi yönden aktarılması için de eğitim alanında birçok bilim insanları sürekli araştırmalar yapıp görüşleri değişmektedir. Esnekliğin farklı biçimleri olabileceğini söylemektedirler. Bu yüzden sadece kavramların birbirleriyle ilişkisine bakmaktan ziyade farklı görüşler arasındaki farklılıklara da önem verilip anlaşılması gerektiği belirtilmektedir. Aynı ve farklı olguları ayırt etmek için de bilişsel esneklik düzeyinin yüksek olması anlamı çıkarılmaktadır. Dolayısıyla,

kavramların eğitim- öğretim içerisinde edilen bilgilerin öğelerinin de açıklanması oldukça önemli duruma gelmektedir (Bertiz, 2018).

İlgili Araştırmalar

Literatüre bakıldığı zaman psikolojik sermaye genel psikoloji biliminin önemli alt boyutlarından birisi olduğu için bu kavram ile ilgili birçok araştırma karşımıza çıkmakta iken bilişsel kontrol ile bilişsel esneklik kavramı ile ilgili çok fazla araştırma karşımıza çıkmamaktadır. Ancak bilişsel kontrol ve bilişsel esnekliğin alt boyutlarını, bilişsel açıdan kontrol sağlanması, bilişsel açıdan esnek olan yapıların varlığı, buna bağlı birçok kuramı açık bir şekilde anlamamızı sağlayan bazı araştırmalar vardır. Bu bölümde psikolojik sermaye kavramı ile bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik kavramının yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalardan bahsedilecektir.

Psikolojik sermaye kavramı ile ilgili yurt içinde yapılmış araştırmalar.

Arlı (2021) çalışmasında Kütahya ilinde maden sektöründe çalışmakta olan 265 personelin psikolojik sermaye düzeyleri ile işe bağlılıklarının iş tatminleri üzerine etkisini araştırmıştır. Bunun yanında psikolojik sermaye ile işe bağlanma arasındaki bağlantıda iş tatmininin etkisinin varlığını incelemiştir. Analiz edilen sonuçlar doğrultusunda psikolojik sermaye ile iş tatmini ve işe bağlılık kavramları arasında pozitif anlamlılık ve aynı yönlü olduğu gözlemlenmiştir. Diğer bir sonuç ise psikolojik sermaye ile iş tatminliği arasındaki bağlantıda işe bağlılığın etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Cenkimenoglu (2018) çalışmasında psikolojik sermayenin önemli olduğu ‘sağlık çalışanlarının psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya Mersin ilindeki Anamur, Bozyazı ve Mersin Büyükşehir hastanesinde çalışan doktor, yardımcı sağlık memuru ve idari personeller toplam 300 kişiye uygulanmıştır. Çıkan analiz sonuçlarına baktığımız zaman çalışanların duygusal tükenme düzeyleri arttıkça psikolojik sermayenin alt boyutları olan iyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve dayanıklılık düzeylerinin azalmakta olduğu sonucu gözlemlenmiştir.

Badak (2019) yılında yaptığı araştırmada, iş yerinde çalışan kişilerin performans düzeylerini tespit etmek için bireysel pozitif psikolojik sermaye performanslarının bilişsel esneklik seviyeleri üzerindeki rolü ve algılarının psikolojik güvenliğin aracılığı üzerindeki etkisini araştırmak istemiştir. Araştırmada psikolojik sermaye ölçeği, bilişsel esneklik ölçeği, psikolojik güvenlik ölçeği ve çalışan performansı ölçeği uygulanmıştır. Araştırmada toplam 454 anket üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, pozitif psikolojik

sermaye ile çalışan performansı, bilişsel esneklik ve psikolojik güvenlik arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.

Gedikpınar (2019) çalışmasında çok uluslu işletmelerin uzun süre zarfında gelişerek amaçlarına doğru gitmesini ve toplum için hizmet kalitesini geliştirmek amacıyla işletmedeki çalışan personellerin psikolojik sermayeleri düzeyleri ile yöneticilerin otantik liderlik arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Bunun yanı sıra demografik özelliklerinde psikolojik sermaye ve otantik liderlik kavramı üzerindeki etkisinin var olup olmadığını incelemiştir. Çalışmanın sonucunda ise psikolojik sermaye ile yöneticiler arasında otantik liderlik özelliklerini fark etmeleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Araştırmanın bulgularına baktığımızda ise psikolojik sermayenin tüm alt boyutları arasında da anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir.

Bilgiç (2020) araştırmasında son zamanlarda psikolojik sermayenin öneminin arttığı başlıklardan birisi de yöneticilerin, liderlerin ön planda olduğu okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin kişisel bilgilerine bakıldığında liderlik ve psikolojik sermaye düzeylerinin anlamlı farklılık görülmüştür. Bunun yanı sıra kurumda çalışan öğretmenlerin psikolojik sermayenin alt boyutları incelendiğinde en düşük mizah, en yüksek bilgelik boyutu olduğu saptanmıştır.

Özbek (2020) çalışmasında psikolojik sermayenin örgütsel streslerle başa çıkma ve örgütsel bağlılıkla ilişki: Hayvanat bahçesi çalışanları üzerine bir araştırma çalışması yapmıştır. Geçmişten günümüze kadar insanların hayatlarını devam ettirebilmesi için gerekli olan iş hayatının güçlü etkileri ve bunun yanında psikolojik kapasiteleri, iş hayatı içinde bulunan çalışanlar için önemli role sahip olduğunu bu yüzden her alanda her koşulda psikolojik sermayenin önemli olduğunu belirtmiştir. Araştırma sonucunda ise; çalışanların örgütsel bağlılıklarının, psikolojik sermaye düzeylerinin ve stresle başa çıkma algılarının yüksek olduğu görülmüş. Çalışanların iş süresi içinde sorumluluk ile yaptıkları işler kendilerini özgüvenli duygu durumuna getirirken, işlerin gidişatı kendilerini seçkin bir çalışan olduklarını görmelerini, karşılarına çıkan herhangi bir kötü durumlarda ise sorumluluk sahibi birisi olduklarını gördükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Yapıcı (2021) çalışmasında literatüre genel bir katkı sunacak bir araştırma yapıp ‘Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisine Yönelik Türkiye’de Yapılan Çalışmalar Üzerine Bir Meta Analizi’ üzerine bir çalışma yapmıştır. 2012-2020 yılları içerisinde kamu ve özel sektördeki personelleri kapsayan 53 adet bireysel çalışmaya değinmiş ve bunları inceleyip psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm değişkenlerine bakarak 4265

örneklem büyüklüğünde 14 çalışma, psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık değişkenlerine bakarak 6462 örnekleminde 23 bireysel çalışmanın korelasyon değerlerine ve örneklem değerlerine bakarak meta analizine ulaşmıştır. Çalışmanın sonucunda; psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm ilişkisini içeren 14 bireysel çalışmada iki kavram arasında zayıf düzeyde negatif yönde ilişki olduğu saptanmış. Bir diğer psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi içeren 23 bireysel çalışmadan ise orta düzeyde pozitif yönde ilişki olduğu saptanmıştır.

Barut (2017) araştırmasında, öğretmenlerin iş yeri ruh sağlığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkiyi ve öğretmenlerin kişisel bilgiler özelliklerine bağlı algılarının değişip değişmediği amacını ortaya koymaktadır. Araştırma sonucunda, pozitif psikolojik sermayenin ‘tamamen katılıyorum’, iş yeri ruh sağlığının ise ‘katılıyorum’ düzeyinde olduğu tespit edilmiş ve öğretmenlerin iş yeri ruh sağlığı algısı, cinsiyet faktörüne bakıldığında kadın katılımcıların anlamlılık farklılığının daha iyi olduğu algısı sonucu çıkmıştır. Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeyi ve iş yeri ruh sağlığı algısının arasındaki ilişkinin orta düzeyde pozitif yönde ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Psikolojik sermaye kavramı ile ilgili yurt dışında yapılmış araştırmalar.

Psikolojik sermayenin gelişiminde büyük etkisi olan Peterson ve Luthans’ın 2002 yılında Amerika bulunan fastfood zincirinin Midwestern da açılan 21 yemek işletmesinde, 21 işletme sahibi ve 38 asistan yöneticiler ile bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın amacı ise, yönetici kişilerin psikolojik sermayenin alt boyutlarından birisi olan, umut düzeylerinin iş ortamındaki etkisini incelemektir. Sonuçta elde edilen verilere bakıldığında, yöneticilerin umut düzeylerinin bulundukları birimlerdeki performanslarına, işletmede çalışan kişilerin işe bağlılıklarına ve iş tatminleri için faydalı bir işaret olduğu ortaya çıkmıştır (Zağlı, 2016).

Çin de Hong Kong’ta çalışan polis memurlarının olumlu duygu durum, iyilik hali ve iş bırakma niyeti arasındaki ilişkisinin analizinde psikolojik sermayenin rolünün incelenmesi adlı araştırma yapılmıştır. Psikolojik sermaye kavramının dört alt bileşenini (umut, iyimserlik, öz-yeterlilik, psikolojik dayanıklılık) kapsayarak olumlu duygu durum, iyilik hali ve iş bırakma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çıkan sonuçlar neticesinde olumlu duygu durum teorisinin psikolojik sermaye ile pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkisi olduğu gözlemlenmiştir. Psikolojik sermaye kavramının çalışanın işi bırakma isteği, iyilik halini kapsayan, iş memnuniyeti ve stres gibi faktörlerle ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır (Siu, Cheung & Lui, 2015).

Luthans vd. 2006 yılında yaptığı bir makalede psikolojik sermaye kavramının tanımına, gelişimine, bir zamanlar başka sermaye türlerinden (insan, sosyal) daha az öneme sahip

olduğundan ama zamanla psikolojik sermayenin önemini anlayıp akademisyenler ve uygulayıcılar tarafından geliştirildiği ve tanımının yapıldığı görülmektedir.

Avey vd. 2008 yılında yaptıkları bir araştırmada, pozitif çalışan kişiler pozitif organizasyonel değişime yardımcı olabilirler mi? Psikolojik sermaye ve duyguların ilgililer üzerindeki etkisi tutumlar ve davranışlarını incelemek istemişlerdir. Araştırmaya toplam 132 kişi oluşturmakta ve gönüllü projelerde görev alan bireyler ile ABD’de uygulanmıştır. Psikolojik sermaye ve dört bileşenden (umut, iyimserlik, öz-yeterlilik, psikolojik dayanıklılık) bahsetmiştir. Bireylerde bu bileşenler ne kadar fazla ise bilişsel açıdan daha fazla esnek düşündüklerini söylemişlerdir. Üç farklı örneklem kullanılarak bireylerin geliştirilebilir yanlarının geliştirilmesiyle psikolojik sermaye düzeylerinin arttığı anlaşılmıştır.

Norman ve arkadaşlarının yaptıkları araştırmada, çalışanların sapkın davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile psikolojik sermaye düzeyleri ve örgütsel kimlikleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Psikolojik sermaye düzeylerinin sapkın davranış ve örgütsel vatandaşlık davranışın aracı rolü ile örgütsel kimliğin bağlantılı olduğu gözlemlenmiştir. Sonuçlar doğrultusunda, örgütsel kimliği ve psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri ve daha az sapkın davranışlarda bulundukları belirlenmiştir (Karasakaloğlu, 2015).

Youssef & Luthans’ın psikolojik sermaye hakkında yaptıkları çalışmalarına baktığımız zaman alana katkısının büyük olduğunu söyleyebiliriz. 2015 yılında psikolojik sermaye ve iyilik halini inceledikleri çalışmada, psikolojik sermaye kavramını iş, ilişki ve sağlık boyutlarını üzerinde durmuşlardır. Araştırmada oluşturulan kuramsal çerçevesinde psikolojik sermayenin iş boyutunda, iş memnuniyeti ve objektif iş sonuçlarına değinirken, ilişkisel psikolojik sermaye boyutunda, ilişki doyumu ve objektif ilişki sonuçlarına değinilmektedir. Sağlık boyutundaki psikolojik sermayede ise sağlık memnuniyeti ve sağlığa ilişkin objektif sonuçlar değinilmektedir. Bu oluşturulan üç boyutta elde edilen verilere baktığımız zaman kişilerin genel olarak iyilik hali ve genel psikolojik sermaye seviyesinin değişebileceği (yüksek veya düşük), bu değişen hallerin genel olarak hem psikolojik sermaye düzeyini hemde iyilik haline etki edilebileceği sonucuna varılmıştır.

Luthans ve Youssef’in 2004 yılında “Beşerî, Sosyal ve Şimdiki Pozitif Psikolojik Sermaye Yönetimi: Rekabet Avantajı Sağlamak için İnsanlara Yatırım Yapmak”, adlı bir çalışmayı ele almışlardır. Çalışmanın esas amacı; günümüzdeki küresel ekonominin rekabet avantajının sağlanmasında insan kaynaklarının ne derecede etkili olup olmadığını ortaya sunmaktır. Bunun yanı sıra, günümüzdeki farklı çoğu işletmelerin göstermiş olduğu tutum

insan kaynaklarına sadece yapay bağıllık gösterdikleri, işletmelerin gelişmesinde ve yönetilecek bir sermaye olarak değerlendirmediklerini ele almışlardır.

Bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik ile ilgili yurt içinde yapılmış araştırmalar.

Demirtaş (2019) tarafından yapılan bir çalışmada, stresli durumlarda bireylerin bilişsel esneklik ve kontrol düzeylerini tespit etmek için geliştirilen ölçeğin Türkçe 'ye uyarlanarak yurt içi alan yazısına kazandırılmasını amaçlamıştır. Bu ölçek sadece stresli durumlarda bilişsel esneklik ile ilgili alanlarda değil bireysel ve grup halinde genel psikoloji alanında da kullanılabilecektir. Katılımcılarının üniversite öğrencileri olduğu ve üç farklı aşama ile uygulandığı görülmektedir. Bilişsel kontrol ve esneklik ölçeği, bilişsel esneklik ve sürekli umut ile pozitif yönde, algılanan stres ile negatif yönde anlamlı ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak ise bu ölçek, Türk üniversitesinde bulunan öğrencilerinin stresli durumlarda bilişsel esneklik ve kontrol ölçeğinde bulunan iki alt boyut (duygular üzerinde bilişsel kontrol ile değerlendirme, başa çıkma esnekliği düzeylerini değerlendirme) ile alan yazında ve çalışmalarda geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu literatüre sunulmuştur.

İmren (2021) tarafından yapılan araştırmada, insanların günlük yaşantısında kullandığı cep telefonu, bilgisayar, televizyon gibi teknolojik aletlerin eş zamanlı veya aralarında kısa geçişler yaparak çoklu medya görevlerinin bilişsel kontrol becerisi üzerindeki etkisi üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırmada çoklu medya görevleri üzerine bir egzersiz programı düzenleyerek deneysel bir yöntemle çalışılmış kontrol ve deney diye iki farklı gruplara ayrılmıştır. Deney grubu yüksek- düşük çoklu medya grubu olarak ayrılırken kontrol grubu tekli görev şeklinde uygulama yapılmıştır. Egzersiz program öncesinde ve sonrasında ise katılımcılar bilişsel kontrol yeti ölçümüne katılım göstermişlerdir. Elde edilen verilere bakıldığında yüksek çoklu medya grubunda bulunan kişilerin bilişsel kontrol yetisi ölçümünde bulunan filtreleme, çalışma ve görev geçişi yetisinde anlamlı ilişki bulunurken sürekli dikkat performansında düşüş tespit edilmiştir. Egzersiz program sonrasında ise sadece filtreleme yetisinde artış görülmüştür. Yani, çoklu medya görevi egzersizinin bilişsel kontrol becerisi üzerinde genel olarak pozitif yönde anlamlı ilişki bulunduğu saptanmıştır.

Bilişsel esnekliği ölçmek için Bilgin tarafından 2009 yılında geliştirilen bu ölçek 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, bir geliştirme, geçerlik ve güvenilirlik çalışmasıdır. Maddelere verilen yanıtlar 1 ile 5 puan arasında değişmektedir. Kişi kendine en yakın hissettiği kutucuğu işaretlemektedir. 1 puana yakın değerlendirmeler olumsuz 5 puana yakın değerlendirmeler olumludur. Ölçeğin alfa değeri .92 bulunmuştur. Kişinin ölçekten ne kadar yüksek puan alması o kadar bilişsel esneklik seviyesinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Gülüm ve Dağ bilişsel esneklik envanterinin Türkçeye uyarlanmasında önemli değişiklikler sağlamışlardır. Orijinal adı Cognitive Flexibility Inventory olan bu ölçek bilişsel esneklik seviyeleri ölçmek için geliştirilmiştir. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlanması 2012 yılında Gülüm ve Dağ tarafından yapılmıştır. Ölçek iki farklı faktöre (Alternatifler ve Kontrol) sahip 20 maddeden oluşmaktadır. Elde edilen verilere göre, ölçüm aracının iki faktörlü yapısının da Türk örneklem üzerinde geçerli olduğu rapor edilmiştir. Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları, alternatifler için .90, kontrol için .89, ölçeğin tümü için .85 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada, Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla .91, .83 ve .90 olarak hesaplanmıştır.

