

**SİGORTACILIK SEKTÖRÜNDE BAŞARI KRİTERİ OLARAK
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE**

Gökçe TÜRKER

**Ocak 2023
DENİZLİ**

**SİGORTACILIK SEKTÖRÜNDE BAŞARI KRİTERİ OLARAK
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı**

Gökçe TÜRKER

Danışman: Prof. Dr. Kamil ORHAN

**Ocak 2023
DENİZLİ**

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

Gökçe TÜRKER

ÖN SÖZ

Pozitif psikolojik sermaye; sigorta sektöründe çalışanların iş yaşamında başarı kriteri olarak performansları, davranışları ve iş tutumları üzerinde etkili olmaktadır. Çalışan bireylerin umutlu, iyimser, dayanıklı ve öz yeterliliklerinin başarı kriteri olarak anlamlı bir ilişkisi olup olmadığı ortaya koyularak, çalışma hayatında önemli bir yere sahip olan insan faktörünün daha iyi bir çalışma anlayışı ile verimli olması üzerine cevap aranmıştır. Tezimin her aşamasında her türlü yardımını ve desteğini birikimiyle birleştirip bu yolda daha bilgili yürümemi sağlayan danışmanım Prof. Dr. Kamil ORHAN'a, yüksek lisans ders aşamamda tezimi yazabilecek birikimi elde etmemi sağlayan Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ, Doç. Dr. Nagihan DURUSOY ÖZTEPE, Prof. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ, Doç. Dr. Aslıcan KALFA TOPATEŞ, Dr. Öğretim Üyesi Nursel DURMAZ BODUR, Dr. Sezgi AKBAŞ'a teşekkürü borç bilirim. Ayrıca lisans hocalarım Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK, Dr. Öğr. Üyesi Tolga GÜL ve yüksek lisans aşamamda beni hep destekleyen sınıf arkadaşlarım Merve ÇELİK, Bilge EKİZ'e minnettarım. Çalışma disiplini ve zekasını ile beni daima hep ileri noktaya taşıyan, sigorta sektöründe yoluma ışık tutan sevgili patronum ve mentörüm Tunç TERZİOĞLU'a çok teşekkür ederim. Bu süreç de beni hep motive edip, daha iyisini yapabileceğime inandıran bilgisiyle sürecimi kolaylaştıran Emre DEMİR'e ve her zaman, her sürecimde hayatıma destek olan sevgili arkadaşlarım Çağlanur ÇİMOĞLU, Gülgün GÖKÇE ve Kübra DEMİR'e teşekkür ederim. Akademik kariyer olarak örnek aldığım beni hep destekleyen kuzenim Neslişah YAŞAR KARTAL'a teşekkür ederim. Son olarak her zaman arkamda olan ailemin güçlü kadınları biricik annem Sevtap SERTEL ve canım teyzem Mehtap SERTEL'e çok teşekkür ederim.

ÖZET

SİGORTACILIK SEKTÖRÜNDE BAŞARI KRİTERİ OLARAK POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

TÜRKER, Gökçe
Yüksek Lisans Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı
Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Kâmil ORHAN

Ocak 2023, IX + 119 Sayfa

Pozitif psikolojik sermaye, performansı ve memnuniyeti, onu oluşturan bireysel güçlü yönlerden daha iyi öngören temel bir yapıdır. Pozitif psikolojik sermayeyi, psikolojinin çeşitli alanlarında yeni ortaya çıkan kavram olarak, günümüzde, araştırmacılar ve uzmanlar psikolojik sermayenin rolünü ve işlevini giderek daha fazla kabul etmekte ve işyerlerinde optimal gelişmeyi sağlama potansiyeline sahip olduğuna inanmaktadır. Pozitif psikolojinin sahip olduğu bu potansiyel, bir çerçevede başarı faktörü ile ilişkilidir.

Günümüzün rekabet ortamında örgütler sadece görevlerini yerine getirerek varlıklarını sürdürmesi ve başarıya ulaşması olanaksızdır. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermayenin önemi, sağladığı avantajlar ile sektörün başarısı konusunda ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda sektörler içerisinde, ülkeler için önemli bir yere sahip olan sigortacılık sektörünün ilgili konuda araştırılması önem arz etmektedir.

Araştırmanın amacı, Türkiye piyasa koşullarında istihdam durumunda olan sigorta çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye aracılığıyla yaratıcılık, iş geliştirme ve işletme başarı kriterlerinin arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Türkiye’de sigortacılığın yaklaşık 135 yıllık bir geçmişe sahip olduğu düşünüldüğünde, araştırmanın önemi açığa çıkmaktadır. Bu bağlamda araştırma Psycap ölçeği kullanılarak Antalya ilinde sigortacılık sektöründe çalışan 159 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlarda Antalya’da sigortacılık sektöründe çalışan katılımcıların sosyo-demografik yapılarıyla pozitif psikolojik sermaye faktörlerinin anlamlı ilişkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu husus bireysel-örgütsel başarı ilişkisinde Türkiye’deki sigortacılık sektörü ve sektörün gelişimi için oldukça anlamlıdır.

Anahtar Sözcükler: Pozitif psikoloji, Pozitif psikolojik sermaye, sigortacılık sektörü, Türkiye, anket uygulaması.

ABSTRACT**POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AS A SUCCESS CRITERIA
IN THE INSURANCE SECTOR**

TÜRKER, Gökçe

Master Thesis

Labour Economics and Industrial Relations Department

Labour Economics and Industrial Relations Programme

Adviser of Thesis: Prof. Dr. Kâmil ORHAN

January 2023, IX + 119 Pages

Positive psychological capital is a fundamental construct that predicts performance and satisfaction better than the individual strengths that compose it. Positive psychological capital, as a newly emerging concept in various fields of psychology, nowadays, researchers and experts are increasingly accepting the role and function of psychological capital and believe that it has the potential to ensure optimal development in the workplace. This potential of positive psychology is related to the success factor in a framework.

In today's competitive environment, it is impossible for organizations to survive and achieve success simply by fulfilling their duties. Therefore, the importance of positive psychological capital emerges in terms of the success of the sector with the advantages it provides. In this context, it is important to research the insurance sector, which has an important place for countries among the sectors, on the relevant subject.

The aim of the research is to reveal the relationship between creativity, business development and business success criteria through positive psychological capital of insurance employees who are employed in Turkish market conditions. Considering that the insurance business in Turkey has a history of approximately 135 years, the importance of the research becomes clear. In this context, the research was carried out with 159 people working in the insurance sector in Antalya, using the Psycap scale. In the results obtained, it was found that the social demographic structures of the participants working in the insurance sector in Antalya and positive psychological capital factors had a significant relationship. This issue is very meaningful for the insurance sector in Turkey and the development of the sector in terms of individual-organizational success.