Dennis ve Wall tarafından 2010 yılından geliştirilmiş olan Bilişsel Esneklik Envanteri, Sapmaz ve Doğan (2013), Türk kültürüne uyarlamak için BEE' nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliğini incelemişlerdir. Araştırmada 162'si erkek, 389'u kadın olmak üzere toplam 551 üniversite öğrencisinin gönüllü olarak katıldığı araştırmada ölçeğin geçerliğini araştırmak için ölçüt bağlantılı geçerlik, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yöntemleri kullanılmıştır. Ölçeğin güvenirliği Cronbach alfa iç tutarlık ile test-tekrar test metotlarıyla incelenmiştir. Faktör analiz verilerine göre ise ölçek "alternatifler" ve "kontrol" olmak üzere iki alt faktörlü bir yapıdadır. Araştırmanın sonucunda, Türk üniversitesindeki öğrencilerin bilişsel esneklik seviyelerini ölçmek için BEE'nin yeterli geçerlilik ve güvenirlik değerlerinde olduğu görülmüştür.

Diril'in 2011 yılında yaptığı araştırmada, bu araştırmada öfke düzeyi, öfke ifade biçimleri, sosyo-demografik değişkenler ile bilişsel esneklik arasındaki ilişki incelenmiştir. Diril'in araştırmasında, sınıflandırdığı tüm grubun bilişsel esneklik seviyeleri ile öfke ifade biçimlerinin alt boyutu olan sürekli öfke, öfke içte ve öfke dışta arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunurken, bilişsel esneklik ile öfke kontrolü alt ölçeğinde pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, bilişsel esneklik seviyeleri sınıf düzeyleri değişkeni açısından dokuzuncu sınıflarda pozitif anlamlı bir şekilde farklılık varken, diğer düzeyler açısından negatif yönde farklılık görülmüştür.

Göksoy 2021 araştırmasında, beden eğitimi ve spor dersinde taktiksel oyun yaklaşım modelinin bilişsel esneklik ve akademik (öğrenci) benlik üzerine etkisini incelemek istemiştir. Araştırmanın yaş grubunu 12-14 yaş aralığı oluşturmaktadır. Katılımcı sayısı olarak 17 deney 17 kontrol toplam 34 öğrenci gönüllü şekilde katılım göstermiştir. Deney grubunda 8 kadın, 9 erkek, kontrol grubunda 6 kadın, 11 erkek bulunmaktadır. Araştırmada ön test- son test yönetimini uygulanmıştır. Katılımcılara 10 hafta boyunca haftada 2 gün 80 dakika araştırmayı yapan kişi tarafından uygulamalı eğitim verilmiştir. Kişinin öğrenme ve problem çözme algısını ölçmek için Akademik Benlik Ölçeği uygulanmıştır. Gönüllü katılımcıların bilişsel esneklik

düzeylerini ölçmek için de Çelikkaleli'nin 2014 yılında Türkçe'ye uyarladığı Bilişsel Esneklik Ölçeğini kullanmıştır. Gruplar arası karşılaştırma yapmak için bağımlı gruplar T testi kullanılmıştır. Bulgular incelendiğinde, deney grubundaki öğrencilerin, akademik benlik düzeyleri son test puan ortalamalarının ön test puan ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca bu deney grubundaki öğrencilerin bilişsel esneklik puan ortalamalarına bakıldığı zaman son test ortalamalarının ön test ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Deney ve Kontrol gruplarında hem akademik benlik ölçeği hem de bilişsel esneklik ölçeğindeki ön test ve son test ortalamalarında anlamlı farklılığa rastlanılamamıştır.

Yaşar 2020' de yaptığı araştırmasında, 'Üniversite 1 ve 4. sınıf öğrencilerinin bilişsel esneklik düzeyleri ile sosyal ilgi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamıştır. İkinci amaç ise araştırmada yer alan cinsiyet durumu, yaş aralığı, alan, üniversiteyi farklı yerde okuyan veya ailesinin yanında okuma durumu ve sınıf düzeyi gibi demografik değişkenlerin, üniversite öğrencilerinin algıladıkları sosyal ilgi ve bilişsel esneklik düzeyleri arasındaki ilişkide ne gibi farklılık olup olmadığına bakılmak istenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak, sosyal ilgi düzeylerini incelemek için Adler'in 'Toplumsal İlgi Ölçeği', bilişsel esneklik düzeylerini ölçmek için ise, Bilgin tarafından geliştirilen 'Bilişsel Esneklik Envanteri' kullanılmıştır. Elde edilen verilere bakıldığı zaman sosyal ilgi düzeyleri yüksek olan öğrencilerin bilişsel esneklik düzeylerinin de yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla sosyal ilgi ile bilişsel esneklik arasında pozitif yönde anlamlılık olduğu gözlemlenmektedir.

Menteş 2019 yılında, e-spor ve geleneksel spor ile uğraşan sporcuların zihinsel dayanıklılık ve bilişsel esneklik durumlarının incelenmesini araştırmıştır. Çalışmaya profesyonel ve amatör sınıfında e-spor ve geleneksel spor ile uğraşan erkek ve kadın takım sporcular gönüllü şekilde katılım göstermiştir. Geleneksel spor alanında 119 kadın, 163 erkek, e-sporda 141 kadın, 182 erkek toplam 605 sporcu katılım göstermiştir. Katılımcıların yaş aralığı 18-30 yaş grubu seçilmiştir. Geleneksel spordaki sporcular basketbol, futbol, voleybol, hentbol gibi branşlar belirlenirken, e-spordaki sporcuların oynadığı oyunlar, League of legends (LOL), Defender of the Ancients (DOTA2), PlayerUnknown's Battlegrounds (PUBG) olarak belirlenmiştir. Sporcuların zihinsel dayanıklılığını ve bilişsel esneklik düzeylerini ölçmek için Sporda Mental Dayanıklılık Ölçeği ve Bilişsel Esneklik Ölçeğinden yararlanılmıştır. Elde edilen verilere bakıldığı zaman, sporda mental dayanıklılık ölçeğinin toplam puanları incelendiğinde anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Geleneksel spor ile uğraşan sporcuların e-sporculara göre sporda mental dayanıklılık ölçeği daha yüksektir. Bilişsel esneklik ölçeğinde, alt boyutlarıyla incelendiğinde anlamlı farklılığa rastlanmamaktadır.

Bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik ile ilgili yurt dışında yapılmış araştırmalar.

Martin ve Rubin'in bilişsel esneklik ölçeğinin gelişimi konusunda önemli adımları olmuştur. 1995 yılında bu ölçeği geliştirdiği gözlemlenmektedir. Bilişsel esneklik ölçeği 12 maddeden oluşmaktadır. Maddelerin karşılığı 1 ile 6 puan arasında değerlendirilmiştir. “Kesinlikle katılıyorum” cevabına verilen puan 6, “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine verilen puanın karşılığı ise 1’dir. Ölçeğin alfa değeri .82 olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra, bu araştırma da bilişsel esnekliğin sonucunda kişilerarası ilişkilerde bağlılık ve öz yönetim açısından pozitif, iletişimde isteksizlik bakımından negatif yönde bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Martin & Anderson 2001 de yaptığı araştırmada, bilişsel esneklik ve ilgi arama stratejileri üzerine yaptığı çalışmada, sosyal ve bireysel açıdan birisini beğenme arzusu, ilgi gösterme ve buna benzer hislerin yönelimlerini kapsayan stratejilerle birlikte bilişsel esneklik stratejileriyle bilişsel esneklik arasındaki ilişkiyi incelemeye çalışmıştır. Bilişsel esneklik düzeylerini ölçmek için Martin & Rubin (1995) tarafından geliştirilen Bilişsel Esneklik Ölçeği ile ilgi arama stratejisi değerlerini ölçmek için ise Bell ve Daly’nin Tipoloji ve Stratejiler Ölçeğini kullanmak istemişlerdir. Elde edilen veriler ışığında, kontrol etme, kişisel kontrol, dinleme ve dürüstlük stratejilerinin bilişsel esneklik kavramıyla çok yakından ilişkisi olduğu, cinsiyet (kadın-erkek) değişkeninde ilişkilerde farklı stratejiler sergiledikleri gözlemlenmiştir. Araştırmanın sonucunda kadınların ilişkilerde erkeklere göre daha fazla kontrolcü olduğu, pozitif olduğu, kişisel özgürlüklerine ve dürüstlük kavramlarına daha fazla önem gösterdikleri görülmüştür. Erkeklerin ise ilişkilerde dinleme ve açıklama yetilerine sahip oldukları görülmüştür.

Buttelmann & Karbach tarafından 2017 yılında yapılan çalışma erken ve orta çocuklukta bilişsel esneklik seviyelerinin gelişimini kapsayan bir derleme makale çalışmasıdır. Yapılan bu çalışmada önceden literatüre kazandırılmış birkaç çalışmadan bahsedilmiş ve erken-orta çocuklukta bilişsel esnekliğin gelişimi, aktarılması ve genişletilmesine dair kısa görüşler belirtmişlerdir. Ayrıca bilişsel esnekliğin geliştirilmesinde öncülük olabilecek bilişsel yaklaşımlara yer verilmiştir.

Rahimi, Meratian & Mahmoodabadi’nin 2018 yılında yaptığı araştırmanın amacı, bilişsel esneklik kavramını çalışmasına katarak aile iletişim boyutlarına dayanarak depresyonu öngörmek için bir inceleme yapmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu İran’ın Shiraz şehrinde bulunan 201’ i kadın, 189’u erkek toplam 390 lise öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmada aile iletişim boyutlarını ölçmek için “Family Communication Patterns”, bilişsel esneklik düzeylerini ölçmek için “Cognitive flexibility Inventory” depresyon düzeylerini ölçmek için

ise “Beck Depression-Second Edition” ölçeklerini kullandıkları bir nicel çalışmadır. Elde edilen veriler ışığında, bir lise öğrencisinin bilişsel esneklik düzeyi ne kadar yüksek ise konuşma yönelimi yetisi bir o kadar yüksek seviyede olur, depresyon-bunalım gibi ruhsal sıkıntılarının da azalacağı yönünde olduğu gözlemlenmiştir.

Ishizuka, Hillier & Beversdorf 2007 yılında stres ile bellek becerileri ve bilişsel esneklik kavramı arasındaki ilişkiyi bulmak için deneysel bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada soğuk baskı testiyle bellek becerilerinin birlikte bilişsel esneklik kavramı üzerindeki etkisini açıklamışlardır. Soğuk baskı testi, bir kişi elini buzlu su dolu bir kabın içine koyarak, kan basıncını ve nabzındaki farklılıkları gözlemlenmesine dayanan kardiyovasküler bir testtir. Çalışmaya toplam 16 kişi katılmıştır. Stroop Testi ile bilişsel esneklik seviyeleri ölçülmüştür. Çalışmaya katılan kişilerin yarısına test ölçümlerine başlamadan soğuk baskı testi uygulanmış diğer yarısına ise baskı uygulaması yapılmadan direkt testler uygulanmıştır. Elde edilen sonuca göre, soğuk baskı uygulamasının bilişsel esnekliğin artmasında, azalmasında, gelişmesinde herhangi bir etkisinin olmadığı saptanmıştır.

Martin, Staggers & Anderson’ın 2011 yılında yaptıkları araştırmanın amacı, bilişsel esneklik ölçeğini yeniden değerlendirmek bunun yanı sıra bilişsel esneklik kavramının dogmatizm, entelektüel esneklik ve kendine merhamet ile ilişkisini incelemektir. Katılımcılara bilişsel esneklik ölçeği uygulanmış buna ek olarak kendine merhamet, dogmatizm ve entelektüel esneklik seviyelerini ölçmek için bir anket formu online yoluyla uygulanmıştır. Bilişsel esneklik ölçeğini tekrar test etmenin neticesinde geçerliliği bir kez daha onaylanmıştır. Diğer sonuca bakacak olursak, bilişsel esnekliğin, entelektüel esneklikle, kendine merhamet kavramları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki varken, dogmatizm kavramı ile bilişsel esnekliğin negatif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Kray & arkadaşları (2012) yılında yaptıkları bir çalışmada, 20 gönüllü kişiyle çoklu görev egzersiz çalışması yapmıştır. Katılımcılar eşit sayıda olacak şekilde görev geçişi ve tekli görev gruplarına ayrılmışlardır. Grupların hepsi 11 hafta boyunca toplam ortalama 6,5 saat egzersiz çalışması yapılmıştır. Çoklu görev öncesi ve sonrasında kişilerin çalışma belleği, ketleme ve akıcı zekâ becerileri ölçülmüştür. Çalışmanın sonucunda, çoklu görev egzersizine katılan grubun ön teste göre çalışma belleği ve ketleme yeti düzeylerinin diğer gruba nazaran anlamlı şekilde ilerleme gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda, çoklu görev egzersizi yapan kişilerin dikkat gibi temel bilişsel becerilerde daha kontrollü oldukları, bilişsel becerilerde problem yaşayan kişilerde bile bilişsel ve kontrol açıdan pozitif yönde etkilediği görülmektedir (İmren, 2021).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yöntem

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma spor işletmelerinde çalışan bireylerin psikolojik sermaye algıları üzerine ve bilişsel esneklik ve bilişsel kontrol düzeylerinin etkisini ortaya koymak, her yönüyle incelemek ve alan yazında mevcut birikimi tespit etmek; bu yolla araştırmacılar da psikolojik sermaye ve bilişsel esneklik ve bilişsel kontrol kavramlarına ilişkin farkındalık yaratmak ve bu çalışmayı izleyecek araştırmalara bilimsel bir veri sunabilmek amaçlanmıştır.

Çalışma Evreni ve Örneklem

Araştırmamızda tarama yöntemlerden ilişkisel tarama metodu uygulanmıştır. Çalışmamızın grubunu; Erzurum merkez ili özel spor işletmelerinde çalışan personel oluştururken, örneklem grubunu ise kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen Erzurum merkez ilinde özel spor işletmelerde yer alan 73 Erkek ile 49 Kadın olmak üzere toplam 122 gönüllü personel oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcıların demografik özellikleri hakkında veri elde etmek amacıyla; araştırmacı ve danışmanı tarafından anket soruları oluşturulmuştur. Spor işletmelerinde çalışan bireylerin psikolojik sermaye ile bilişsel kontrol-esneklik düzeyleri hakkında veri elde etmek amacıyla da 2 adet ölçekten faydalanılmıştır. Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek için; psikolojik sermaye ölçeği, katılımcıların bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik düzeylerini ölçmek için ise; bilişsel kontrol ve esneklik ölçeği kullanılmıştır.

Psikolojik sermaye ölçeği.

Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için uygulanan bu ölçek Luthans vd., (2007) tarafından geliştirilip, Türkçe'ye Çetin & Basım (2012) tarafından uyarlanmıştır. Bu ölçek, umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere toplam 4 alt boyut ve 24 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler iyimserlik, 7*, 9,11*, 14, 18, 19, psikolojik dayanıklılık 5, 1, 8*, 10, 13, 22, umut, 2, 6, 12, 17, 20, 24 ve öz yeterlilik 3, 4, 15, 16, 21, 23 sorularından (*işaretle numaralar ters puanlanmıştır) 5'li likert tarzından oluşmaktadır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik için çalışan ve öğrencilerden iki ayrı örnekleme doğrulayıcı faktör

analizi uygulanmıştır. Dört ayrı örneklemden elde edilen; umut (0,72, 0,75, 0,80, 0,76), psikolojik dayanıklılık (0,71, 0,71, 0,66, 0,72), öz yeterlilik (0,75, 0,84, 0,85, 0,75), iyimserlik (0,74, 0,69, 0,76, 0,79) alt boyutları ile ölçeğin bütünü için (0,88, 0,89, 0,89, 0,89) Cronbach Alfa değerleri ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu kanıtlamıştır. Bireylerin her alt boyutla alakalı aldıkları yüksek puan psikolojik sermaye seviyelerinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Çetin & Basım, 2012).

Bilişsel kontrol ve esneklik ölçeği.