Keywords: Positive psychology, Positive psychological capital, insurance industry, Turkey, survey application.

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vi
GRAFİKLER DİZİNİ	vii
TABLolar DİZİNİ	viii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM SİGORTACILIK SEKTÖRÜ ÜZERİNE TEMEL KAVRAMLAR VE TÜRKİYE’DE SİGORTACILIK SEKTÖRÜ İNCELEMESİ

1.1. Sigorta Kavramı ve Önemi.....	4
1.2. Sigorta Kavramı ile İlgili Temel Terimler	7
1.2.1. Riziko	7
1.2.2. Poliçe.....	7
1.2.3. Tazminat.....	7
1.2.4. Reasürans	8
1.2.5. Konservasyon.....	8
1.2.6. Eksper.....	8
1.2.7. Sigorta Değeri	9
1.3. Sigorta ve Sigortacılık Kavramının Tarihsel Çerçevesi.....	9
1.4. Sigortanın İşlevleri ve Sigorta Çeşitleri	13
1.4.1. Hayat Sigortaları	15
1.4.2. Hayat Dışı Sigortalar.....	16
1.5. Sigortanın Fonksiyonları	18
1.5.1. Fon Kaynağı Olma	18
1.5.2. Maddi Zarar ve Kayıpları Önleme	20
1.5.3. Riskleri Azaltma ve Önleme	21
1.5.4. Vergi Kaynağı Olma	22
1.6. Sigortacılık Sektörünün Ülkeler için Önemi ve Etkileri	22
1.7. Türkiye’de Sigorta ve Sigortacılık Sektörünün Genel Görünümü.....	25
1.7.1. Türkiye’de Sigorta ve Tarihi	26
1.7.2. Türkiye’de Sigortacılık Sektörü ve Verileri.....	29
1.8. Dünyada Sigortacılık Sektörü Üzerine İnceleme.....	31

İKİNCİ BÖLÜM POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN KAVRAMSAL VE KURAMSAL ANALİZİ

2.1. Sermaye Kavramı ve Türleri	36
2.1.1. Fiziki Sermaye	40

2.1.2. Beşerî Sermaye.....	42
2.2. Psikoloji Bilimi ve Sermaye İlişkisinin Açılımı	45
2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramına İlişkin Genel Bir Bakış	50
2.3.1. Pozitif Psikoloji Hareketi ve Önemi	50
2.3.2. Pozitif Psikolojinin Gelişimi ve Çalışma Alanları	52
2.3.3. Pozitif Örgütsel Davranış ve Ölçütü	54
2.3.4. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve Niteliği.....	57
2.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri	59
2.4.1. Öz Yeterlilik.....	60
2.4.2. Umut.....	61
2.4.3. İyimserlik	62
2.4.4. Psikolojik Dayanıklılık	64
2.5. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bireysel-Örgütsel Başarı İlişkisi.....	67
2.6. Başarı Kriterleri ve Performans Normları.....	70
2.6.1. Bireysel Performans ve Başarı Kriterleri	70
2.6.2. Örgütsel Performans ve Başarı Kriterleri.....	71
2.6.3. Performans Yönetimi ve Değerlendirmeleri	73
2.6.4. Görev Performansı ve Bağlamsal Performans	75
2.7. Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Yaşamındaki Etkilerinin İncelemesi	76
2.8. Konu ile İlgili Literatür Taraması	78

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Araştırmanın Amacı	83
3.2. Araştırmanın Önemi.....	83
3.3. Araştırmanın Örneklemi ve Modeli	83
3.4. Veri Toplama Araçları	85
3.5. Elde Edilen Bulgular	85
3.5.1. Araştırmada Elde Edilen Sosyo-Demografik Sonuçlar.....	85
3.5.2. Araştırmaya İlişkin Bulgular ve Değerlendirmeler.....	90
3.5.2.1. Normal Dağılım Testleri	92
3.5.2.2. Cinsiyete Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri Düzeyleri.....	92
3.5.2.3. Medeni Duruma Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri Düzeyleri	93
3.5.2.4. Eğitim Düzeyine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri Düzeyleri	94
3.5.2.5. Yaş Aralığına Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri Düzeyleri ...	95
3.5.2.6. Mesleki Deneyime Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri Düzeyleri	97
3.5.2.7. Gelir Düzeyine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri Düzeyleri .	98
SONUÇ	100
KAYNAKLAR	105
EKLER.....	100
ÖZ GEÇMİŞ	119

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 1. Sigorta Türlerinin Ana Esasları	14
Şekil 2. Sigortanın Fon Kaynağı Olma Özelliğindeki Gelişim Süreci.....	19
Şekil 3. Sigortacılık Sektörünün Ülkelerdeki Etki Kanalları	23
Şekil 4. Psikolojik Sermayenin Açıklanmasına İlişkin Teorik Model.....	49
Şekil 5. Pozitif Psikolojik Sermayenin Ortaya Çıkış Sürecine İlişkin Dönüşümler	58
Şekil 6. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri	60
Şekil 7. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bireysel ve Örgütsel Düzeyde Arka Planı	69
Şekil 8. Araştırmada Önerilen Modelin Çerçevesi	84

GRAFİKLER DİZİNİ

	Sayfa
Grafik 1. Katılımcıların Cinsiyeti	86
Grafik 2. Katılımcıların Yaş Aralıkları	86
Grafik 3. Katılımcıların Medeni Halleri	87
Grafik 4. Katılımcıların Eğitim Düzeyleri	87
Grafik 5. Mesleki Konuma Göre Dağılımı	88
Grafik 6. Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Dağılımı	88
Grafik 7. Gelir Düzeylerine Göre Dağılımı	89

TABLOLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1. Sigorta Tarihindeki Önemli Gelişmeler.....	12
Tablo 2. Hayat Sigortaları ve Hayat Dışı Sigortalar Arasındaki Farklar	18
Tablo 3. Türk Sigortacılık Sektöründeki Şirket Sayısı	29
Tablo 4. Türkiye’de Aktif Büyüklüklerine Göre Sigorta Şirketleri Sıralaması.....	30
Tablo 5. Prim Hacmine Göre İlk 10 Sıralama.....	32
Tablo 6. Dünyada Piyasa Değerlerine Göre En Büyük Sigorta Şirketleri	34
Tablo 7. Teorik Çerçeve Sermaye Kavramının Sistemleştirilmesi	37
Tablo 8. Sermaye Tanımının Ek Bileşenlerinin Terminolojisinin Sistemleştirilmesi	38
Tablo 9. Psikoloji Biliminde Yer Alan Temel Alanlara İlişkin Tanım ve Çerçeve.....	46
Tablo 10. Ulusal ve Uluslararası Literatür Özeti	80
Tablo 11. Ankete Katılan Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuçlar	89
Tablo 12. Araştırmada Elde Edilen Sonuçlara İlişkin Genel Görünüm.....	91
Tablo 13. Kolmogorov – Simirnov Test Sonuçları	92
Tablo 14. Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık ve İyimserlik Toplam Puanları ile Ölçek Toplam Puanı İçin İlişkisiz T Testi Sonuçları	92
Tablo 15. Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık ve İyimserlik Toplam Puanları ile Ölçek Toplam Puanı İçin Medeni Duruma Göre İlişkisiz T Testi Sonuçları	93
Tablo 16. Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik ve Ölçek Toplam Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları	95
Tablo 17. Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik ve Ölçek Toplam Puanlarının Yaş Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	96
Tablo 18. Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik ve Ölçek Toplam Puanlarının Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları	97
Tablo 19. Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik ve Ölçek Toplam Puanlarının Gelir Düzeylerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	99

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
BES	Bireysel Emeklilik Sistemi
DASK	Doğal Afet Sigortalar Kurumu
FCAC	Financial Consumer Agency of Canada
HM	Hazine ve Maliye Bakanlığı
IOM	Uluslararası Göç Örgütü
JCR	Japan Credit Rating Agency
KPMG	Klynveld Peat Marwick Goerdeler
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
Psycap	Pozitif Psikolojik Sermaye
SEGEM	Sigortacılık Eğitim Merkezi
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TL	Türk Lirası
TSB	Türkiye Sigorta Birliği

GİRİŞ

Sigorta kavramı, bireylerin, hayatlarının herhangi bir döneminde karşılaşılabilecekleri maddi ve manevi zararlardan korunmak ya da bu zararları minimize etmek için öncesinde gereksinim duyduğu önlem alma ihtiyacı ya da daha önceden varlığı bilinmeyen, fakat ortaya çıkma olasılığı bulunan tehlikelere karşı varlıkları ve kişileri, belli bir prim karşılığında güvence altına alan bir sistemdir. Sigorta, modern ekonomilerde bireylerin ve işletmelerin taşıdığı riskleri azaltmak için önemli bir araçtır. Sigortanın ortaya çıkışında kara yolu ve deniz yolu taşımacılığının etkileri oldukça fazladır. İlk sigorta poliçesi 1347 yılında İtalya Cenova limanından hareket eden “Santa Clara” isimli geminin yüküne kesilmiş ve ilk sigorta şirketi 1424 yılında Cenova’da kurulmuştur. Sigortacılığın gelişiminde üç ülke ön plana çıkmaktadır. İlk olarak Ortaçağ’da ve Rönesans’ta İtalya tarafından; ikincisi 16. yüzyıldan 19. yüzyıla kadar Birleşik Krallık tarafından ve üçüncüsü ise Amerika Birleşik Devletleri (ABD) tarafından şekillendiğini söylemek mümkündür. Tarihsel inceleme, sigortanın girişimcilikle bağlantılı olduğunu ve yenilikçilik ve girişimcilik ruhuyla aşılanmış bireylerin belirsizliğin üstesinden nasıl gelmeye çalıştıklarını ve bu süreçte sigortacılığın, finans sektörünün ve finansal aracılığın gelişimini nasıl şekillendirdiğini büyük ölçüde göstermektedir. Sigorta türleri sosyal sigortalar ve özel sigortalar şeklinde ikiye ayrılır. Sosyal sigortalar da kendi arasında ihtiyari ve gayri ihtiyari sigortalar, özel sigortalar ise hayat sigortaları ve hayat dışı sigortalar şeklinde ayrılmaktadır. Sigortanın fon kaynağı olma, maddi zarar ve kayıpları önleme, riskleri azaltma ve önleme, vergi kaynağı olma şeklinde önemli fonksiyonları bulunmaktadır. Bu bağlamda sigortacılık sektörünün ülkelerin refahını arttırması ve sürdürmesi için ekonomik büyümeye ve finansal istikrara katkı sağladığı için ekonominin işleyişi için çok önemlidir. Türkiye’de sigortacılığın yaklaşık 135 yıllık bir geçmişe sahip olduğu görülmektedir. 2021 yıl sonu itibarıyla 400 milyar Türk Lirası (TL) sınırını aşan büyüklüğü ile finans sektörünün en önemli alanlarından biri olan Türkiye sigorta sektörü, gelişen ülke dinamiklerine paralel olarak yüksek büyüme potansiyelini korumaktadır. Sektör, 2021 yılında toplam aktiflerini yüzde 38 oranında arttırmayı başarmış ve 2019 yılındaki yüzde 33’ün ve 2020 yılındaki yüzde 30’un büyüme oranları üzerinde bir büyüme gerçekleştirmiştir. Dolayısıyla Türkiye’de sigorta sektörü, son yıllarda büyüme oranlarını sürekli yenileyerek ve bir önceki yıla nazaran üstüne katarak ilerlemesini sürdürmüştür.