Çalışan bireyler için kullanılan bu ölçek Gabrys & vd., (2018) tarafından geliştirilmiştir. Demirtaş (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan bu ölçek bireyin karşılaştıkları olaylar esnasında negatif-kötü duygu ve düşüncelerini kontrol altında tutabilme ve stresli bir olay karşısında esnek bir şekilde başa çıkma düzeyini ölçmektedir. Değerlendirme ve başa çıkma esnekliği (1,3,5,6,9,10,12,13,17) sorulardan duygular üzerinde bilişsel kontrol (2*,4*,7,8,11*,14,15*,16*,18*), (*işaretle numaralar ters puanlanmıştır) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Oluşan her iki alt boyutta da 9 madde toplam 18 sorudan oluşturulmaktadır. Bu ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayılarını değerlendirme ve başa çıkma esneklik alt boyutu için .89 ve .93 olarak, duygular üzerinde bilişsel kontrol alt boyutu için ise .90 olarak bildirilmiştir. Öz bildirimine yönelik bir ölçüm aracı olan bu ölçekte çalışmada katılımcıların stresli-gergin halleri negatif-kötü duygu ve düşüncelerini etkilediklerinde genel olarak ne tepki gösterdiklerini 7'li Likert derecelendirme (1: Hiç katılmıyorum, 7: Tamamen katılıyorum) şeklinde cevaplamaları istenmektedir.

Verilerin Toplanması

Erzurum Merkez ilinde aktif halde ulaşılan 28 özel spor işletmelerinden, 26 özel spor işletmelerinde çalışan bireylere yüz yüze görüşme yapılarak anketlerin doldurulması istenmiştir. Doldurulan anket formlarını eksik ya da yanlış girenler değerlendirilmeden çıkarılmıştır. 20 Eylül- 15 Kasım 2021 arasında ölçekler uygulanmıştır. Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesinden, 24.05.2021 tarihli E-70400699- 050.02.04-2100131120 sayılı, etik kurul izni verilmiştir.

Verilerin Analizi

Katılımcıların demografik özelliklerin belirlenmesinde frekans analizi, pozitif psikolojik sermaye, bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik ölçeğinden aldıkları ortalamaları tespit etmek için betimsel istatistik, cinsiyet ve medeni duruma göre pozitif psikolojik sermaye, bilişsel kontrol ve bilişsel esnekliklerini karşılaştırmak için bağımsız gruplarda t-testi, eğitim, yaş, ekonomik düzeyi, mesleki kıdem, kurumda çalışma sürelerini göre bilişsel kontrol ve

bilişsel esnekliklerini karşılaştırmak için tek yönlü varyans anova analizi, farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için tukey testi, katılımcıların bilişsel kontrol-bilişsel esneklik ve psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için ise pearson korelasyon analiz testi yapılmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bulgular

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bilgiler

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	49	40,2
	Erkek	73	59,8
Yaş	18- 27 Yaş	78	63,9
	28- 37 Yaş	21	17,2
	38 ve yaş üzeri	23	18,9
Ekonomik Düzey	Alt	13	10,7
	Orta	78	63,9
	Üst	31	25,4
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	60	49,2
	6-10 Yıl	27	22,1
	11-15 Yıl	19	15,6
	16 Yıl ve üzeri	16	13,1
Eğitim Durumu	İlköğretim-Ortaöğretim	14	11,5
	Lisans- Lisansüstü	108	88,5
Medeni Durum	Evli	38	31,1
	Bekar	84	68,9
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 Yıl	85	69,7
	6-10 Yıl	17	13,9
	11 Yıl ve üzeri	20	16,4
Toplam		122	100

Katılımcıların cinsiyet değişken dağılımına bakıldığı zaman, %40,2'sinin kadın, %59,8'inin erkek; yaş dağılımına bakıldığı zaman %63,9'unun 18-27 Yaş, %17,2'sinin 28-37 Yaş, %18,9'unun ise 38 Yaş ve üzeri olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların ekonomik düzey değişken dağılımı incelendiğinde, %10,7'sinin Alt, %63,9'unun Orta, %25,4'ünün ise Üst düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların mesleki kıdem değişken dağılımı incelendiğinde, %49,2'sinin 1-5 Yıl, %22,1'i 6-10 Yıl, %15,6'sının 11-15 Yıl, %13,1'in 16 yıl ve üzeri olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların eğitim durumu dağılımı incelendiğinde, %11,5'in ilköğretim-ortaöğretim, %88,5'in ise lisans-lisansüstü olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların medeni durumlarının dağılımı incelendiğinde, %31,1'in evli, 68,9'un ise bekar olduğu tespit edilmiştir. Kurumda çalışma süresi değişkeni dağılımına bakıldığında ise, %69,7'sinin 1-5 Yıl, %13,9'unun 6-10 Yıl, %16,4'ünün 11 Yıl ve üzeri olduğu saptanmıştır.

Tablo 2

Katılımcıların Psikolojik Sermaye ve Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçekler	Alt Boyutlar	n	Min.	Max.	Ort.	Std. Sp.
PSÖ	İyimserlik	122	16,00	29,00	22,22	2,874
	Psikolojik Dayanıklılık	122	10,00	33,00	28,20	3,305
	Umut	122	7,00	26,00	22,00	3,068
	Öz-yeterlilik	122	9,00	30,00	27,26	3,536
BKEÖ	Duygular Üzerine Bilişsel Kontrol	122	11,00	63,00	41,34	11,215
	Değerlendirme ve Başa Çıkma	122	15,00	63,00	48,46	11,949

*p<0.05

Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden aldıkları puanlara bakıldığı zaman; İyimserlik ($X=22,22\pm2,874$), psikolojik dayanıklılık ($X=28,20\pm3,305$), umut ($X=22,00\pm3,068$) ve öz-yeterlilik alt boyutlarında ($X=27,26\pm3,536$) ortalamalarına sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların bilişsel kontrol ve esneklik ölçeğinden aldıkları puanlara bakıldığı zaman; Duygular üzerinde bilişsel kontrol alt boyutunda ($X=41,34\pm11,215$) ve değerlendirme ve başa çıkma alt boyutundan ise ($X=48,46\pm11,949$) ortalamalarına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 3

Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Aldıkları Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

PSÖ Alt Boyutları	Cinsiyet	n	Ort.	Std. Sp.	t	p(Sig.)
İyimserlik	Kadın	49	22,36	2,774	,433	,666
	Erkek	73	22,13	2,954		
Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	49	27,85	3,195	-,952	,343
	Erkek	73	28,43	3,378		
Umut	Kadın	49	21,89	3,361	-,324	,747
	Erkek	73	22,08	2,875		
Öz-yeterlilik	Kadın	49	26,81	4,029	-1,142	,256
	Erkek	73	27,56	3,157		

*p<0.05

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasında iyimserlik ($p=,666$), psikolojik dayanıklılık ($p=,343$), umut ($p=,747$) ve öz-yeterlilik ($p=,256$) alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. ($p>0,05$)

Tablo 4

Katılımcıların Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

BKEÖ Alt Boyutları	Cinsiyet	n	Ort.	Std. Sp.	t	p(Sig.)
Duygular Üzerinde Bilişsel Esneklik	Kadın	49	36,32	10,318	-4,336	,000*
	Erkek	73	44,71	10,571		
Değerlendirme ve Başa Çıkma Esnekliği	Kadın	49	46,34	12,301	-1,616	,109
	Erkek	73	49,89	11,575		

* $p<0,05$

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre bilişsel kontrol ve esneklik ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasında duygular üzerinde bilişsel esneklik alt boyutunda ($p=,000$) anlamlı farklılığa rastlanırken; ($p<0,05$) değerlendirme ve başa çıkma esnekliği alt boyutunda ($p=,109$) anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. ($p>0,05$)

Buna göre; duygular üzerinde bilişsel esneklik alt boyutunda erkek katılımcıların ($x=44,71\pm10,571$) kadın katılımcılara ($x=36,32\pm10,318$) oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 5

Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

PSÖ Alt Boyutları	Yaş	n	Ort.	Std. Sp.	F	p(Sig.)
İyimserlik	18-27 Yaş	78	22,47	2,890	1,267	,286
	28-37 Yaş	21	22,23	2,643		
	38 Yaş ve üzeri	23	21,36	2,980		
Psikolojik Dayanıklılık	18-27 Yaş	78	28,08	2,089	,356	,701
	28-37 Yaş	21	28,76	2,567		
	38 Yaş ve üzeri	23	28,08	5,116		
Umut	18-27 Yaş	78	22,23	3,040	,582	,560
	28-37 Yaş	21	21,52	2,874		
	38 Yaş ve üzeri	23	21,69	3,376		
Öz-yeterlilik	18-27 Yaş	78	27,15	3,512	,172	,843
	28-37 Yaş	21	27,66	2,708		
	38 Yaş ve üzeri	23	27,26	4,329		

* $p<0,05$

Katılımcıların yaş değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasında iyimserlik ($p=,286$), psikolojik dayanıklılık($p=,701$), umut ($p=,560$), öz-yeterlilik ($p=,843$) alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. ($p>0,05$)

Tablo 6

Katılımcıların Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

BKEÖ Alt Boyutları	Yaş	n	Ort.	Std. Sp.	F	p(Sig.)
Duygular Üzerinde Bilişsel Esneklik	18-27 Yaş	78	41,12	10,985	,081	,923
	28- 37 Yaş	21	42,23	12,152		
	38 Yaş ve üzeri	23	41,26	11,584		
Değerlendirme ve Başa Çıkma Esnekliği	18-27 Yaş	78	49,05	10,628	,308	,735
	28- 37 Yaş	21	48,04	13,044		
	38 Yaş ve üzeri	23	46,86	15,208		

* $p<0.05$

Katılımcıların yaş değişkenine göre bilişsel kontrol ve esneklik ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasında duygular üzerinde bilişsel esneklik ($p=,923$) ve değerlendirme ve başa çıkma esnekliği alt boyutlarında ($p=,735$) anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. ($p>0,05$)

Tablo 7

Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ekonomik Düzey Değişkenine Göre Karşılaştırılması

PSÖ Alt Boyutlar	Ekonomik Düzey	n	Ort.	Std. Sp.	F	p(Sig.)
İyimserlik	Alt	13	22,38	3,404	1,055	,351
	Orta	78	21,96	2,674		
	Üst	31	22,83	3,120		
Psikolojik Dayanıklılık	Alt	13	29,84	1,951	2,757	,068
	Orta	78	27,74	3,690		
	Üst	31	28,67	2,371		
Umut	Alt	13	21,69	3,351	1,927	,150
	Orta	78	21,69	3,272		
	Üst	31	22,93	2,189		
Öz-yeterlilik	Alt	13	28,46	1,898	2,440	,091
	Orta	78	26,74	3,899		
	Üst	31	28,06	2,827		

* $p<0.05$

Katılımcıların ekonomik düzey değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasında iyimserlik ($p=,351$), psikolojik dayanıklılık ($p=,068$), umut ($p=,150$) ve öz-yeterlilik ($p=,091$) alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. ($p>0,05$)

Tablo 8

Katılımcıların Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ekonomik Düzey Değişkenine Göre Karşılaştırılması

BKEÖ Alt Boyutları	Ekonomik Düzey	n	Ort.	Std. Sp.	F	p(Sig.)
Duygular Üzerinde Bilişsel Esneklik	Alt	13	42,23	9,496	,678	,509
	Orta	78	40,47	11,057		
	Üst	31	43,16	12,315		
Değerlendirme ve Başa Çıkma Esnekliği	Alt	13	48,30	12,371	,377	,686
	Orta	78	49,11	11,558		
	Üst	31	46,90	12,967		

*p<0.05

Katılımcıların ekonomik düzey değişkenine göre bilişsel kontrol ve esneklik ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasında duygular üzerinde bilişsel esneklik (p=,509) ve değerlendirme ve başa çıkma esnekliği alt boyutlarında (p=,686) anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. (p>0,05)

Tablo 9

Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Aldıkları Puanların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

PSÖ Alt Boyutları	Mesleki Kıdem	n	Ort.	Std. Sp.	F	p(Sig.)
İyimserlik	1-5 Yıl	60	22,65	3,112	1,136	,337
	6-10 Yıl	27	22,00	2,526		
	11-15 Yıl	19	21,31	2,583		
	16 Yıl ve Üzeri	16	22,12	2,753		
Psikolojik Dayanıklılık	1-5 Yıl	60	27,96	3,194	1,262	,291
	6-10 Yıl	27	28,37	2,372		
	11-15 Yıl	19	27,57	4,947		
	16 Yıl ve Üzeri	16	29,56	2,475		
Umut	1-5 Yıl	60	21,70	3,366	1,133	,339
	6-10 Yıl	27	22,96	2,192		
	11-15 Yıl	19	21,84	2,813		
	16 Yıl ve Üzeri	16	21,75	3,376		
Öz-yeterlilik	1-5 Yıl	60	26,73	3,713	1,226	,303
	6-10 Yıl	27	27,66	3,113		
	11-15 Yıl	19	27,31	4,164		
	16 Yıl ve Üzeri	16	28,50	2,449		

*p<0.05

Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasında iyimserlik ($p=,337$), psikolojik dayanıklılık ($p=,291$), umut ($p=,339$) ve öz-yeterlilik ($p=,303$) alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. ($p>0,05$)

Tablo 10

Katılımcıların Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

BKEÖ Alt Boyutları	Mesleki Kıdem	n	Ort.	Std. Sp.	F	p(Sig.)
Duygular Üzerinde Bilişsel Esneklik	1-5 Yıl	60	39,66	11,389	,965	,412
	6-10 Yıl	27	42,18	11,286		
	11-15 Yıl	19	43,84	11,106		
	16 Yıl ve Üzeri	16	43,25	10,548		
Değerlendirme ve Başa Çıkma Esnekliği	1-5 Yıl	60	48,01	11,594	1,019	,384
	6-10 Yıl	27	49,70	10,901		
	11-15 Yıl	19	51,31	10,780		
	16 Yıl ve Üzeri	16	44,68	15,767		

* $p<0.05$

Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre bilişsel kontrol ve esneklik ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasında duygular üzerinde bilişsel esneklik ($p=,412$) ile değerlendirme ve başa çıkma esnekliği alt boyutlarında ($p=,384$) anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. ($p>0,05$)

Tablo 11

Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Aldıkları Puanların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

PSÖ Alt Boyutları	Eğitim Durumu	n	Ort.	Std. Sp.	t	p(Sig.)
İyimserlik	İlköğretim-Ortaöğretim	14	21,42	3,390	-1,109	,270
	Lisans-Lisansüstü	108	22,33	2,801		
Psikolojik Dayanıklılık	İlköğretim-Ortaöğretim	14	28,00	3,902	-246	,806
	Lisans-Lisansüstü	108	28,23	3,239		
Umut	İlköğretim-Ortaöğretim	14	20,92	3,221	-1,405	,163
	Lisans-Lisansüstü	108	22,14	3,035		
Öz-yeterlilik	İlköğretim-Ortaöğretim	14	26,00	3,941	-1,425	,157
	Lisans-Lisansüstü	108	27,42	3,467		

* $p<0.05$

Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasında iyimserlik ($p=,270$), psikolojik dayanıklılık ($p=,806$), umut ($p=,163$) ve öz-yeterlilik ($p=,157$) alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. ($p>0,05$)

Tablo 12

Katılımcıların Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

BKEÖ Alt Boyutları	Eğitim Durumu	n	Ort.	Std. Sp.	t	p(Sig.)
Duygular Üzerinde	İlköğretim-Ortaöğretim	14	40,28	13,764	-374	,709
Bilişsel Esneklik	Lisans-Lisansüstü	108	41,48	10,911		
Değerlendirme ve Başa	İlköğretim-Ortaöğretim	14	44,50	13,799	-1,324	,188
Çıkma Esnekliği	Lisans-Lisansüstü	108	48,98	11,662		

*p<0.05

Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre bilişsel kontrol ve esneklik ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasında duygular üzerinde bilişsel esneklik (p=,709) ile değerlendirme ve başa çıkma esnekliği alt boyutlarında (p=,188) anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. (p>0,05)

Tablo 13

Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Aldıkları Puanların Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

PSÖ Alt Boyutları	Medeni Durum	n	Ort.	Std. Sp.	t	p(Sig.)
İyimserlik	Evli	38	21,92	2,695	,796	,428
	Bekar	84	22,36	2,956		
Psikolojik Dayanıklılık	Evli	38	28,39	4,277	-,425	,671
	Bekar	84	28,11	2,782		
Umut	Evli	38	21,89	3,038	,274	,785
	Bekar	84	22,05	3,098		
Öz-yeterlilik	Evli	38	27,42	3,831	-,332	,740
	Bekar	84	27,19	3,416		

*p<0.05

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasında iyimserlik (p=,428), psikolojik dayanıklılık (p=,671), umut (p=,785) ve öz-yeterlilik (p=,740) alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. (p>0,05)

Tablo 14

Katılımcıların Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

BKEÖ Alt Boyutları	Medeni Durum	n	Ort.	Std. Sp.	t	p(Sig.)
Duygular Üzerinde	Evli	38	41,13	11,468	,140	,889
Bilişsel Esneklik	Bekar	84	41,44	11,167		
Değerlendirme ve Başa	Evli	38	47,28	12,977	,731	,466
Çıkma Esnekliği	Bekar	84	49,00	11,496		

*p<0.05

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre bilişsel kontrol ve esneklik ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasında duygular üzerinde bilişsel esneklik ($p=,889$) ve değerlendirme ve başa çıkma esnekliği alt boyutlarında ($p=,466$) anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. ($p>0,05$)

Tablo 15

Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Aldıkları Puanların Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

PSÖ Alt Boyutları	Kurumda Çalışma Süresi	n	Ort.	Std. Sp.	F	p(Sig.)
İyimserlik	1-5 Yıl	85	22,35	3,034	,780	,461
	6-10 Yıl	17	22,47	2,124		
	11 Yıl ve Üzeri	20	21,50	2,724		
Psikolojik Dayanıklılık	1-5 Yıl	85	28,14	2,960	,176	,839
	6-10 Yıl	17	28,64	2,667		
	11 Yıl ve Üzeri	20	28,10	4,961		
Umut	1-5 Yıl	85	22,10	3,101	,396	,674
	6-10 Yıl	17	22,17	2,007		
	11 Yıl ve Üzeri	20	21,45	3,691		
Öz-yeterlilik	1-5 Yıl	85	27,23	3,514	,009	,991
	6-10 Yıl	17	27,29	2,823		
	11 Yıl ve Üzeri	20	27,35	4,283		

* $p<0.05$

Katılımcıların kurumda çalışma süresi değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasında iyimserlik ($p=,461$), psikolojik dayanıklılık ($p=,839$), umut ($p=,674$) ve öz-yeterlilik ($p=,991$) alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. ($p>0,05$)

Tablo 16

Katılımcıların Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

BKEÖ Alt Boyutları	Kurumda Çalışma Süresi	n	Ort.	Std. Sp.	F	p(Sig.)
Duygular Üzerinde Bilişsel Esneklik	1-5 Yıl	85	40,71	11,449	,436	,647
	6-10 Yıl	17	42,94	10,219		
	11 Yıl ve Üzeri	20	42,65	11,301		
Değerlendirme ve Başa Çıkma Esnekliği	1-5 Yıl	85	49,00	11,099	,474	,624
	6-10 Yıl	17	48,58	11,779		
	11 Yıl ve Üzeri	20	46,10	15,515		

* $p<0.05$

Katılımcıların kurumda çalışma süresi değişkenine göre bilişsel kontrol ve esneklik ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasında duygular üzerinde bilişsel esneklik ($p=,647$) ve değerlendirme ve başa çıkma esnekliği alt boyutlarında ($p=,624$) anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. ($p>0,05$)

Tablo 17

Katılımcıların Psikolojik Sermaye ve Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeklerinin Alt boyut Puanlarına Göre Korelasyon Tablosu

		Duygular Üzerinde Bilişsel Esneklik	Değerlendirme ve Başa Çıkma Esnekliği
İyimserlik	Pearson Kor.	,201*	,186*
	Sig.	,013	,020
	N	122	122
Psikolojik dayanıklılık	Pearson Kor.	,234**	,302**
	Sig.	,005	,000
	N	122	122
Umut	Pearson Kor.	,193*	,476**
	Sig.	,017	,000
	N	122	122
Öz yeterlilik	Pearson Kor.	,215**	,351**
	Sig.	,009	,000
	N	122	122

** $p<0,01$

* $p<0,05$

Katılımcıların psikolojik sermaye ile bilişsel kontrol ve esneklik arasındaki ilişki düzeylerini tespit etmek için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; psikolojik sermaye iyimserlik düzeyi ile duygular üzerinde bilişsel esneklik düzeyi arasında pozitif yönde ve anlamlı zayıf bir ilişki ($r=,201$; $p<0,05$), iyimserlik ile değerlendirme ve başa çıkma esneklik düzeyi arasında pozitif yönde ve anlamlı zayıf bir ilişki ($r=,186$; $p<0,05$), psikolojik dayanıklılık düzeyi ile duygular üzerinde bilişsel esneklik düzeyi arasında pozitif yönde ve anlamlı zayıf bir ilişki ($r=,234$; $p<0,01$), psikolojik dayanıklılık ile değerlendirme ve başa çıkma esneklik düzeyi arasında pozitif yönde ve anlamlı orta bir ilişki ($r=,302$; $p<0,01$), umut düzeyi ile duygular üzerinde bilişsel esneklik düzeyinde pozitif yönde ve anlamlı zayıf bir ilişki ($r=,193$; $p<0,05$), umut düzeyi ile değerlendirme ve başa çıkma esnekliği düzeyi arasında pozitif yönde ve anlamlı orta düzeyde bir ilişki ($r=,476$; $p<0,01$), öz-yeterlilik düzeyi ile duygular üzerinde bilişsel esneklik düzeyi arasında pozitif yönde ve anlamlı zayıf bir ilişki ($r=,215$; $p<0,01$), öz-yeterlilik düzeyi ile değerlendirme ve başa çıkma esneklik düzeyi arasında ise pozitif yönde ve anlamlı orta yönde bir ilişki ($r=,351$; $p<0,01$) olduğu tespit edilmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tartışma ve Sonuç

Yıllardır insanoğlu birçok sıkıntılı olaylar (hastalıklar, savaşlar, ekonomik krizler vb.) ile baş etmektedir. Bu yüzden geçirdiği olumsuz olaylar karşısında ihtiyaçlarını gidermeye çalışmış ve yeni arayışlar içine girmişlerdir. Bireylerin sosyal, kültürel ortamları değiştikçe mental açıdan da değişim gösterdikleri kaçınılmazdır. Hem geçmişte hem günümüzde mental(zihinsel) gelişimin, önemli olduğu alanlardan birisi de spordur. İnsanların günlük yaşam içerisinde bulunduğu herhangi bir durumu kolay bir şekilde atlatabilmesi için spor, bireyler için birer yaşam kaynağı haline geldiğini söyleyebiliriz. İnsanların gelişen bu toplumsal süreçle birlikte aldıkları sorumluluklar ve artan görevleri rekabet ortamının oluşmasına zemin hazırlamıştır. Rekabetin olduğu en önemli ortamlardan birisi de bireylerin zamanlarının çoğunu geçirdiği iş alanlarıdır.

Spor işletmelerinde bir araya gelen bireyler istenmedik olumlu veya olumsuz şekilde gelişen duyguları yönetmek durumunda kalan bireyler, performanslarını, bireysel gelişimlerini, bulundukları kuruma bağlılıklarını, devamlılıkları ve stresleri ile bağlantılı olduğu için psikolojik sermaye kavramının, meydana gelen kendi duygu durumlarını kontrol etmek ve başa çıkmak için de bilişsel kontrol-esneklik kavramı ile de önemli derecede bağlantısı bulunmaktadır. Bu nedenle, spor işletmelerinde çalışan bireylerin hem kendilerinin mental bakış açılarını ‘psikolojik sermaye’ düzeyler hemde, insanların doğasında olan üzüntü, stres gibi duygu durumlarını ölçmek için ‘bilişsel kontrol-esneklik’ düzeyleri arasındaki ilişki incelenmesi amacıyla çalışma gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri incelendiğinde, iyimserlik alt boyut ortalamalarının ‘Orta’, psikolojik dayanıklılık alt boyut ortalamalarının ‘Yüksek’, umut alt boyut ortalamalarının ‘Yüksek’, öz-yeterlilik alt boyut ortalamalarının ‘Yüksek’ düzeyde olduğu saptanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; spor işletmelerinde çalışan bireylerin, kurumda karşılaştığı herhangi olumsuz yaratacak durumlardan kaçındığı, şu an da ve gelecekte oluşabilecek olaylara iyimser-pozitif anlamda yaklaştığı, iş ortamında iç ve dış etkenlerden gelen olumsuz olayları genel olarak göz ardı ettikleri, kendilerini geliştirirken kurumdaki kişiler arası ilişkilerde de kendilerini iyi ifade edebildikleri, hem bireysel hem grup halinde olumlu yönde hareket ettikleri bunun yanı sıra olaylara farklı bakış açıları ile çözüm buldukları ve ortaya

koydukları fikir, düşünce ve aldıkları sorumluluklar karşısında kendilerine güvendikleri düşünülmektedir.

Psikolojik sermaye düzeyinin ‘Yüksek’ seviyede olması, çalışan bireylerin hem kendi gelişimleri için hem bulundukları işletmenin gelişimi ve ilerlemesi açısından önemi fazladır. Çalıştıkları kuruma bağlılıkları, kendilerini iyi ifade etme şekilleri, aniden oluşan zor durumlarda olaylar ile baş edebilme gücü ve amaçlar doğrultusunda istikrarlı olabilme yeteneği bakımından bireyleri pozitif yönde etkileyebilme olasılığı yüksektir (Luthans, Luthans & Luthans, 2004).

Katılımcıların bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik düzeyleri incelendiğinde, duygular üzerinde bilişsel esneklik alt boyut ortalamalarının ‘Yüksek’, değerlendirme ve başa çıkma esneklik alt boyut ortalamasının da ‘Yüksek’ olduğu saptanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; spor işletmelerinde çalışan bireylerin, kendi bilgi, tecrübe, fikirlerine güvendikleri, stresli-gergin oldukları anda genel olarak duygu ve düşüncelerini kontrol ettikleri ve esnettikleri, o an kötü bir ruh halinde olsalar bile duygularını bastırdıkları, kurum içinde oluşan problemlere farklı bakış açılarından yaklaştıkları, fevri hareket etmeyip olay hakkında farklı alternatif aradıkları, iş hayatındaki sorumluluklarını önemsedikleri yani, oluşan olumsuz durumlarda dikkatlerinin dağılmamasına özen gösterdikleri, çevrelerinde problem yaratan kişilere karşı duyarsız kalmadıkları, içsel oluşan depresif duygu ve düşünceleri atlatma konusunda kolay bir şekilde başa çıkma stratejileri uyguladıkları düşünülmektedir.

Bilişsel kontrol ve esneklik düzeyinin ‘Yüksek’ seviyede olması, çalışan bireylerin kuruma bağlılıkları açısından, kurumun gelişmesinde, kurum içi sosyalleşmeyi, kişilerarası iletişim bakımından, bireylerin sadece iş hayatına etkisinin yanı sıra günlük yaşam içerisinde duygu ve düşüncelerini kontrol edip ve esnetmeleri bulundukları toplum içerisinde saygınlık, sevgi vb. nitelikler taşımasına sebep olduğu düşünülmektedir.

Özcan (2016), ergen bireylerin bilişsel esneklik ile özyeterlik arasındaki ilişkiyi incelemiş, ayrıca bilişsel esneklik ile özyeterliğin cinsiyet açısından farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmıştır. Ergenlerin bilişsel esneklik düzeyleri arttıkça eğitim, sosyal, duygusal ve öz-yeterlilik düzeylerinin de artmakta olduğu sonucuna varmıştır. ‘Han vd., (2011) çalışmasında nöropsikolojik testlerden faydalanmış ve o da bilişsel esnekliği yüksek olan bireylerin stres-kaygı düzeylerinin daha az olduğu görüşünde bulunmuştur. Ayrıca çalışmasında bilişsel esneklik seviyesi yüksek olan kişilerin nöropsikolojik testlerine daha iyi tepki verdiklerini gözlemlemiştir.

Katılımcıların cinsiyet değişkeni göre psikolojik sermaye düzeyleri karşılaştırıldığında, gruplar arası anlamlı farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde, psikolojik dayanıklılık, umut, öz-yeterlilik alt boyutlarının ‘Yüksek’ iyimserlik alt boyut puan ortalamasının ‘Orta’ düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Erkek katılımcıların psikolojik dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik ortalamalarının kadın katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Spor işletmelerinde çalışan erkek katılımcıların kendilerini ilgili alanda daha yeterli donanıma sahip olması, hedefleri doğrultusunda kendilerine daha çok güven duymaları, bulundukları kuruma daha iyi adapte olmaları, ilgili alan da daha çok tecrübeye sahip olmaları ve ileriye dönük daha pozitif düşünceleri psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek seviyede olduğunu düşünebiliriz.

Şener (2017) tarafından örgüt iklimi iş performansına etkisinde psikolojik sermaye düzeyinin ara değişken rolü çalışmasında, katılımcıların cinsiyet faktörüne göre psikolojik sermaye kavramının alt elemanlarının düzeyleri (iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık, öz-yeterlilik) karşılaştırılmasında kadın katılımcıların daha yüksek düzeyde olduğu erkek katılımcıların ise daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

Küçükgöl (2019) tarafından psikolojik sermaye farkındalığı ve yönetici beklentisi adlı çalışmasında, katılımcıların cinsiyet değişkenine göre psikolojik sermayenin umut ve öz-yeterlilik alt boyutu faktöründe anlamlı farklılık bulmazken, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre psikolojik sermaye düzeyleri daha yüksek seviyede saptanmıştır. Yılmaz (2019) tarafından yapılan öğretmen bireylerin algılarına göre örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye değişkeni arasındaki ilişki çalışmasında, katılımcıların cinsiyet değişkenine göre psikolojik sermaye onun alt boyut düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Kadın ve erkek katılımcıların genel olarak yakın düzeyde olduklarını belirtmiştir.

Zengin (2022) tarafından öğretmenler üzerinde pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi adlı çalışmasında, katılımcıların cinsiyet değişkenine göre pozitif psikolojik sermaye düzeyleri karşılaştırılmasında, erkek katılımcıların, kadın katılımcılara nazaran pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak iyimserlik, güven, öz-yeterlilik ve dışa dönüklülük alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığını dile getirmiştir.

Elçi (2020) tarafından algılanan hizmetkâr liderlik davranışının spor kuruluşlarında çalışan bireyler üzerinde pozitif psikolojik sermayenin etkileri ve işle bütünleşmeleri arasındaki rolünün incelenmesi adlı çalışmasında, katılımcıların cinsiyet değişkenine göre gruplar arası

karşılaştırılmasında, anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri birbirine eşit derecede dağılım gösterdiği saptanmıştır. Bu çalışmanın sonuçları çalışmamızı destekler niteliktedir.

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik düzeyleri karşılaştırıldığında, duygular üzerinde bilişsel kontrol düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmişken, değerlendirme ve başa çıkma esneklik düzeyleri arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır. Erkek katılımcıların duygular üzerinde bilişsel kontrol düzeyleri kadın katılımcılara göre daha yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Buna göre; erkek katılımcıların stresli-gergin durumlarda duygu ve düşüncelerini kontrol etme, aniden oluşan problemler ile baş edebilme, bireysel aldıkları sorumluluklara odaklanma açısından, göstermiş oldukları tepkileri kontrol etme bakımından kadın katılımcılara göre daha yüksek düzeyde oldukları gözlemlenmiştir. Katılımcıların değerlendirme ve başa çıkma esneklik düzeyleri ise birbirine yakın düzeyde olduğu bulunmuştur.

Yazıcı & Mergan (2022) tarafından bilişsel esneklik ve bilişsel kontrol düzeylerinin sporda saldırganlık ve öfke üzerindeki yordayıcı rolü adlı çalışmasında, spordaki saldırganlık ve öfke düzeylerinin, duygular üzerinde bilişsel kontrol, değerlendirme ve başa çıkma esneklik düzeylerinin rolünü belirlemek ve bazı değişkenlere göre ilişkilerini incelemek amaçlanmıştır. Bilişsel esneklik ve bilişsel kontrol düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Kadın katılımcıların duygu ve düşüncelerini, kontrol etme, karşısına çıkan problemler karşısında çözüm üretebilme, bunu iyi bir şekilde yönetme açısından erkek katılımcılar ile benzer düzeyde olduklarını söyleyebiliriz.

Laçın (2015) tarafından üniversite ki öğrencilerin öz-yeterlilik düzeyleri ve stres ile başa çıkma becerilerinin bilişsel esnekliği yordama düzeyleri adlı çalışmasında, katılımcıların cinsiyet değişkenine göre karşılaştırıldığında, bilişsel esneklik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. Çalışmamızı destekler niteliktedir. Menteş (2019) tarafından e-spor ve geleneksel spor ile uğraşan sporcuların zihinsel dayanıklılık ve bilişsel esneklik durumlarının incelenmesi çalışmasında, katılımcıların cinsiyet değişkenine göre gruplar arası karşılaştırıldığında, herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanılmamış, bilişsel esneklik düzeylerinin yakın düzeyde olduğu saptanmıştır.