Sermaye terimi, ekonomik düşünceden, gelecekteki getirilerinin üretilebileceği bir varlık olarak ortaya çıkmaktadır. Birikmiş servet Aristoteles'e kadar tartışılırken, sermaye kavramı A. Smith ve D. Ricardo gibi klasik iktisatçılar tarafından ön plana çıkarılmaktadır. Bu akademisyenlerin ardından, I. Fisher, K. Marx, J. M. Keynes ve G. Becker kavramı genişletmektedir. Sermaye kavramı analiz edilirken, genel olarak fiziki ve beşerî sermaye şeklinde ikiye ayrılır. Fiziksel sermaye, üretimde kullanılan arazi, malzeme ve makineler gibi fiziksel varlıkları içermektedir. Beşerî sermaye, üretim sürecinde yer alan işgücüne ait olan bilgi, beceri, deneyim ve dinamizm gibi diğer üretim faktörlerinin daha verimli ve etkin kullanılmasını sağlayan pozitif değerler bütünü olarak tanımlanmaktadır. İnsan sermayesi kriterleri, psikoloji ve sermaye ilişkisinin anlaşılabilirliği hususunda ayrı bir yere sahiptir. Psikoloji ve sermaye ilişkisi, günümüzde, insan yaşamını iyileştirmek ve üstün yetenekler geliştirmek gibi kavramlar ile belirlenmektedir. Bu husus aslen, "Psikolojik Sermaye" olarak adlandırılan ve insanın güçlü yanlarını ve kapasitelerini anlamak, kişisel gelişimi desteklemek ve motivasyonları olumlu yönde etkilemek için kullanılmaktadır. Böylece psikolojik sermaye günümüz iş ortamında, insan kaynaklarını geliştirme ve yönetme konusunda bireysel ve örgütsel düzeyde etkiler sağlamaktadır. Bu bakış açısına göre, psikolojik bir kaynak olarak psikolojik sermaye gerekli bir ihtiyaç olarak görülmektedir. İnsanı ve insan doğasını anlamaya yönelik bir çabalar bütünü olan psikoloji, son iki yüz yılda önemli gelişim ve dönüşümler gerçekleştirmiştir. Başlangıçta insanı bir organizma olarak yorumlayan psikoloji bilimi, yavaş yavaş insanı bağımsız, özgür ve rasyonel bir varlık olarak görmeye başlamıştır. Bu dönüşümde psikopatoloji odaklı bakış açısı artık yerini pozitif odaklı bakış açısına bırakmıştır. Pozitif psikoloji hayatta neyin iyi olduğunu ve neden yaşamaya değer olduğunu araştırmak olan psikoloji içinde bir hareket veya düşünce akımıdır. Pozitif psikoloji insanların her zaman potansiyel olarak olumlu yönlerini zorluklar karşısındaki başarılarını incelemektedir. Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık şeklinde dört başlıkta incelenmektedir. Öz yeterlilik ve insanların satın alma kararları da dahil olmak üzere başkalarını harekete geçmeye ikna etmelerine izin vermedeki rolü, sosyal psikoloji, pazarlama ve yönetim literatürlerinde birkaç on yıl boyunca bir araştırma alanı olmuştur. Umut, öz yeterlilik kadar teorik olarak zengin veya geniş çapta araştırılmış veya işyerine uygulanmasa da pozitif psikolojik sermayeye önemli katkılar yapabilmektedir. Günlük dilde yaygın olarak kullanılan umut Snyder vd.'ye (1991) göre "etkileşimli olarak türetilmiş başarılı (a) faillik (hedef odaklı enerji) ve (b) yollar (hedeflere ulaşmayı planlama) üzerine kurulu olumlu

bir motivasyon durumu” olarak tanımlamaktadır. İyimserlik, Seligman (1998) ve Carver ve Scheier (2002) tarafından bağımsız olarak kavramsallaştırılmış ve pozitif psikolojik sermaye alanına girmiştir. Bu, olumlu olayların içsel sabitler ve küresel faktörlerle, olumsuz olayların ise dışsal, zamansal ve spesifik faktörlerle açıklandığı bir yüklenme stili olarak ele alınmaktadır. Dayanıklılık terimi genellikle “dayanma yeteneği, zorluklarla ve güçle başa çıkma yeteneği, hayatın çilelerinin ve stresli olayların olumsuz etkilerini örtme ve hızla üstesinden gelme yeteneği” olarak ifade edilmektedir. Dayanıklılık, tehdit veya felaket karşısında başarılı bir şekilde uyum sağlama kapasitesidir.

Başarı, arzuyla belirlenen ve disiplinli bir çalışma izlenerek ulaşılan bir hedefe ulaşmak olarak tanımlanabilmektedir. Başka bir deyişle başarı, sürekli çalışarak ve büyük emek vererek daha iyi bir konuma gelmek için fark yaratmaktır. Pozitif psikolojik sermaye ile bireysel-örgütsel başarı ilişkisinde, pozitif psikolojik sermayenin sağladığı rekabet avantajı, başarıya ulaşılması konusunda pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanaklılığın mevcut olması gerekliliği bulunmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, bireysel ve örgütsel başarının gerçekleşmesi açısından çalışanların işlerine bağlılık duygusu, devamsızlığın azalması, işten ayrılmaların azalması, iş stresinin azalması, iş başarısı ve iş tatmini gibi birçok olumlu örgütsel davranışın habercisi olabileceği görülmektedir.

Emek, sermaye, girişim ve doğal kaynak olarak sıraladığımız üretim faktörleri içinden önemli bir yere sahip olan emek faktörünün iş yaşamına daha verimli şekilde entegre etmek üzerine birçok çalışma yapılmıştır. 1980’lerden sonra iş yaşamında başarı için daha çok çalışanın pozitif yönlerinin üstüne yapılan araştırmalara odaklanılmıştır. Bu düşünceden hareketle iş yaşamının en önemli parçası olan insan faktörünün başarı kriterinin pozitif psikolojik sermaye alt bileşenleri olan umut, iyimserlik, dayanıklılık ve özyeterlik kavramlarıyla yakından ilişkili olduğu düşünülmüştür.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sigortacılık ile ilgili kavramların tanımlanarak Türkiye ve Dünya’daki sigortacılık sektörünün genel görünümüne dair literatür çalışması yapılmıştır. İkinci bölümde pozitif psikolojik sermayenin kavramsal ve kurumsal analize yer verilmiştir. Üçüncü bölümse ise alan araştırması ve bulgularına yer verilmiştir. Bu doğrultuda, Antalya ilinde yaşayan sigortacılık sektöründe çalışan 85 kadın 74 erkek toplam da 159 kişi ile anket çalışması yapılmıştır. Veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) paket programı ile analiz edilip, Psycap ölçeği ile gerekli sonuçlar elde edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

SİGORTACILIK SEKTÖRÜ ÜZERİNE TEMEL KAVRAMLAR VE TÜRKİYE'DE SİGORTACILIK SEKTÖRÜ İNCELEMESİ

1.1. Sigorta Kavramı ve Önemi

Genel olarak sigorta kavramı, kayıplara karşı korunmak için kullanılan bir risk yönetimi şeklidir. Burada, bir bedel karşılığında risklerin hakkaniyetli transferleri söz konusudur. Sigortanın özünü riski ortaya çıkaran ve bu riskin bir taraftan diğerine transferini sağlayan, beklenmedik durumlar ya da olaylar oluşturmaktadır. Diğer bir ifadeyle sigorta edilebilir olmak için, bir tehlikenin meydana gelmesi tesadüfi olmalıdır. Gerçekleşmesi kesin olan tehlikelere karşı, ancak meydana gelme zamanlaması veya muhtemel zararın miktarı konusunda bir belirsizlik varsa sigorta yapmak mümkündür. Bu husus, geleneksel olarak, antlaşmalara bağlıdır. Açıklayıcı bir tabirle, sigorta için, bir tarafın (sigortacı veya taşıyıcı), tazminat (prim) için diğer tarafın (sigortalı veya poliçe sahibi) belirli risklerini üstlendiği ve ödemeyi taahhüt ettiği bir sözleşme (poliçe) bulunmaktadır. Bu söz konusu sözleşme, yasal çerçevede; “bir tarafın, sigortacının, bir prim veya değerlendirme karşılığında başka bir tarafa, sigortalıya veya üçüncü bir kişiye, riske konu bir olay meydana gelirse ödeme yapmayı taahhüt etmesi” olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla sigorta, genellikle bir tazminat sözleşmesi olarak tanımlanmaktadır. İlaveten, belirtilmesi gereken unsur, sigortalının sigortadan herhangi bir kar elde etmek için değil, sadece maddi zararı kadar tazmin edebildiğidir (Outreville, 1998: 131-133).