Uçkun, Demir & Yüksel (2013) tarafından yapılan meslek yüksek okullarında çalışan görevli akademik yöneticilerin üst bilişsel farkındalık düzeylerinden kontrol becerilerinin incelenmesi adlı çalışmasında, katılımcıların cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasında, anlamlı bir farklılık saptamıştır. Kadın katılımcıların genel olarak bilişsel kontrol düzeyleri erkek katılımcılara göre daha yüksek seviyede olduğu ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların yaş değişkenine göre psikolojik sermaye düzeyleri karşılaştırıldığında, gruplar arası anlamlı farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin yaş değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde, umut, psikolojik dayanıklılık, öz-yeterlilik düzeylerinin ‘Yüksek’, iyimserlik düzeylerinin ‘Orta’ düzeyde olduğu saptanmıştır. İnsanların yaşları ilerledikçe kendi benliklerinin farkına varması, ne istediklerini bilmesi, istedikleri alanda daha çok kendilerini geliştirmesi, bunun yanı sıra karşısına çıkan birçok problemi daha mantık çerçevesi içerisinde ve pozitif şekilde çözüm araması, hedefleri doğrultusunda daha emin adımlar atmaları, psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması yönünde olduğunu göstermektedir.

Çatal (2021) tarafından psikolojik sermaye kavramı ile yaşam doyumu ilişkisinde iş becerikliliğini aracı, yaş ve eğitim düzeyinin düzenleyici rolü adlı çalışmada, katılımcıların yaş değişkenine göre psikolojik sermaye ile alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. Bu çalışmanın sonuçları çalışmamızı destekler niteliktedir.

Çetinkaya (2019) tarafından eğitim örgütlerinde örgütsel psikolojik sermaye ve örgütsel stresin yönetim ilişkisi çalışmada, psikolojik sermaye düzeylerinin yaş değişkenine göre ortalamalarını incelediğimiz zaman, özyeterlilik ve umut alt boyutlarında anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. 51 ve yaş üzeri olan bireylerin hem özyeterlilik hem de umut seviyelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin yaşları ilerledikçe özyeterlilik ve umut düzeylerinin de arttığını söyleyebiliriz.

Akdaş (2017) tarafından pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum ve Denizli uygulaması adlı çalışmada, katılımcıların yaş değişkenine göre yapılan karşılaştırılmasında, psikolojik sermaye ile alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bir başka çalışma Akın (2020) tarafından yapılan otantik liderliğin psikolojik sermaye ve iş performansına etkilerinin incelenmesi üzerine bir araştırmada, katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin yaş değişkenine göre karşılaştırılmasında, hiçbir alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Yine farklı bir araştırma, Dinç (2018) tarafından yapılan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sosyalleşme ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki etkisinin incelenmesi adlı çalışmada, katılımcıların psikolojik sermaye alt boyutlarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasında, hiçbir alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmamıştır ancak 28-33 yaş arası olan katılımcıların iyimserlik, öz-yeterlilik, güven alt boyutlarının diğer yaş gruplarına göre daha fazla düzeyde olduğu, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutlarının ise 40 yaş ve üzeri katılımcılarda daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların yaş değişkenine göre bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik düzeyleri karşılaştırıldığında, gruplar arası anlamlı farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Katılımcıların bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik düzeylerinin yaş değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde, her iki alt boyutunda ‘Yüksek’ düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Değerlendirme ve başa çıkma esnekliği alt boyutundaki puan ortalamalarına göre; 18-27 yaş grubu katılımcılarının değerlendirme ve başa çıkma esneklik seviyelerinin 38 yaş ve üzeri yaş grubundaki katılımcılara nazaran daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Genç yaştaki bireylerin olaylara karşı düşünme becerilerinin, dışarıdan gelen algıları daha geniş perspektiften bakmaları, fikir alışverişlerinde daha çok bulunmaları veya sorunlara çeşitli alternatifler üretmelerinden dolayı diğer gruplara nazaran yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Başsu (2016) tarafından öğretmenlerin bazı demografik özelliklerine göre bilişsel esneklik düzeyleri ile öğrencilerinin bilişsel esneklik düzeylerinin incelenmesi adlı araştırmada, çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin bilişsel esneklik düzeyine ve yaşlarına göre öğrencilerinin bilişsel esneklik puanlarının anlamlı bir farklılık görülmediği tespit edilmiştir. Bilişsel esneklik kavramının yaş faktörü üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı görülmektedir.

Asıcı & İkiz’in (2015) yaptığı bir araştırmada da üniversite öğrencilerinin yaşı ile bilişsel esneklik düzeylerinin puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Yaş gruplarının ve düzeylerinin birbirine yakın düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu iki çalışmanın sonuçları da araştırmamızın bulgularını destekler niteliktedir.

İnsanlar yaşam döngüleri içerisinde birçok alanda problemle karşılaşmaktadır. Genellikle insanlar çözüm odaklı oldukları için de karşılaştıkları problemler için farklı çözüm yolları üretip problemleri ortadan kaldırmaya çalışırlar ve böylece bulundukları ortama daha rahat adapte oldukları düşünülmektedir. Bu yüzden insanların yaşı ilerledikçe bilişsel esneklik düzeyinin de artması yönünde olduğunu düşünülmektedir. Araştırma bulgularının sonucunda anlamlı farklılık olmamasının sebebi mekân, zaman, vs. nedenlerden dolayı olduğunu düşünebiliriz.

Katılımcıların ekonomik düzey değişkenine göre psikolojik sermaye düzeyleri karşılaştırıldığında, gruplar arası anlamlı farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin ekonomik düzeye göre ortalamaları incelendiğinde, umut, psikolojik dayanıklılık ve öz-yeterlilik seviyelerinin ‘Yüksek’, iyimserlik düzeyinin ‘Orta’ seviyede olduğu saptanmıştır. Spor işletmelerinde çalışan bireylerin çalıştıkları kurumdan aldıkları maaş kendi ihtiyaçlarını ne kadar iyi anlamda karşılırsa, örgüte bağlılıkları artar bunun yanı sıra hem kurum açısından hem çalışanların gelişimi için önemli etken olacaktır.

Hamuluoğlu (2019) tarafından psikolojik sermaye düzeyleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırmada, ekonomik düzeyi 1500 TL üzeri olan çalışanların iyimserlik, dayanıklılık puanları, geliri 1251-1500 olan çalışanlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın sonucuna baktığımız zaman çalışanların ekonomik düzeyleri arttıkça çalışanların bakış açılarının daha iyimser ve psikolojik dayanıklılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Ersin (2018) tarafından örgütlerde psikolojik sermayenin ölçülmesine yönelik bir alan araştırması adlı çalışmada, ekonomik düzeylerinin, psikolojik sermayenin 4 alt boyutu olan iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik düzeyleri ile anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Her bir alt boyutta 4500-5500TL ve 5000 TL' den fazla geliri olan bireyler tüm boyutlara daha olumlu yanıt verirken, gelir seviyesi düşük olan bireyler tüm boyutlara olumsuz şekilde yanıt vermiştir. Yani, insanların gelir seviyesi yükseldikçe daha olumlu bakış açısında olurken, gelir azaldıkça daha olumsuz yönde olduğu saptanabilir.

Çalışmanın sonucunda ekonomik düzey değişken faktörünün, psikolojik sermayenin gelişimi açısından önemli bir unsur olarak belirtildiği görülmektedir. Bu çalışmadaki bulgulardan elde edilen sonuçlar çalışmamızı destekler nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların ekonomik düzey değişkenine göre bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik düzeyleri karşılaştırıldığında, gruplar arası anlamlı farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Katılımcıların tüm alt boyutunda 'Yüksek' düzeyde olduğu görülmektedir. Duygular üzerinde bilişsel esneklik alt boyutunda 'Üst' ekonomik düzeyine sahip katılımcıların 'Alt' ekonomik düzeyine sahip katılımcılara nazaran stresli-gergin durumlar karşısında duygularını daha iyi düzeyde kontrol ettikleri, aniden oluşan olumsuz duygu ve düşüncelerden etkilenmedikleri bu yüzden işine adapte olmakta güçlük çekmediği görülmektedir.

Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre psikolojik sermaye düzeyleri karşılaştırıldığında, gruplar arası anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde, umut, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının 'Yüksek', iyimserlik alt boyutunun 'Orta' düzeyde olduğu saptanmıştır. 16 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip olan bireylerin, 1-5 yıl mesleki tecrübeye sahip olan bireylere göre öz-yeterlilik düzeylerinin daha 'Yüksek' olduğu saptanmıştır. 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan bireylerin, mesleki açıdan daha çok kendilerini geliştirdikleri, daha uzun yıllar ilgili alanda bulundukları için kendilerine güvendikleri, toplum içerisinde öğrendiği bilgileri daha iyi aktarabildikleri, bulunduğu kuruma daha fazla katkı sağladıkları ve sosyal hayatlarında oluşan problemleri konuşmaktan kaçınmadıkları görülmektedir. Ayrıca, spor işletmesinde çalışan

bireylerin farklı alanlarda yeterli donanıma sahip olmaları bazı psikolojik sermaye alt boyutlarında ayırt edici bir özellik olarak görüldüğü tespit edilmiştir.

Zağlı (2016) tarafından psikolojik sermaye düzeyinin çalışanın stresle başa çıkma stratejisi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyine etkisi adlı çalışmasını, tecrübe ile psikolojik sermaye, iş tatmini, örgütsel bağlılık düzeyleri ve stres ile başa çıkma grupları arasında anlamlı bir fark bulunmadığını tespit etmiştir. Araştırmadaki bulgulara göre, büyükşehir belediyesinde çalışanlar bireylerin psikolojik sermaye, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve stres ile baş etme düzeyleri mesleki kıdeme göre değişiklik göstermemektedir. Bu çalışmadaki bulguların sonuçları çalışmamızla örtüşmektedir.

Söylemez (2019) tarafından pozitif psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasındaki ilişkiler ve bir araştırma adlı çalışmasını, İstanbul'da aktif şekilde bulunan iki özel hastanenin 205 çalışanı üzerinde uygulamışlardır. Demografik değişkenlere göre katılımcıların mesleki tecrübeleri ile araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiye bakıldığında ise; düşük kişisel başarı ile psikolojik sermayenin alt boyutundan oluşan özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının çalışılan yıl sayısına göre farklılaştığı gözlemlenmiştir. Düşük kişisel başarı değişkeninde, 16 yıl ve üstü çalışanların diğer gruplara göre farklılaştığı ve çalışılan yıl (tecrübe) süresi arttıkça kişisel başarının da arttığı belirtilmiştir. Özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık değişkeninde de 0-5 yıl arası çalışanların farklılaştığı, tecrübesiz, işe yeni başlayan çalışanların özgüven ve psikolojik dayanıklılığın az olduğu, bir başka ifadeyle de mesleki alanda yeterli tecrübe arttıkça özgüven ve psikolojik dayanıklılığın da beraberinde arttığı sonucuna varılmıştır. Doğal olarak, mesleki kıdem değişkeninin psikolojik sermaye üzerinde etkisinin olduğunu söyleyebiliriz. Bu çalışmanın sonuçlarına baktığımız zaman çalışmamızı destekler nitelikte olduğunu görmekteyiz.

Giziroğlu (2019) tarafından okul yöneticilerinin psikolojik sermayeleri ve iş performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi adlı çalışmada, öğretmen bakış açılarına göre okul yöneticilerinin psikolojik sermayeye sahip olma düzeyleri ile yöneticilik performanslarının oldukça yüksek düzeyde olduğu ve onların performanslarını önemli ölçüde etkilediği fark edilmiştir. Psikolojik sermaye düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre ortalamalarına bakıldığında ise, öğretmen algılarının mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik düzeyleri karşılaştırıldığında, gruplar arası anlamlı farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Çalışmamızı oluşturan örneklem grubundaki kişilerin geneli ilk 5 yılını bu alanda geçirmiş henüz kendilerini yeteri kadar geliştirmemiş bu yüzden de bilişsel kontrol ve esneklik yetisine

sahip olmadıkları görülmektedir. Bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde, her iki alt boyutunda ‘Yüksek’ düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Spor işletmelerinde çalışan 16 Yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip bireylerin, 1-5 yıl mesleki tecrübeye sahip bireylere göre stresli durumlarda duygu ve düşüncelerini daha iyi kontrol ettikleri ve esnettiklerini söyleyebiliriz.

Kara (2020) tarafından spor yapan ve yapmayan bireylerde yaşamın anlamı, affetme esnekliği, bilişsel esneklik ile psikolojik belirtilerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Öğrencilerin spor yapma yılı durumlarına göre bilişsel esneklik düzeylerinin karşılaştırılmasında anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Çalışmada elde edilen bulgulara göre, 6-10 yıl ve 11 ve üzeri spor yılı olan öğrencilerin bilişsel esneklik puan ortalamalarının 1-5 yıl arası spor yılına sahip öğrencilerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları çalışmamızı destekler niteliktedir.

Temel (2021) tarafından okul öncesi öğretmenlerinin yansıtıcı düşünme beceriler puanlarını bilişsel kontrol ve esneklik becerileri puanlarını anlamlı düzeyde olup olmadığını araştırmıştır. Okulöncesi öğretmenlerinin yansıtıcı düşünme beceri düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre incelenmesi sonucunda anlamlı düzeyde bir farklılaşma görülmemiştir. Bu çalışmanın değişkenine göre çıkan sonuçlar çalışmamızı destekler niteliktedir.

Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre psikolojik sermaye düzeyleri karşılaştırıldığında, gruplar arası anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde, iyimserlik alt boyutlarının ‘Orta’, umut, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının ‘Yüksek’ olduğu tespit edilmiştir. Spor işletmelerinde çalışan lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip kişiler, ilköğretim-ortaöğretim düzeyine sahip kişilere göre, ilgili alanda daha tecrübeli oldukları için kolay bir şekilde zorlukların üstesinden gelmektedir. Bunun yanı sıra öğrendikleri bilgileri daha kolay ve rahat bir şekilde aktarabildikleri, birçok farklı alternatifler üretebildikleri, geleceğe yönelik daha pozitif baktıklarını, çalıştıkları kuruma daha çok faydalı olduklarını söyleyebiliriz.

Kahraman (2019) tarafından yapılan İstanbul’da özel ve devlet ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye düzeylerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi adlı çalışmada, yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin öz-yeterlilik, umut ve psikolojik sermaye düzeylerinin lisans mezunu olan öğretmenlere nazaran daha yüksek bulunmuştur. Bir bireyin yüksek lisans yapmış olması kendi alanında daha bilgili, tecrübeli kılacağından bu değişken psikolojik sermayeyi pozitif yönde etkilemektedir. Sonuç olarak, eğitim düzeyi arttıkça psikolojik sermayenin de arttığı görülmektedir.

Oruç (2015) tarafından yapılan akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin politik davranışlarına etkisini belirlemek adlı çalışmada, yüksek lisans ile doktora eğitim düzeyleri arasında doktora lehine, yüksek lisans ile post doktora değişkenleri arasındaki farklılığın incelenmesinde de post doktora lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Özyeterlilik boyutunda yüksek lisans değişkeninin, doktora ve post doktora değişkenleri aralarındaki anlamlı farklılığın ise post doktora lehine olduğu ortaya çıkmıştır.

Kaya, Balay & Demirci (2014) tarafından yapılan bir araştırmada öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça psikolojik sermaye düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Eğitim seviyesi artan bireylerin geleceğe dair daha pozitif baktıkları, eğitim sürecinde kazanmış oldukları bilgi, yetenek, başarıların ve kendilerini geliştirmesi onlara güven kazandırdığı ve bu süreçte karşısına çıkan zorluklar karşısında daha dayanıklı bireyler olduklarına değinilmiştir.

Ekin (2018) tarafından yapılan çalışmanın amacı, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinin bazı değişkenler açısından incelemesi amaçlanmıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye düzey algılarının yüksek olduğu, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısının öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans yapmış öğretmenlere göre pozitif psikolojik sermaye algılarında benzer özellikler taşıdığını söyleyebiliriz.

Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik düzeyleri karşılaştırıldığında, gruplar arası anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Katılımcıların bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde, duygular üzerinde bilişsel esneklik ile değerlendirme ve başa çıkma esnekliği alt boyutlarının ‘Yüksek’ olduğu saptanmıştır. Lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip kişilerin değerlendirme ve başa çıkma esneklik seviyelerinin ilköğretim-ortaöğretim eğitim düzeyine sahip kişilere oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bireylerin ilgilendikleri alanda kendini geliştirmesi hem çevresine hem kuruma hem kendisine fayda sağlayacağı için eğitim seviyesi yüksek bireylerin karar vermeden önce mevcut seçenekleri göz önünde bulundurdıkları, zor koşullarda farklı bakış açıları düşündükleri, kısacası bir sorun karşısında onu iyi değerlendirip ve üstesinden geldiklerini görmekteyiz.

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre psikolojik sermaye düzeyleri karşılaştırıldığında, gruplar arası anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin medeni durum değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik alt boyutlarının ‘Yüksek’, iyimserlik alt boyutunun ise ‘Orta’ düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Spor işletmelerinde çalışan

bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemesi bekar katılımcılar ile evli katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin benzer özellikler taşıdığı şeklinde yorumlanabilir.

Berberoğlu'nun (2013) yaptığı psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: bir alan araştırması adlı çalışmada, medeni durum ile psikolojik sermaye ikileminde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Dolayısıyla medeni durumun pozitif psikolojik sermaye kavramı üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığından söz edilemez.

Acar (2019) tarafından psikolojik sermaye ve ilişkili faktörlerin kurum içi iletişime etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Psikolojik sermaye düzeylerinin medeni durum değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde ise; umut, psikolojik dayanıklılık ve öz-yeterlilik alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. Ancak iyimserlik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Evli çalışan bireylerin psikolojik sermaye düzeyleri bekar çalışanlara göre daha yüksek seviyededir. Evli insanların bekar insanlara göre daha fazla aldıkları sorumluluk gereği geleceğe daha pozitif şekilde baktıkları, karşılaştığı problemleri daha sakin bir şekilde atlattıkları ve kabul etme yetilerinin yüksek olması bu sonuca ulaşmamızı sağlayabilir.

Yiter (2019) tarafından pozitif psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın alt amacı ise, kamu kurumunda çalışanların stresle başa çıkma stratejileri ve psikolojik sermaye düzeylerinin sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Çalışanların medeni durum değişkenine göre psikolojik sermaye düzeylerine baktığımız zaman, anlamlı bir farklılık olmadığını görmekteyiz. Evli katılımcılar ile bekar katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin benzer düzeyde olduğu saptanmıştır. Psikolojik sermayenin kavramının üzerinde medeni durum faktörünün bir etkisini olmadığını söyleyebiliriz.

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik düzeyleri karşılaştırıldığında, gruplar arası anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik düzeylerinin medeni durum değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde ise her iki alt boyutunda 'Yüksek' düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ancak bekar katılımcıların değerlendirme ve başa çıkma esneklik seviyelerinin evli katılımcılara nazaran daha yüksek düzeyde olduğu gözlemlenmiştir. Bekar bireylerin olumsuz duygu ve düşüncelere kapıldıkları zaman, önceki alternatifleri göz önünde bulundurmaları daha dikkatli seçim yapmaları bu sayede karar verme konusunda daha temkinli olduklarını göstermektedir. Bunun yanı sıra oluşan stresli durumlarda daha farklı stratejiler düşünmeleri,

geleceğe yönelik güçlü, emin adımlar atmak istemeleri değerlendirme ve başa çıkma esneklik düzeylerinin daha yüksek seviyede ortaya çıktığını dile getirebiliriz.

Katılımcıların kurumda çalışma süresi değişkenine göre psikolojik sermaye düzeyleri karşılaştırıldığında, gruplar arası anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Çalışmamızda bulunan örneklem grubundaki bireylerin çoğunluğu çalıştıkları kurumda ilk 5 yılını geçirdiği için psikolojik sermaye düzeylerinin birbirine yakın düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin kurumda bulunma yılı değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik alt boyutlarının ‘Yüksek’, iyimserlik alt boyutunun ise ‘Orta’ düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Sporun, insan yaşam standartlarını yükseltmesi hem fiziksel hem zihinsel açıdan insanlara iyi gelmesi nedeniyle spor işletmelerinde çalışan bireylerin, kendilerine güvenmesi, çözüm odaklı olması, kendisine katkı sağladığı kadar kuruma da faydasının olması, farklı stratejilere yön vermesi psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu anlamına gelebilir.

Akcakavaklı (2019) tarafından işyeri nezaketsizliği ile stres arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının düzenleyici (moderatör) etkisi üzerinde bir çalışma yapmıştır. Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin kurumda çalışma süresine göre farklılaşma dağılımlarına bakıldığı zaman, çalışanların öz-yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, alt boyutlarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.

Literatür incelendiğinde benzer şekilde, kurumda çalışma süreleri ile psikolojik sermaye düzeylerinin farklılaşmadığı çalışmaların olduğu görülmüştür. Pür (2019) tarafından bireylerin psikolojik sermayelerinin iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkide, otantik liderliğin düzenleyici bir etki olup olmadığı çalışmada kurumda çalışma sürelerinin psikolojik sermaye üzerinde bir etkisinin olmadığını vurgulamıştır.

Torun (2020) tarafından pozitif psikolojik sermaye ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi adlı çalışmada, kurumlarda çalışan katılımcıların pozitif psikolojik sermaye algılarının, örgüt iklimi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkisi olduğunu tespit etmiş ve psikolojik sermayenin çalışanların performansına olan etkisini olumlu yönde olduğunu belirtmiştir. Ancak katılımcıların psikolojik sermaye ortalamaları çalıştıkları kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar çalışmamızı destekler nitelikte olduğunu söyleyebiliriz.

Birdal (2018) pozitif psikolojinin gelişim sürecinde, demografik değişkenlerin örgütsel psikolojik sermaye bileşenlerine etkisi incelenmiştir. Örgütsel psikolojik sermayenin alt bileşenlerine etki eden unsurlar araştırılırken demografik değişkenler temel alıp çalışmayı

sürdürmüştür. Çalışanların kurumda çalışma yılı değişkenine göre iyimserlik, dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, psikolojik sermaye puan ortalamalarına bakıldığı zaman, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Katılımcıların kurumda çalışma süresi değişkenine göre bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik düzeyleri karşılaştırıldığında, gruplar arası anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmamızda bulunan örneklem grubundaki katılımcıların çoğunluğu 1 ile 5 yıl aralığını oluşturan bireyler olduğu için bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik düzeylerinin birbirine yakın düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Katılımcıların bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik düzeylerinin kurumda çalışma süresi değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde ise her iki alt boyutunda ‘Yüksek’ düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kurum içerisinde bireyler davranış ve tavırlarını şekillendirdiği, karşısına çıkabilecek problemleri çözme farkındalıklarının var olması, çalışma arkadaşlarına karşı tolerans gösterdikleri, zorluklar karşısında uygun tavırlar sergiledikleri, duygu ve düşüncelerini rahat bir şekilde yönettiklerini söyleyebiliriz.

Güzeltepe (2017) çalışmasında, kamu personelinin bilişsel esneklik düzeylerinin, psikolojik sözleşme rolleri açısından incelenmesini amaçlamaktadır. Kurumda çalışma süresi farklı olan gruplar arasında bilişsel esneklik düzeyleri ile kontrol açısından herhangi bir anlamlı farklılık bulunmaktadır. Katılımcıların bilişsel esneklik alternatifler alt boyutunun kontrol alt boyutundan daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların kontrol alt boyutunun kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre ortalamalarına bakıldığı zaman; 11-20 yıl çalışan bireylerin en yüksek ortalamaya sahip olduğu, bilişsel esneklik düzeylerinin kurumda çalışma yılı değişkenine göre ortalamasına bakıldığı zaman, 20 yıl ve üzeri çalışan bireylerin en yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Çalışmaya katılan kamu personelinin, kurumda aniden çıkabilecek problemleri çözmek için olası alternatifleri algılama becerilerinin yüksek olduğunu dile getirebiliriz.

Çalışma bulgularının sonunda yer alan pearson korelasyon analizi sonucunda katılımcıların psikolojik sermaye ile bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre, katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça bilişsel kontrol ve esneklik düzeylerinde arttığı sonucuna varabiliriz. Kişi kendisini ne kadar psikolojik sermaye anlamında geliştirir ve farkında olursa duygu ve düşüncelerini kontrol etme ve değişen durumlar karşısında esneklik gösterme eğiliminde bulunmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde ise psikolojik sermaye ile bilişsel kontrol ve esneklik ilişkisinin araştırıldığı bir çalışma bulunmamaktadır.

Öneriler

Kurum/İşletme Yöneticilerine Öneriler

- İşletmelerin, kurum ve kuruluşların en başta kendi içerisinde hedefledikleri amaçlara, başarılarla, etkinliğe ulaşması gerekmektedir. İnsan kaynağı faktörünü etkin ve doğru bir şekilde kullanılmasının önemi çok büyüktür. Bu kadar büyük etkene sahip olan insan faktörünün aynı zamanda yönetilmesi de çok zordur. İnsan yapısının karışık olması nedeniyle işletme yöneticilerinin çalışanlarının beklentilerine ve isteklerine yönelik kararlar alınıp yol izlemesi kurum açısından avantaj sağlayacaktır. Yani; bireylerin motive edilmesi sağlanmalıdır. Her ne kadar nitelikli olursa olsun insan kaynağından istediği verimi elde etmek istiyorsa işletmelerde bulunan bireylerin gerçekten çalışma arzusunu artırmasına yönelik adımlar atması gerekir. Bir işletmenin gerçek anlamda başarıyı, etkinliği, karlılığı ortaya koymasının yolu budur.
- Son dönemlerde büyük bir gelişme gösteren psikolojik sermaye ve bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik kavramlarının etkisi ile doğru kullanılan insan kaynağının işletmenin büyük gücü olduğu görülmektedir. Bu nedenle işletmeler psikolojik sermaye ve bilişsel esneklik ve kontrol kavramlarından yola çıkarak işletmelerin taklit edilemeyen kaynağı olan insan kaynağını yöneterek sürdürülebilir bir rekabet avantajı yakalama imkânına sahip olabilirler.
- Spor işletmelerine fayda sağlamak amacıyla yapılmış bu çalışma; psikolojik sermayenin bir yönetim biçimi olarak işletmeler tarafından benimsenmeli, çalışanların bireysel kapasiteleri ve güçlülükleri desteklenmeli, daha kontrol edilebilir ve yönetilebilir bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır.
- İşletme içerisinde çalışan bireylerin haklarının savunulduğu, çalışanların fikirlerine değer verildiği, güvenilir bir ortam oluşturulan yönetim biçiminin uygulanması, çalışanların örgüte bağlanmasını açısından ve işletmenin gelişimi açısından çok fayda sağlayacaktır.
- Spor işletmeleri içerisinde psikolojik sermayenin alt boyutlarından oluşan ‘iyimserlik’ faktörünün çok yüksek olmadığı görülmektedir. İyimserlik faktörüne yönelik yatırım yapmak, önem vermek, çalışanların performanslarının artmasına sebep olabilir.

- İşletme sahipleri çalışanları ile fikir alışverişinde bulunmalı, karşılaştığı veya istenmedik problemlerine çözüm odaklı olmalı, problemlerin olumlu yönlere odaklanmanın; kişiyi geliştirerek başarıya ulaştıracağını, değişik eğitimler ve tekniklerle seminerler verilmelidir.
- İşletmeler devamlılığın sağlanabilmesinin şartlarından birisi de karmaşık sorunları çözebilecek yaklaşımlara sahip ve değişimlere uyum gösterebilecek çalışanlarının bulunmasıdır. Bu yüzden kurum içerisinde ani gelişen sorunlar karşısında farklı stratejiler geliştiren, değişim oluşabilecek durumlarda ortama uyum sağlayan yani bilişsel esneklik anlamda iyi olan çalışanların olması kurumun avantajı için çok önemli olacaktır.
- Yöneticiler, çalışanlarının kendi yeteneklerini keşfedecek ortamlar oluşturmalıdır. Çalışanlarına özerklik sağlamalı ve sorunlar karşısında alternatifler üretebilmeleri için gerekli eğitim ve yönetsel destek verilmelidir.
- Ayrıca işletmeler için psikolojik sermaye ve bilişsel kontrol ve esneklik yetilerinin çok önemli olduğunu söyleyebiliriz. Bunun için bu veriler, kişinin işe alım ve karar verme sürecinde ‘öncelik’ verilebilir.

Araştırmacılara Öneriler

- Literatür incelendiğinde psikolojik sermaye ile bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik kavramlarının bağımsız değişken olarak araştırıldığı görülmektedir. Bu kavramların bağımlı ya da aracı değişken olarak da ele alınması önerilebilir.
- İlgili literatür taramasında psikolojik sermaye ile bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik kavramları ile ilgili oldukça az çalışma bulunmaktadır. Bu yüzden daha fazla araştırmalar yapılarak ilgili literatüre katkı sağlanmalıdır.
- Spor işletmelerinde çalışan bireylerin psikolojik sermaye ile bilişsel kontrol ve esneklik düzeylerinin araştırılması ilgili literatüre ve çalışmamıza özgünlük kazandırmıştır. Çalışmamızın araştırmacılara yol göstereceği düşünülerek farklı sektörler içerisinde karşılaştırmalar yapılabilir.
- Araştırmanın daha evrensel olması için evren ve örneklemin genişletilip artırılması önemlidir.
- Bölgenin sosyo-kültürel ya da sosyo-ekonomik özelliklerinin, çalışanların psikolojik sermaye ile bilişsel kontrol ve esneklik düzeyleri üzerinde etkisinin var olup olmadığına yönelik çalışmalar yapılabilir.

- Spor alanında psikolojik sermaye ile bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik ölçeği ile ilgili literatür incelendiğinde yurt içi ve yurt dışında yeteri kadar çalışma yok denecek kadar azdır. İlgili alanda çalışmalar yapmak literatüre ve alana önemli katkılar sağlayacaktır.
- Bireysel açıdan psikolojik sermaye ve bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik düzeylerinin artırılması için gereken bireysel çabaların neler olabileceği konusunda çalışmalar yapılabilir.
- Spor işletmelerinde çalışan bireylerin psikolojik sermaye ile bilişsel kontrol ve esneklik düzeylerinin farklı değişkenler ile karşılaştırılması çalışmayı farklı bir boyuta ilerletebilir.



KAYNAKÇA

- Acar, V. (2019). *Psikolojik Sermayenin Kurum İçi İletişime Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akbaş, M. (2019). *Psikolojik Sermaye ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki: Özel, Kamu, ve Vakıf Hastanelerinde Bir Karşılaştırma*, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Akcakavaklı, H. (2019). *İşyeri Nezaketsizliği ile Stres Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1).
- Akdaş, K. (2017). *Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum ve Denizli Uygulaması*. (Yüksek Lisans Tezi), Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akın, T. (2020). *Otantik Liderliğin Psikolojik Sermaye ve İş performansına Etkilerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allport, A., Styles, A.E., & Hsieh, S. (1994). "Shifting attentional set: Exploring the dynamic control of tasks". C. Umiltà ve M. Moscovitch (Eds.), *In Attention and Performance XV*, New Jersey: Erlbaum. 421-452.
- Altıntaş, E., & Gültekin, M. (2003). *Psikolojik Danışma Kuramları*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Altmann E. M., & W. D. Gray, (2008). "An Integrated Model of Cognitive Control in Task Switching," *Psychological Review*, 115(3), 602–39.
- Altunkol, F. (2011). *Üniversite öğrencilerinin Bilişsel esneklikleri ile algılanan stres düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi), Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Altunkol, F. (2017). *Bilişsel Esneklik Eğitim Programının Lise Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik ile Algılanan Stres Düzeylerine ve Stres Düzeylerine ve Stresle Başa Çıkma Tarzlarına Etkisi*. (Doktora Tezi), Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Amer, T., Campbell, K. L., & Hasher, L. (2016). "Cognitive Control As a Double-Edged Sword," *Trends in Cognitive Sciences*, 20(12), 905–15.
- Anderson, P. (2002). Assessment and development of executive function during childhood. *Child Neuropsychology*, 8(2), 71-82.
- Arı, R. (2006). *Gelişim ve öğrenme, testlerle desteklenmiş* (3. bs.) Ankara: Nobel Yayınevi.
- Arlı, H. (2021). *Psikolojik Sermaye ve İşe Gönülden Adanmanın İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, (Yüksek lisans tezi), Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Asıcı, E., & İkiz, F. E. (2015). Mutluluğa Giden Bir Yol: Bilişsel Esneklik. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(35), 191-211.