Temel anlamda sigorta kavramı, bireylerin, hayatlarının herhangi bir döneminde karşılaşılabilecekleri maddi ve manevi zararlardan korunmak ya da bu zararları minimize etmek için öncesinde gereksinim duyduğu önlem alma ihtiyacı (Vaughan, 1995:16) ya da daha önceden varlığı bilinmeyen, fakat ortaya çıkma olasılığı bulunan tehlikelere karşı varlıkları ve kişileri, belli bir prim karşılığında güvence altına alan bir sistemdir (Özüdoğru, 2017:2). Bu kapsamda, daha geniş bir ifadeyle sigorta, birbiri ile benzer ya da birbiri ile aynı olan muhtelif rizikolara uğrayacak olan bireylerin, bu işi meslek edinen ve üstlenen oluşum ve organizasyonlara (sigorta şirketlerine) belirli bir karşılık (prim) ödemek suretiyle taraflar arasında kararlaştırılan zaman zarfı içerisinde (vade içerisinde) teminat altına alınan risklerin (rizikonun) gerçekleşmesi halinde ortaya çıkan zararın

giderilmesi için bir talep hakkına sahip olunması şeklinde tanımlanabilmektedir (Sigortacılık Eğitim Merkezi [SEGEM], 2012: 7).

Sigorta, potansiyel mali kayıpların veya sıkıntıların azaltılmasının bir yoludur. Hırsızlık, hastalık veya maddi hasar gibi beklenmedik olayların maliyetini karşılamaya yardımcı olabilmektedir. Tam olarak hangi olayların kapsandığı ve ne kadar kapsandığı gibi sigorta korumasının ayrıntıları sigorta poliçesinde tanımlanmaktadır. Sigorta poliçesi, sigortalı ve sigorta şirketi arasındaki bir sözleşmeyi ifade etmektedir (Financial Consumer Agency of Canada [FCAC], 2011: 2). Bu, sigortacının, prim olarak bilinen bir bedeli alması üzerine, sigortalıyı, önceden öngörülemeyen belirli bir takım beklenmedik durumlardan veya sigortalanan tehlikelerden kaynaklanan zararlara karşı tazmin etmeyi kabul ettiği bir sözleşmedir (Khan ve Uddin, 2020: 55). Diğer bir ifadeyle sigorta sözleşmesi, prim adı verilen önceden belirlenmiş bir ödeme için, bir tarafın (sigortacı) diğerine (sigorta sahibi) belirli bir miktarı (hasar ödemesi veya menfaati), belirli bir olayın meydana gelmesi üzerine ödemeyi kabul ettiği bir sözleşmedir (Anderson ve Brown, 2005: 2). Bu açıklamalara binaen, klasik anlamda, sigorta ile ilgili bir ritüel olduğunu iddia edebilmek için, kavrama ilişkin karakteristik özellikleri aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür (Rohrbach, 2018: 33):

- I. Karşılıklı kapsam,
- II. Risk teminatı hakkı,
- III. Karşılıklı risk teminat yükümlülüğü,
- IV. Aleyhine sigortalanan olayın oluşunun belirsizliği,
- V. Sigortalı vakanın öngörülebilirliği,
- VI. Bir grupta riskin yayılması,
- VII. Tüm risk taşıyıcılarının sayısına kıyasla sadece birkaç risk taşıyıcı ile sigortalı oluşumudur.

Sigorta sözleşmelerinin temel nedeni korku ve riskten kaçıştır. Bu bağlamda sigorta, iki açıdan ele alınabilmektedir. Bunlardan birincisi olarak müşterekler açısından; olaylar nedeniyle beklenmedik zararları tazmin eden para taahhütleri alan bir şirkettir. İkincisi olarak finansal nitelik açısından; riske yardımcı olmak için ekonomik bir konudur ve belirsizlik bir kişiden diğerine veya diğer kişilere aktarılabilen ve sonuç olarak riski azaltabilmektedir (Gilaninia vd., 2013: 41). Sigorta, modern ekonomilerde bireylerin ve işletmelerin taşıdığı riskleri azaltmak için önemli bir araçtır. Lakin bu durum, birinin

riskini birçok kişinin omzuna yayma mekanizmasından geçmektedir (Khan ve Uddin, 2020: 55).

Risk, sigortanın temelidir, dolayısıyla, sigorta konusu ele alınırken risk tanımı ve açıklamaları gerekliliği bulunmaktadır. Bu bağlamda risk; “kayıpla ilgili belirsizlik” olarak ifade edilmektedir. Yani risk, finansal kaybın ya da bir kaybın meydana gelmesiyle ilgili belirsizliği içermektedir. Risk terimi, genellikle, bireyin herhangi bir zamanda nesnel olarak maruz kaldığı tehlikeleri kapsamaktadır. Sonuçlar olumsuz olmasa dahi, sonuçların öngörülebilir olmaması bir risk unsurudur. Risk kavramına ilişkin söz konusu ifadelerle ilaveten, konunun sınırları dâhilinde, diğer bir ifadeyle sigorta konusu içerisinde risk, Amerikan Risk ve Sigorta Birliği’nin Sigorta Terminolojisi Komisyonu tarafından “iki veya daha fazla olasılığın mevcut olduğu bir olayın sonucuna ilişkin belirsizlik” olarak tanımlanmaktadır (Outreville, 1998: 1-3). Sigorta uygulamasında, riskin gerçekleşmesi nedeniyle uğranılacak zarar bu alanda uzmanlaşmış bir kurum olan sigortacıya belli bir prim karşılığında bir sözleşme vasıtasıyla devredilmektedir. Lakin bunun için sigortacılık tekniğinde sigortalı ve/veya sigorta ettirenler nezdinde tehlike oluşturan risklerin ortaya konması ve yorumlanması adına risk analizi oldukça önem arz etmektedir (SEGEM, 2012: 7).