- Aslan, Ş. (2018). Examination of cognitive flexibility levels of young individual and team sport athletes. *Journal of Education and Training Studies*, 6(8), 149- 154.
- Avey, B. J., Wernsing, S.T., & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Ayva, A. S. (2018). *Macera Terapisi Temelli Grupla Danışmanlığın Üniversite Öğrencilerinde Bilişsel Esneklik ve Belirsizliğe Tahammülsüzlüğe Etkisi*. (Doktora Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi,
- Bacanlı, H. (2002). *Gelişim ve öğrenme*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Badak, A. (2019). *Pozitif Psikolojik Sermaye, Bilişsel Esneklik, Psikolojik Güvenlik ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiler*, (Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baddeley, A. D. (2002). “Is Working Memory Still Working?”. *European Psychologist*, 7, 85-97.
- Baddeley, A. D., & Hitch, G. J. (1974). “Working memory”. *Psychology of learning and motivation*, 8, 47-89.
- Balta, N. Ş. (2020). *Genç Yetişkin Bireylerin Bilişsel Esneklik Düzeylerinin, Ölüm Kaygısı Düzeyleri ve Mutluluk Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bandura A. (1996). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*, Sage Publication.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall: Englewood Cliffs.
- Bandura, A. (2004). Swimming Against the Mainstream: The Early Years from Chilly Tributary to Transformative Mainstream. *Behavior Research and Therapy*, 42, 613-630.
- Barut, A. (2017). *Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı ile Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek lisans Tezi), Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Başpınar, Z. (2019). *Üstbilişsel ve Bilişsel Esneklik Becerilerinin Öğretmenlik Mesleki Yeterliliklerini Yordama Gücü*. (Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Başsu, D. A. (2016). *Öğretmenlerin Bazı Demografik Özelliklerine Göre Bilişsel Esneklik Düzeyleri ile Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Mersin: Çığ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baumgartne S. E. vd., (2014). “The Relationship Between Media Multitasking and Executive Function in Early Adolescents”, *Journal of Early Adolescence*, 34 (8), 1120- 1144.
- Bayhan, P., & Artan İ. (2007). *Çocuk gelişimi ve eğitimi*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Beck, A.T. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. New York: International Universities Pres.
- Bedel, A., & Ulubey, E. (2015). Ergenlerde başa çıkma stratejilerini açıklamada bilişsel esnekliğin rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(55), 291-300.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.

- Bertiz, Y. (2018). *Farklı Bilişsel Esneklik Düzeyine Sahip Öğrencilerin Uzaktan Eğitime Karşı Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bilgiç, B. (2020). *Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ile İlişkisi*. (Yüksek lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bilgin, M. (2009). Bilişsel esnekliği yordayan bazı değişkenler. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(36), 142-157.
- Bingöl, D. (2006), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Arıkan Basımevi. Birdal, C. (2018). *Demografik Değişkenlerin Örgütsel Psikolojik Sermaye Bileşenlere Etkisi Üzerine Görgül Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Mersin: Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Birdal, C. (2018). *Demografik Değişkenlerin Örgütsel Psikolojik Sermaye Bileşenlerine Etkisi Üzerine Görgül Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Mersin: Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Blaye, A., & Bonthoux, F. (2001). Thematic and taxonomic relations in preschoolers: The development of flexibility in categorization choices. *British Journal of Developmental Psychology*, 19, 395–412.
- Boniwell, I. (2006). *Positive Psychology in a Nutshell: A Balanced Introduction to the Science of Optimal Functioning*, Second Edition, Pwbc, London.
- Bourdieu, P. (2011). The forms of capital. (1986). *Cultural theory: An anthology*, 1, 81-93.
- Brandt, T., Gomes, J., & Boyanova, D. (2011); "Personality and Psychological Capital as Indicators of Future Job Success? A Multicultural Comparison Between Three European Countries," *LTA*, 3(11), 263–289.
- Burke, C.S., Pierce, L. G., & Salas, E. (2006). *Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments*. Emerald Group Publishing Limited. 49-53.
- Buttelmann, F., & Karbach, J. (2017). Development and plasticity of cognitive flexibility in early and middle childhood. *Front Psychology*, 8, 10-40.
- Cameron, K., Dutton, J. E., & Robert E. Quinn, (2003); *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, Published by Berrett-Koehler Publishers.
- Campbell, J.P., & Wiernik, B.M. (2015). The Modeling And Assessment of Work Performance. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2, 47-74.
- Canas, J. J., Fajardo, I., & Salmeron, L. (2006) "Cognitive flexibility." *International encyclopedia of ergonomics and human factors* :297-300.
- Cegala, D. J. (1981). Interaction involvement: A cognitive dimension of communicative competence. *Communication Education*, 30(2), 109–121.
- Cengiz, A. (2020). *Enstrüman Çalan Bireyler ile Enstrüman Çalmayan Bireylerin Bilişsel Esnekliklerinin Karşılaştırılması*, (Yüksek lisans Tezi), Mersin: Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cenkciemenoglu, S. (2018). *Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Sermayeleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler*. (Yüksek Lisans Tezi), Mersin: Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Colzato, L. S., Huizinga, M., & Hommel, B. (2009). Recreational cocaine polydrug use impairs cognitive flexibility but not working memory. *Psychopharmacology*, 207, 225–234.
- Corsini, R. J., & Wedding, D. (2011). *Current psychotherapies*. (E. Güzelyazıcı, S. D. Çiftçi, M. Türkoğlu, Çev.) İstanbul: Kaknüs.
- Cretenet, J., & Dru, V. (2009). Influence of the peripheral and motivational cues on the rigid flexible functioning: Perceptual, behavioral, and cognitive aspects. *Journal of Experimental Psychology: General*, 138, 201–217.
- Çatal, F. (2021). *Psikolojik Sermaye ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İş Becerikliliğinin Aracı, Yaş ve Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Rolü*. (Doktora Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çavdar, D. (2013). *Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları ve romantik ilişkilerde akılcı olmayan inançlar*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çelikkaleli, Ö. (2014). Bilişsel Esneklik Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirliği. *Eğitim ve Bilim*, 39(176) 339-346.
- Çetin, F., & Basım, H.N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*. 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Şeşen, H., & Basım, H. N. (2013). Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-10.
- Çetinkaya, M. Y. (2019). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Stres Yönetimi Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Şanlıurfa: Harran Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Deak, G. O. (2003). The development of cognitive flexibility and language abilities. *Advances in Child Development and Behavior*, 31, 271–327.
- Demirgüneş, K. (2004). *Entellektüel Sermayenin Firma Değeri Üzerindeki Etkisi ve Ekonometrik Bir Analiz*. (Yüksek Lisans Tezi), Niğde: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirtaş, S. A. (2019). Stresli Durumlarda Bilişsel Kontrol ve Bilişsel Esneklik: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Psikoloji Çalışmaları*, 39 (2): 345-368.
- Dennis, J. P., & Wall, J. V. (2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34(3), 241-253.
- Desoete, A., Roeyers, H., & Buysee, A. (2001). Metacognition and Mathematical Problem Solving in Grade 3. *Journal of Learning Disabilities*, 34, 435–449.
- Dick, A. S. (2014). The development of cognitive flexibility beyond the preschool period: An investigation using a modified flexible item selection task. *Journal of Experimental Child Psychology*, 125, 13-34.
- Dinç, A. (2018). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sosyalleşme ve Psikolojik Sermaye Düzeyleri*. (Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Diril, A. (2011). *Lise Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik Düzeylerinin Sosyo-Demografik Değişkenler ve Öfke Düzeyi ile Öfke İfade Tarzları Arasındaki İlişki Açısından İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dye, M. L., & Eckhardt, C. I. (2000). Anger, irrational beliefs and dysfunctional attitudes in violent dating relationships. *Violence ve Victims*, 15(3), 337-350.
- Ekin, A. (2018). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Karaman: Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Elçi, Ü. (2020). *Algılanan Hizmetkar Liderlik Davranışının Spor Kuruluşları Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermayeleri ve İşle Bütünleşmeleri Üzerindeki Rolünün İncelenmesi*. (Yüksek lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Elen, J., Stahl, E., Bromme, R., & Clarebout, G. (2011). Links Between Beliefs and Cognitive Flexibility: *Lessons Learned*. *Springer Science & Business Media*, 2-4.
- Ellis, A. (1957). Rational psychotherapy and individual psychology. *Journal of Individual Psychology*, 13(1), 38-44.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Erkuş, A., & Fındıklı, A.F. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Ersin, M. (2018). *Örgütlerde Psikolojik Sermayenin Ölçülmesine Yönelik Bir Alan Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Türk Hava Yolları Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fan, J., vd. (2002). "Testing the efficiency and independence of attentional networks." *Journal of Cognitive Neuroscience*, 14(3) 340-347,
- Fillmore, M. T. (2003). "Drug abuse as a problem of impaired control: current approaches and findings." *Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews*, 2 (3), 179-197.
- Flavell, J. H. (1963). *The Developmental Psychology of Jean Piaget*. New York: D. Van Nostrand Company, Litton Educational Publishing, Inc.
- Froggatt, W. (2005). *A brief introduction to rational emotive behaviour therapy*, 3rd Edition. Zealand: Stortford. (Online).
- Gabrys, R. L., Tabri, N., Anisman, H. & Matheson, K. (2018). *Cognitive control and flexibility in the context of stress and depressive symptoms: The Cognitive Control and Flexibility Questionnaire*. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-19.
- Gedikpınar, H. (2019). *Otantik Liderlik ile Çalışanların Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: ÇokUluslu İşletmeler Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Giziroğlu, B. (2019). *Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermayeleri ve İş Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P., Lance Frazier, M., & Snow, D. (2009). In the Eyes of the Beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15 (4), 353-367.
- Göksoy, N. G. (2021). *Beden Eğitimi ve Spor Dersinde Taktiksel Oyun Yaklaşım Modelinin Bilişsel Esneklik ve Akademik Benlik Üzerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tez), Erzincan: Binali Yıldırım Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü.
- Grabowski, B. L., & Jonassen, D. H. (1993). *Handbook of individual differences. Learning and Instruction*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Guy, S. C., Gioia, G.A. & Isquith P.K. (2004). *Behavior Rating Inventory of Executive Function-: Self-report Version*. Psychological Assessment Resources.
- Güler B. K. (2009). *Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi* (Editörler: A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür). Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar İçinde, Umuttepe Yayınları, 119-146.
- Güler, B. K. & Sarıipek, D. B. (2014). Psikolojik sermayenin çalışma hayatındaki etkileri. Kocaeli üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi. *Türk Metal Dergisi*, 174, 26-31.
- Gülüm, İ.V., & Dağ, İ. (2012). Tekrarlayıcı Düşünme Ölçeği ve Bilişsel Esneklik Envanterinin Türkçeye Uyarlanması, Geçerliliği ve Güvenilirliği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 13, 216-223.
- Gündüz, B. (2013). Bağlanma stilleri, akılcı olmayan inançlar ve psikolojik belirtilerin bilişsel esnekliği yordamadaki katkıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(4), 2071-2085.
- Gürbüz, S. (2006). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 49.
- Güzeltepe, S. (2017). *Kamu Personelinin Bilişsel Esneklik düzeylerinin Psikolojik Sözleşme Rollerini Açısından İncelenmesi Bir Alan Araştırması: Bakırköy Adliyesi*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Hammond, K. R., & D. A. Summers. (1972)."Cognitive control." *Psychological Review*, 79 (1), 58-67.
- Hamuloğlu, B. (2019). *Psikolojik Sermaye ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Han, D. vd., (2011). Performance enhancement with low stress and anxiety modulated by cognitive flexibility. *Psychiatry investigation*, 8(3), 221.
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2014); “*Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*”, çev. editörü, Tayfun Doğan, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Hill, A. (2008). *Predictors of relationship satisfaction: The link between cognitive flexibility, compassionate love and level of differentiation* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database.
- 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, 13–28
- Ishizuka, K., Hillier, A., & Beversdorf, D. Q. (2007). Effect Of The Cold Pressor Test On Memory and Cognitive Flexibility. *Neurocase*, 13(3): 154-157.

- İbrahimli, N. (2020). *Hizmet Sektöründe Pozitif Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişki*, (Yüksek lisans Tezi), Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İmren, M. (2021). *Çoklu Medya Görevlerinin Bilişsel Kontrol Yetisi Üzerine Etkileri*, (Doktora Tezi), Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60 (1), 1-9.
- Jersild, A. T. (1927). *Mental set and shift*. Archives of psychology, No: 89.
- Kahneman, D. (1973). *Attention and effort*. C. 1063. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kahraman, S. (2019). *Devlet ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kara, Ş. N. (2020). *Spor Yapan ve Yapmayan Bireylerde Yaşamın Anlamı, Affetme Esnekliği, Bilişsel Esneklik ile Psikolojik Belirtilerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Doktora Tezi), Sakarya: Sakarya Uygulamalı Bilimler Enstitüsü.
- Karabacak, A., & Çiftçi, M. (2016). Üniversite öğrencilerinin evliliğe ilişkin tutumları ile akılcı olmayan romantik ilişki inançları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 36(2), 25-43.
- Karahan, T., F. & Sardoğan, M., E. (1994). Rasyonel-emotif terapi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(10), 110-135.
- Karasakaloğlu, B. (2015). *Otel İşletmeleri Çalışanlarının Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Yaratacılıklarına Etkisi: Alanya Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kardeş, A. G. (2016). *Davranış- Mekân Uyumı: Bilişsel Esneklik Düzeyleri Farklı Öğrencilere Göre, Okul Ortamında Olanaklılıkların İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kaya, A., Balay, R., & Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği). *Electronic Journal of Social Sciences*, 13(48), 47-68.
- Kaygusuz, C. (2013). Irrational beliefs and abuse in university students' romantic relations. *Eğitim Araştırmaları – Eurasian Journal of Educational Reseach*, 51, 141-156.
- Keleş, N. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Kırıkkanat, B. (2016). *Üniversite Öğrencilerinin Akademik Başarılarına İlişkin Yol Analizi Modeli: Akademik Güven, Psikolojik Sermaye ve Akademik Başa Çıkma Faktörlerinin İncelenmesi*. (Doktora Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kloo, D., Parner, J., Aichorn, M., & Schmidhuber, N. (2010). Perspective taking and cognitive flexibility in the dimensional change card sorting (DCCS) Task. *Cognitive Development*, 25, 208-217.
- Koroğlu, E., & Türkçapar, M.H. (2009). Psikoterapi Yöntemleri: Kuramlar ve Uygulama Yönergeleri. Ankara: HYB Yayınları.

- Kray, J. vd., (2012). "Can Task-Switching Training Enhance Executive Control Functioning in Children with Attention Deficit/-Hyperactivity Disorder?," *Frontiers in Human Neuroscience*, 5, 180.
- Kurt, A.A. (2019). *Genç Yetişkinlerde Akılcı Olmayan Romantik İlişki İnançları, Bilişsel Esneklik ve Benliğin Ayrışması İlişkisinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Mersin: Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Küçükgöl, E. (2019). *Psikolojik Sermaye Sermaye Farkındalığı ve Yönetici Beklentisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Uşak: Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Küçüköyük, C. (2015). *3-5 yaş arasında ve anaokuluna giden çocuk annelerinin ayrılma kaygısı ve bağlanma biçimleri ile çocuğun davranışları ve ayrılma kaygısı arasındaki ilişki: bilişsel esnekliğin aracı rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Laçın, B.G.D. (2015). *Üniversite Öğrencilerinde Özyeterlilik ve Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Bilişsel Esnekliği Yordama Düzeyleri*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Logan, G. D., & Cowan, W. B. (1984). "On the ability to inhibit thought and action: A theory of an act of control." *Psychological Review*, 91(3), 295- 327, doi: 10.1037/0033-295x.91.3.295.
- Luthans F, Avey J.B., Avolio B.J., & Norman S.M., Combs G. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387– 393.
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A New Positive Strength For Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 1, 304-322.
- 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., Avolio, B. J., Avey J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*. 60, 541–572.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human And Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 44-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). "The Mediating Role of Psychological Capital in The Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship". *Journal of Organizational Behavior*. 29(2), 218-238.
- Luthans, F., vd., (2006). "Developing the Psychological Capital of Resiliency," *Management Department Faculty Publications*, 5(1),1-23.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio J.B. (2007); "Psychological Capital Developing The Human Competitive Edge," Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015); *Psychological Capital and Beyond*, Oxford University Press, NewYork, Amerika.
- Mackworth, N. H. (1957). "Some factors affecting vigilance" *Advancement of Science*, 53, 389–393.

- Maddux, J. E. (2002). Self-efficacy: The Power of Believing You Can. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp.277- 287). New York: Oxford University Press.
- Martin, M. M., & Anderson, C. M. (1998). The cognitive flexibility scale: Three validity studies. *Communication Reports, 11* (1), 1-9.
- Martin, M. M., & Anderson, C. M. (2001). The relationship between cognitive flexibility and affinityseeking strategies. *Advances in Psychological Research, 4*, 69-76.
- Martin, M. M., & Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological reports, 76*(2), 623-626.
- Martin, M. M., Staggers, S. M., & Anderson, C. M. (2011). “The Relationships Between Cognitive Flexibility with Dogmatism, Intellectual Flexibility, Preference for Consistency, and Self-Compassion” *Communication Research Reports, 28* (3): 275-280.
- Masley, S., Roetzheim, R., & Gualtieri, T. (2009). Aerobic exercise enhances cognitive flexibility. *Journal of Clinical Psychology in Medical Settings, 16*, 186–193.
- Memmert, D., & Roth, K. (2007). The effects of non-specific and specific concepts on tactical creativity in team ball sports. *Journal of Sports Sciences, 25*(12), 1423-1432.
- Menteş, G. (2019). *E-Spor ve Geleneksel Spor ile Uğraşan Sporcuların Zihinsel Dayanıklılık ve Bilişsel Esneklik Durumlarının İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Neenan, M., & Dryden, W. (2006). *Rational emotive behaviour therapy in a nutshell*. (W. Dryden, Ed.) London: SAGE Publications.
- Nelson, D., & Cooper, C. (2007). *Positive Organizational Behavior*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nicolopoulou, A. (2004). Oyun, bilişsel gelişim ve toplumsal dünya: Piaget, Vygotsky ve sonrası, (M. T. Bağlı çev.). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 37*(2), 137-169.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi), Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özbek, D. T. (2020). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Stresle Başa Çıkma ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Hayvanat Bahçesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan, H.D.A. (2016). *Ergenlerde Bilişsel Esneklik ile Özyeterlilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Mersin: Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkalp, E., & Çiğdem K. (2013), *Örgütsel Davranış*, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Özkalp, E. (2009), *Örgütsel davranışta yeni bir boyut: Pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları*, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 491- 498.
- Özyakışır, D. (2011). Beşerî Sermayenin Ekonomik Kalkınma Sürecindeki Rolüne İlişkin Teorik Bir Değerlendirme, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 6*(1),46-71.
- Page, L., & Donohue, R. (2004); “Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration Of The Construct,” *Business and Economics Working Paper, 51*(4), 1-10.

- Pajares, F., (1997). Current Directions in Self-Efficacy Research. *Advances in Motivation and Achievement*, 10(1), 1-49.
- Parvizi, G. (2021). *Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Doyumlarının Yordayıcısı Olarak Bilişsel Esnekliğin Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Peterson, C. (2000). "The Future of Optimism". *American Psychologist*, 55(2), 44-55.
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The Positive Impact and Development of Hopeful Leaders. *Leadership ve Organization Development Journal*, 24(1), 26-31.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.
- Portes A. (2000). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. In E. L. Lesser (Ed.), *Knowledge and Social Capital: Foundations and Applications USA*; 43-67.
- Putnam R. D. (1993). *Making Democracy Work*. Princeton, NJ, Prenceton University Press.
- Pür, F. (2019). *Psikolojik Sermayenin İş tatminine Etkisinde Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Rahimi, M., Meratian, N., & Mahmoodabadi, H.Z. (2018). The role of family communication dimensions in adolescents' depression with the mediation of cognitive flexibility. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 20(5).
- Rassmusen, P. R. (2005). *Personality-guided cognitive-behavioral therapy* (1st ed.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Rmanerö, J., & Törneke, N. (2018). Davranışçılık üzerine geliştirilenler: bilişsel/ davranışçı terapiler, davranışçı psikoterapi ve işlevsel bağlamlılık. *İnsan davranışlarının ABC'si* (F. Yavuz ve H. T. Karatepe, Çev.). İstanbul: Litera Yayıncılık.
- Roberts, L. M., vd., (2005). Güçlü yönleriniz için nasıl oynanır. *Harvard Business Review*, 83 (1), 74-80.
- Robertson, I. H., vd., (1997). "Oops!": performance correlates of everyday attentional failures in traumatic brain injured and normal subjects." *Neuropsychologia*, 35 (6), 747-758.
- Rogers, R. D., & Monsell, S. (1995). Costs of predictable switch between simple cognitive tasks. *Journal of Experimental Psychology: General*, 124 (2), 207-231.
- Rosvold, H. E., vd. (1956). "A continuous performance test of brain damage." *Journal of consulting psychology* 20 (5), 343-350.
- Rutter, M. (2008). Developing concepts in developmental psychopathology, J.J. Hudziak (ed.) *Developmental psychopathology and wellness: Genetic and environmental influences*. American Psychiatric Publishing. 3-22 Washington, DC.
- Sadullah, Ö., vd., (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 7. Baskı. İstanbul: Beta Basım.
- Sapmaz, F., & Doğan, T. (2013). Assessment of cognitive flexibility: Reliability and validity studies of Turkish version of the Cognitive Flexibility Inventory. Ankara University, *Journal of Faculty of Educational Sciences*, year: 46(1), 143-161.
- Sarı, T., & Owen, K.F. (2016). Romantik İlişkilerde Akılcı Olmayan İnançların ve Bağlanma Boyutlarının İlişki Doyumu Üzerindeki Yordayıcı Rolünün İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(37), 204-216.

- Schneider, S. L. (2001). "In Search of Realistic Optimism". *American Psychologist*, 56(3), 250-263.
- Schultz T. W. (1961). Investment in human Capital", *The American Economic Review*, 51(1): 1-17.
- Schultz, T. W. (1984). *Beşerî Sermayeye Yapılan Yatırım, İktisadi Kalkınma Seçme Yazılar*. Çev. Gürkan, F. Ankara: ODTÜ İİBF Yayını.
- Schunk, D. H., Hanson, A.R., & Cox, P.D. (1987). Peer-Model Attributions and Children's Achievement Behavior. *Journal of Educational Psychology*, 79(1), 54-61.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness: Using The New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. (2002). Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy. *Handbook of Positive Psychology* (3-9). New York: Oxford University Press.
- Senemoğlu, N. (1998). *Gelişim, Öğrenme, Öğretim*. Özsen Basımevi, Ankara.
- Senemoğlu, N. (2015). *Gelişim öğrenme ve öğretim kuramdan uygulamaya*. (24. baskı). Ankara: Yargı Yayınevi.
- Shallice, T., & Vallar, G. (1990). "The impairment of auditory-verbal short-term storage." *Neuropsychological impairments of short-term memory*, 11-53.
- Sheldon, M. K., & King, L. (2001). Why Positive Psychology Is Necessary, *the American Psychological Association*, 56(3), 216-217.
- Siu, O. L., Cheung, F., & Lui, S. (2015). Linking positive emotions to work well-being and turnover intention among hong kong police officers: The role of psychological capital. *Journal Of Happiness Studies*, (2), 367.
- Smith, E. E., & Kosslyn S.M. (2014). *Bilişsel psikoloji*. Çev. Ed.: M. Şahin. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249- 276.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*, USA: Sage Publication.
- Snyder, L. R. (1974). Classification of the solvent properties of common liquids. *Journal of Chromatography A*, 92(2), 223-230.
- Söylemez, M. (2019). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler ve Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Spreitzer, G. M., & Sonenshein, S. (2003). Positive deviance and extraordinary organizing. *Positive organizational scholarship*, 207-224.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998); "Social cognitive theory and self-efficacy: going beyond traditional motivational and behavioral approach," *Organizational Dynamics*, 26 (4), 62-74.
- Stangor, C. (2010). *Introduction to Psychology*. Flat World Knowledge.
- Stephenson, E., Watson, P. J., Chen, Z. J., & Morris, R. J. (2018). Self-Compassion, self-esteem and irrational beliefs. *Current Psychology*, 37(4), 809-815.

- Stevens, A. D. (2009). *Social problem solving and cognitive flexibility: relations to social skills and problem behaviour of at-risk young children*. Doctoral Dissertation, Seattle Pacific University, USA.
- Stuss, D. T. (2011). Traumatic brain injury: relation to executive dysfunction and the frontal lobes. *Current opinion in neurology*, 24(6), 584-589.
- Şener, Y. (2017). *Örgüt İkliminin İş performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Ara Değişken Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, M. (2021). *Evlilik Uyumunun Yordayıcıları Olarak Affedicilik ve Bilişsel Esnekliğin İncelenmesi*, (Yüksek lisans Tezi), Konya: KTO Karatay Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Şiriner, İ., Kapucu H., Aydın M., Morady F., & Çetin Ü. (2010). *Politik İktisat ve Adam Smith*. Yön Yayınları
- Taştemur, B. (2018). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Temel, M. (2021). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Bilişsel Kontrol ve Esneklik ile Yansıtıcı Düşünme Becerilerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tokgöz, O. (2019). *Sporcuların mental performanslarının karşılaştırılması*, (Doktora tezi), Bursa: Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Torun, F. (2020). *Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Töremen F. (2002). Okullarda sosyal sermaye: Kavramsal bir çözümleme, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8 (32), 556-573.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi*, (Doktora Tezi), Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Uçkun, C. G., Demir, B., & Yüksel, A. (2013). Meslek Yüksek Okullarında Görevli Akademik Yöneticilerin Üst Bilişsel Farkındalık Düzeylerinden Kontrol Becerilerinin İncelenmesi *Kocaeli Üniversitesi Örneği*, 21. *Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 2, (5), 19-33.
- Unsworth, N., vd., (2005). "An automated version of the operation span task." *Behavior research methods*, 37(3), 498-505.
- Üzümcü, B., & Müezzini, E. E. (2018). Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik ve Mesleki Doyum Düzeyinin İncelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(1), 8-25.
- Williams, A. M. (2009). Perceiving the intentions of others: how do skilled performers make anticipation judgments?. *Progress in brain research*, 174, 73- 83.
- Williams, A. M., & Elliott, D. (1999). Anxiety, expertise, and visual search strategy in karate. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 21(4), 362-375.
- Wilson, S. P., & Kipp, K. (1998). "The development of efficient inhibition: Evidence from directed-forgetting tasks." *Developmental Review*, 18(1),86-123.
- Yapıcı, İ. (2021). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisine Yönelik Türkiye’de Yapılan Çalışmalar Üzerine Bir Meta Analizi*. (Yüksek Lisans Tezi), Mersin: Toros Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

- Yaşar, S. (2020). *Üniversite 1. ve 4. Sınıf Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik Düzeyleri ile Sosyal İlgili Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yazgan, N. N. (2019). *Yetişkinlerde Savunma Mekanizmalarının, Bağlanma Stilleri ve Bilişsel Esneklik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yazıcı, Ö. F., & Mergan, B. (2022). The Predictive role of cognitive flexibility and cognitive control on aggression and anger in sports. *Mediterranean Journal of Sport Science*, 5(3), 522-536.
- Yetiş, E. (2016). *Psikolojik Sermaye ve Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Çalışması*, (Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz Y. (2019). *Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Psikolojik Sermaye Arası İlişki*, (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yiter, G. (2019). *Pozitif Psikolojik Sermaye ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Mersin: Çag Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Youssef C.M., & Luthans F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Published in Journal of Management*, 33(5): 774-800.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and health: journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 31(3), 180-188.
- Yurtal F. (2001). Akılcı olmayan inançların bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (15), 41-18.
- Zağlı, A. (2016). *Psikolojik Sermayenin Çalışanın Stresle Başa Çıkma, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Muğla Büyükşehir Belediyesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi), Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zengin, S. (2022). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Rize: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

EKLER

EK-1. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Sıra	Psikolojik Sermaye Ölçeği	Hiçbir zaman	ÇokSeyrek	Arasıra	Sık Sık	Her zaman
1	Bu iş yerinde işler asla benim istediğim şekilde yürümez.					
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.					
3	İş arkadaşlarıma bilgi sunarken kendime güvenirim.					
4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.					
5	Daha önce zorluklar yaşadığım için, işimle ilgili zorlukların üstesinden geleceğime inanıyorum.					
6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol olduğunu düşünüyorum.					
7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.					
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.					
9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.					
10	İşimi yaparken karşılaştığım zorlukların üstesinde tek başıma gelebilirim.					
11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, öyle gider.					
12	Eğer çalışırken kendimi bir çıkmazın içinde bulursam, bu durumdan kurtulmak için birçok yol düşünürüm.					
13	İşimle ilgili ortaya çıkabilecek şeyleri kendi başıma halledebileceğimi hissediyorum.					
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.					
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.					
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.					
17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.					
18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.					
19	İşim ile ilgili karşılaştığım olaylara “Her şeyde bir hayır vardır.” şeklinde yaklaşıyorum.					
20	İşim ile ilgili hedefleri sıkı bir şekilde takip ediyorum.					
21	Kurumun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güveniyorum.					
22	İşimde karşılaştığım zorlukları bir şekilde hallederim.					
23	Kurum dışındaki kişilerle (vatandaşlar) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.					
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünürüm.					

EK-2. Bilişsel Kontrol ve Bilişsel Esneklik Ölçeği

Hiç katılmıyorum 1	Çoğunlukla katılmıyorum 2	Biraz katılmıyorum 3	Ne katılıyorum ne katılmıyorum 4	Biraz katılıyorum 5	Çoğunlukla katılıyorum 6	Tamamen katılıyorum 7	
1. Nasıl bir adım atacağıma karar vermeden önce elimdeki seçenekleri tartarım.	1	2	3	4	5	6	7
2. Düşüncelerim ve duygularım üzerindeki kontrolümü kaybediyormuşum gibi hissedirim.	1	2	3	4	5	6	7
3. Duruma farklı bakış açılarından yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
4. Aniden ortaya çıkan düşüncelerden ve duygulardan kurtulmak benim için zordur.	1	2	3	4	5	6	7
5. Tepki vermeden önce çok yönlü bakış açısı ile durumudeğerlendiririm	1	2	3	4	5	6	7
6. Durumla en iyi şekilde başa çıkabilmek için harekete geçmedenönce farklı çözüm yolları düşünmeye çalışırım.	1	2	3	4	5	6	7
7. Hoş olmayan düşüncelerden veya duygulardan kurtulmak benim için kolaydır.	1	2	3	4	5	6	7
8. Rahatsız edici düşünceleri görmezden gelmek benim için kolaydır	1	2	3	4	5	6	7
9. Nasıl bir tepki göstereceğime karar vermeden önce, kolaylıkla farklı başa çıkma stratejileri düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6	7
10. Tepki vermeden önce olaylara farklı açılardan bakmaya çalışırım.	1	2	3	4	5	6	7
11. Can sıkıcı düşünceler veya duygular yüzünden dikkatim kolaylıkla dağılır	1	2	3	4	5	6	7
12. Soruna birden fazla çözüm yolu bulmak için uğraşırım.	1	2	3	4	5	6	7
13. Düşüncelerimi ve duygularımı, durumu içinde bulunduğu şartlara göre değerlendirerek kontrol ederim.	1	2	3	4	5	6	7
14. Düşüncelerimi ve duygularımı kontrol altında tutabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
15. Duygularımı yönetmede zorlanırım	1	2	3	4	5	6	7
16. Düşüncelerim ve duygularım bir işe odaklanabilmemi engeller.	1	2	3	4	5	6	7
17. Düşüncelerimi veya duygularımı, durumu yeniden değerlendirerek yönetirim.	1	2	3	4	5	6	7
18. Dikkatimi olumsuz düşüncelerden veya duygulardan başka yöne çevirmekte zorlanırım.	1	2	3	4	5	6	7

EK-3. Etik Kurul Kararı



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-70400699-000-2100133213
Konu : Etik Kurul Kararları

24.05.2021

DAĞITIM YERLERİNE

Fakültemiz Etik Kurulunun 18.05.2021 tarihli oturumunda alınan E-70400699-050.02.04-2100131120 sayılı, 2021/4 Fakülte Etik Kurulu Kararları konulu belgede yer alan karar metni aşağıya çıkarılmıştır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr. Necip Fazıl KİŞHALI
Alt Kurul Başkanı

Karar 1: Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim dalı yüksek lisans öğrencisi Ceren Solmaz ÇAKMAK'ın "spor işletmelerinde çalışan bireylerin psikolojik sermayeleri ile bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi" başlıklı tez çalışması isteği ile ilgili yazısı ve ekleri incelendi. Yapılan görüşmelerden sonra; adı geçen araştırma çalışmasının yürütülmesinin, etik kurallarına uygun olduğuna, oy birliği ile kabul edilmesine, karar verildi.

Dağıtım:

Gereği:
Sayın Ceren Solmaz ÇAKMAK

Bilgi:
Sayın Doç.Dr. Emre BELLİ

Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı 25240 Erzurum
Tel: +90 442 2311380
Elektronik Ağı: <http://www.atauni.edu.tr/#besyo>
Kep Adresi: atauni@hs01.kep.tr

Bilgi: Özer TOPAL
Faks: +90 442 2311333
E-Posta: besyo@atauni.edu.tr



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Ceren Solmaz ÇAKMAK

Doğum Tarihi:

Doğum Yeri:

Medeni Hali:

Uyruğu:

G-Mail:

Eğitim Bilgileri

Lisans: Atatürk Üniversitesi- Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu- Rekreasyon Bölümü

Yüksek Lisans: Atatürk Üniversitesi- Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü- Spor Yönetimi Anabilim Dalı