Sigorta, bireylerin ticari faaliyetlerinde karşılaştıkları risklere karşı hafifletme veya çeşitlendirme ihtiyacına ve daha sonra yaşamları boyunca kişisel sağlıklarını ve ailelerinin finansal refahını garanti altına alma ihtiyacına yanıt olarak gelişmiştir. Bu risklerin havuzlanması ve çeşitlendirilmesi hem mikro hem de makro düzeyde pozitif ekonomik dışsallıklar yaratma sürecinde bilimsel bir disiplin olma yolunda ilerlemiştir (Buckham vd, 2010: 9). Bu hususlar altında, sigortanın ekonomik büyüme ve ticaretteki rolü uzun süredir kabul edilen bir gerçektir. Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı’nın (UNCTAD) 1964’teki ilk oturumunda “sağlam bir ulusal sigorta ve reasürans piyasasının ekonomik büyümenin temel bir özelliği olduğu” kabul edilmiştir. Genel olarak sigorta, bir ülkenin ulusal ekonomisinin ayrılmaz bir parçasıdır ve gelir artışını dengelemede ve üretken faaliyetleri kolaylaştırmada vazgeçilmezdir. Sigorta, ayrıca ticari hizmetleri ve istihdamı aracılığıyla ekonomik büyümeye doğrudan katkıda bulunabilmektedir. Bununla birlikte sigortanın ekonomik etkilerinin yanı sıra, sağlıklı bir nüfus gibi insani gelişme açısından toplumların refahına da katkıda bulunmaktadır. Bu açıklamalar dahilinde sigorta, ülkeler açısından oldukça önem arz eden bir konudur (Swiss Re Institute, 2017: 5).

1.2. Sigorta Kavramı ile İlgili Temel Terimler

Sigorta kavramı ile ilgili kullanılan temel terimler bulunmaktadır. Bu terimlerin açıklamaları, sigorta kavramının anlaşılabilmesi adına oldukça önem arz etmektedir.

1.2.1. Riziko

Riziko, gelecekte meydana gelmesi muhtemel olan ve zarar, ziyan ve kayıplara neden olabilecek tehlikeleri ifade etmektedir. Rizikonun gerçekleşme tahminlerine göre prim miktarı belirlenmekte ve böylece, sigorta şirketi rizikoyu belirli miktarlarda ödenen prim karşılığında riski tüm topluma yaymaktadır. Riziko için en önemli ayrıntı, sigorta konusuna dahil olan risklerin yasalara uygun olup olmamasıdır. Diğer bir ifadeyle meşru her türlü risk, sigortalı olabilirken; meşru olmayan, yani yasalara uymayan, riskler sigortalanamaz. İlaveten, rizikoya iştirak payını ifade eden tutara prim denilmektedir (Arseven, 1987: 7).

1.2.2. Poliçe

Sigortalı ile sigortacı kuruluş arasında yapılan sigorta işleminin bir kâğıtta resmi bir hale dökülmesini ifade etmektedir. Sigortacı ile sigortalı arasındaki ilişki, bu resmi kâğıt ile gerçekleşmektedir. Sigorta poliçesi, sigortacı ile sigorta ettiren arasındaki sigorta sözleşmesinin yazılı ve yasal bir teyididir. Bir sigorta poliçesi genellikle aşağıdaki bilgileri içermektedir (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2011: 2):

- I. Sigortacı ve sigortalıyı tanımlayan bilgiler,
- II. Sigorta konusuna ilişkin açıklamalar,
- III. Garanti kapsamı,
- IV. Sigorta bedeli,
- V. Sözleşmenin süresi,
- VI. Ödül miktarı,
- VII. Poliçe yayım tarihi,
- VIII. Tarafların görev ve sorumluluklarıdır.

1.2.3. Tazminat

Sigortalı ile sigortacı arasında yapılan sözleşme takibince, sigorta teminatı altına alınan risklerin gerçekleşmesine binaen, sigortacının sigortalıya poliçede anlaşılan ya da vaat edilen parasal miktarın karşılığını ifade etmektedir. Sigorta poliçesi ile güvence altına alınan risk veya risklerin gerçekleşmesi halinde sigortacı tarafından ödenecek meblağdır. Tarife veya ürün bazında poliçede verilmesi zorunlu olunan teminatlara ana teminat, seçimlik olanlara ise ek teminat denilmektedir (Gümüş, 2003: 25).

1.2.4. Reasürans

Sigorta şirketleri için en önemli risk ve sermaye yönetim araçlarından biri olan reasürans; sigorta ürünleri daha güvenli ve daha ucuz bir şekilde sigortalılara sunulabilmektedir. Reasürans, bir sigorta sözleşmesi kapsamında bir sigorta şirketi tarafından üstlenilen risklerin bir kısmının ikinci bir sigortacıya, sigortalıyla doğrudan sözleşme ilişkisi olmayan bir reasüröre devredilmesidir (Ayan, 2020: 1004-1005).

Kişi ve kurumların çeşitli risklerini belirli bir prim karşılığında üstlenen sigorta şirketleri, temsil ettikleri risklerin aynı anda ve her yerde ortaya çıkma riskiyle de karşı karşıya kalmaktadır. Finansal sistem ve ekonomik hayat için hayati önem taşıyan bu temel riskin yönetilmesini mümkün kılan faktörlerin başında reasürans fonksiyonu gelmektedir. Reasürans, sigorta şirketlerinin üstlendikleri risklerin belirli prosedürlere göre hesaplanarak bir kısmının komisyon karşılığı reasürans şirketlerine devredilmesidir. Reasürans şirketi (reasürör), sigorta şirketlerinin (temsil eden) risklerini ve dolayısıyla primlerini üstlenmek üzere kurulmuş, diğer taraftan sigorta şirketlerine primler için komisyon ve ödenmesi gereken kârdan pay veren kuruluştur. Risklerin reasürans şirketlerine devredilmesi durumunda, reasürörler, sigorta şirketlerine belirli bir hasar tutarına kadar veya önceden belirlenen limiti aşan hasar tutarının bir kısmını sözleşmede belirtilen şartlara göre ödemektedirler. Reasürans şirketleri üstlendikleri risklerin bir kısmını farklı reasürörlere (reasürörler) devrederek onlardan aynı şekilde işi devralarak riskleri mümkün olduğunca yaymaktadırlar. Reasürans fonksiyonu sayesinde sigorta riskleri “bir ağ gibi” dünyaya yayılarak sigorta ve reasürans şirketleri arasında ortaklaşa paylaşılmaktadır (Baran, 1982: 24).

1.2.5. Konservasyon

Konservasyon, sigorta şirketlerinin elde ettikleri toplam prim miktarının bir kısmını reasürans şirketine verdikten sonra toplam primden kalan miktardır. Konservasyon miktarı, sigortası sağlanmış olan varlığın risk yüksekliğine, sigortanın zorunlu olup olmamasına, sigortacının mali yapısının sağlamlığına göre değişebilmekte ve bu kriterler çerçevesinde konservasyon miktarı tespit edilebilmektedir (Gümüş, 2003: 25).

1.2.6. Ekspert

Sigorta eksperleri, sigortalı risklerin gerçekleşmesinden kaynaklanan kayıp ve zararların boyutlarını, nedenlerini ve özelliklerini belirleyen, ayrıca varlıkların koordinasyonu (uzlaştırması), ön değerlendirme ve denetimi gibi işlemleri meslek olarak yapan kişilerdir. Hasar eksperleri, sigortalıların sigorta ettirmek istedikleri işlemlerle ilgili

taleplerini doğrulamak veya zararın sebebini, niteliğini ve miktarını belirlemek için meslek olarak seçmiş kişilerdir (Güvel ve Güvel, 2004: 177).

Sigorta eksperleri, hasar maliyetlerini en aza indirmek için çok çalışmakta ve sektörde aktif rol oynamaktadır. Kayıpları azaltarak ve sigortalının ekonomik yükünü ortadan kaldırarak, kayıp emek, sermaye ve diğer kaynakları ekonomiye geri kazandırmak ve gelir dağılımını kısmen ayarlamak mümkündür. Akabinde bu, haksız bir avantaj elde etmek için bir sigorta şirketinin kötü aktörler tarafından kasıtlı olarak kandırılmasının önüne geçilebilmesi adına önem arz etmektedir (Bayar, 2009).

1.2.7. Sigorta Değeri

Sigorta değeri, poliçede belirtilen azami tutar olup, teminat kapsamına giren bir rizikonun veya sigortalının üçüncü kişilere karşı yükümlülüğünün bulunması halinde sigortacının ödemekle yükümlü olduğu tazminata esas teşkil etmektedir. Tazminat sözleşmelerinde sigorta bedeli, sigortalının uğrayabileceği en büyük mali kayıptır. Sigortalının hasar anındaki piyasa değeri sigorta değerinden düşük ise piyasa değeri esas alınmaktadır. Tazminat esasına dayanmayan sigorta sözleşmelerinde (örneğin hayat sigortası), sigorta bedeli teorik olarak istenilen herhangi bir miktarda belirlenebilir ve risk oluştuğunda poliçede belirtilen sigorta bedeli tam olarak ödenmektedir. Bununla birlikte, hasara uğramış varlığın değerlendirilmesi ile elde edilen meblağa sovtaj denilmektedir. (Bayar, 2009: 5-6).

1.3. Sigorta ve Sigortacılık Kavramının Tarihsel Çerçevesi

Sigorta tarihi, beklenmedik risklere karşı modern sigortacılık işinin gelişimini tanımlamaktadır. Diğer bir ifadeyle sigorta tarihi, sigorta endüstrisinin ortaya çıkışını ve gelişimini ve onun felsefi, sosyal, ekonomik ve hukuki-tarihsel öncüllerinin doğasını araştırmaktadır. Hem tarih bilimlerinin yöntemlerinde hem de sigorta biliminde kullanılmaktadır. Bunu yaparken hem tarih bilimlerini hem de sigorta bilimi yöntemlerini kullanmaktadır. Bu bağlamda sigorta kavramının kendisi bir anda ortaya çıkmamakta, çeşitli kısımlarda gelişim göstermektedir. Sigortanın bu söz konusu gelişimini anlamak ise konunun öneminin kavranabilmesi adına oldukça önem arz etmektedir (Rohrbach, 2018: 28-29).

Tarihsel olarak analiz edildiğinde, sigortanın ilk dönemi, eski zamanlardan on dördüncü yüzyıla kadar (yani orta çağ döneminin sonuna doğru) uzanmakta ve belirsizliğe karşı çeşitli ilkel koruma biçimleriyle karakterize edilmektedir. İkinci dönem, on dördüncü yüzyılın ortalarından on yedinci yüzyılın sonuna kadar sürmekte ve sigorta

poliçesinin doğuşuna damgasını vurmaktadır. On sekizinci yüzyılı ve on dokuzuncu yüzyılın ilk yarısını kapsayan üçüncü dönem, sigorta biçimlerinin genişlemesine ve ekonomik faaliyeti daha iyi desteklemek için sigorta şirketlerinin ortaya çıkmasına tanık olmaktadır. Dördüncü dönem, profesyonel mali yönetimin gelişmesi, ilk sigorta gruplarının kurulması ve sosyal sigorta biçiminde devlet müdahalesinin başlamasıyla vurgulanmaktadır. Beşinci dönem, I. Dünya Savaşı ile altıncı dönem II. Dünya Savaşı'nın sonundan yirminci yüzyılın sonuna kadar sigorta konusunda düzenleme ve denetimin artan önemine tanık olmaktadır. Bu dönemlerde, hükümetin sosyal sigorta programlarına daha fazla müdahalesi; özel sektör doktrinlerinin yeniden canlanmasını ve refah devletinin çöküşünü takiben yirminci yüzyılın son yirmi yılındaki yenilikler; finansal hizmetlerin artan küreselleşmesi; yeni risklerin sigortasının genişletilmesi; nüfusun düşük gelirli kesimleri için finansal hizmetlere daha iyi erişim ve sigorta, bankacılık ve sermaye piyasaları arasındaki daha yakın ilişkiler ön plana çıkmaktadır. Son olarak, yüzyılın başında, yedinci ve şimdiki dönemin başlangıcında, 11 Eylül 2001'de Amerika Birleşik Devletleri'ne yapılan terör saldırıları, ardından yıkıcı doğal felaketler, akabinde Küresel Mali Kriz olan 2008 krizi gibi gelişmeler hükümetlerin belirli risk türlerine (örneğin terörizm, doğal afetler) karşı düzenlemelerini destekleyerek, belirsizliği riske dönüştürecek gelişmeleri, günümüzde kadar, ilerlemektedir (Masci, 2011: 26).

Sigortanın temel fikri çok eskidir ve ekonomik faaliyetler ve girişimler ve geçmişte bugün olduğundan çok daha acil olması gereken belirsizliği kontrol etme ihtiyacı ile bağlantılıdır. Bilinen ilk sigorta kayıtları, Çinli tüccarlar (yani, o zamanın girişimcileri), fırtınalar, korsanlar veya denizde ters gidebilecek herhangi bir şeyden kaynaklanan kargo kayıplarından kendilerini korumak için bir sisteme aittir. Sigortanın kökleri, tüccarların, ancak mallar güvenli bir şekilde geldikten sonra (faizli) geri ödenen krediler yoluyla kervan ticaretinin risklerini (yani ulaşım risklerini) üstlenmeye teşvik edildiği Babil Kralı Hammurabi (yaklaşık M.Ö. 2250) zamanına kadar uzanmaktadır (Franklin, 2001: 259).

Sigorta konusunda Hammurabi kanunları oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Sosyal hayatı geniş çerçevede düzenleyen ve 282 maddeden oluşan bu konunun 22. ve 24. maddelerinde "bir haydut veya sokak soyguncusunun tecavüzüne uğrayan şahıs, soyguncu yakalanmaz ve soyulan, Tanrı'nın huzurunda zararın bütün ayrıntılarını gösterir bir beyanda bulunursa, zararı, soygunun yapıldığı şehir, eyalet veya o yerin vali veya hâkimi tarafından tazmin edilebilir ve soygunda can zararı varsa can başına belirli bir

tazminat ödenebilir” ifadesi kanundan ve kendiliğinden doğan bir kamu sigortası örneğini temsil etmektedir Benzeri örneği deniz adetine dayanan bir deniz kuralı şeklinde eski Yunan ve Roma’da, Roma kaynaklarından gelen deniz ödücü ve müşterek avaryada da görmek mümkündür. Bu ikinci kurala Roma hukukunda Rodos kaideleri denilmektedir (Arseven, 1987: 419).

Sigortanın ortaya çıkışında kara yolu ve deniz yolu taşımacılığının etkileri oldukça fazladır. İlk sigorta poliçesi 1347 yılında İtalya Cenova limanından hareket eden “Santa Clara” isimli geminin yüküne kesilmiş ve ilk sigorta şirketi 1424 yılında Cenova’da kurulmuştur. Yine ilk sigorta mevzuatı “Barcelona Kararnameleri” ismi ile 1435 yılında gerçekleştirilmiştir. Dönem içerisinde gelişmiş bir mevzuat içeriğine sahip olan bu söz konusu kararname hem deniz sigortaları için ilk mevzuat olma özelliğine sahip hem de müşterek sigorta, çifte sigorta, yaptırım ve prim ödeme şekilleri gibi ayrıntılı bir düzenlemeyi kapsamaktadır. Bununla birlikte, sigortacılığın gelişmesine etki eden en önemli olaylardan biri 1666 yılında Londra’da meydana gelen yangındır. Bu yangında yaklaşık olarak on üç bin ev ve yüz ibadethane zarar görmüş ve bu yangından sonra gerek İngiltere gerekse diğer ülkeler doğal afetlerde meydana gelen zararları karşılama yoluna gitmişlerdir.¹ Akabinde 1684 yılında yangın sigorta şirketi olan “Friendly Society” kurulmuştur (Berberoğlu, 2001 :5-6).

1688 yılında Londra’da Edward Lloyd adlı bir işletmeci, kahvehanesine müşteri sağlamak amacıyla sigortacıları kendi işletmesinde buluşmasını ve toplanmasını sağlamaya çalışmıştır. E. Lloyd, sigortacıların kullanabileceği ve ihtiyaç duyacağı malzemeleri kahvehanesine koymuştur (Erdoğan, 1993: 24). Kahvehanede toplanan sigortacılar arasındaki bilgi alışverişi zaman içerisinde “underwriter” kavramını ortaya çıkarmıştır (Elbeyli, 1996 :14). Lloyd’un 1713’te ölümü sonrasında burada toplanan kişiler birleşerek “Llody’s” adı altında bir topluluk oluşturmuşlar ve 1871 yılında İngiltere Parlamentosunun çıkardığı kanunla birliği olmuşlardır. Gerçekleşen bu eylemler, sigortanın dünya tarihi açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda İngiltere, dünya nakliyat ve reasürans piyasasında önem arz eden bir konuma sahiptir

¹ Sanayileşme, ahşap konstrüksiyonun hâkim olduğu şehir merkezlerinin gelişmesine yol açtığından, yangınlar meydana geldiğinde de yüksek kayıplara neden olmuştur. Bir çiftçi, komşularının yardımıyla hasarlı bir evi yeniden inşa edebilirken, şehirlerin karmaşıklığı ve kişiliksizliği, mülk sahipleri için feci sonuçlara yol açmıştır. Dolayısıyla 1666’daki Büyük Londra Yangını, her zaman yangın sigortasının gelişimi için katalizör olayı olarak verilmiştir (Pfeffer ve Klock, 1974: 18).

(Berberoğlu, 2001 :7). Söz konusu çerçevede, sigortanın tarihine ilişkin önemli nüanslar Tablo 1’deki gibi özetlenebilir.

Tablo 1. Sigorta Tarihindeki Önemli Gelişmeler

Tarih/Dönem	Gelişmeler/Olaylar
1347	İtalya Cenova limanından hareket eden “Santa Clara” isimli geminin yüküne ilk olarak sigorta poliçesi kesilmiştir.
1666	Büyük Londra Yangını, kentsel bir ortamda yangının yıkıcı gücünü göstermiş ve girişimci Nicholas Barbon’un yangından zarar gören evleri onarmak için bir iş kurmasına yol açmıştır.
1688	Edward Lloyd’s kahvehanesi, seyahat sigortası arayan gemi sahiplerinin merkezi buluşma yeri olmuştur.
1710	Charles Povey, halen kendi adına faaliyet gösteren en eski sigorta şirketi olan Sun’ı kurmuştur. Royal & Sun Alliance Group’un öncüsüdür.
1759	Presbiteryen Bakanlar Fonu, Amerika Birleşik Devletleri’ndeki ilk hayat sigortası şirketi kurulmuştur.
1762	Dünyanın en eski karşılıklı hayat sigortacısı olan Equitable Life Assurance Society, İngiltere’de kurulmuştur.
1792	Amerika Birleşik Devletleri’ndeki ilk hisse senedi sigorta şirketi olan Kuzey Amerika Sigorta Şirketi kurulmuştur.
1849	New York, Amerika Birleşik Devletleri’ndeki ilk genel sigorta yasasını çıkarmıştır.
1850	Franklin Health Assurance Company of Massachusetts ilk kaza ve sağlık sigortasını sunmuştur.
1898	Travellers Insurance Company, Amerika Birleşik Devletleri’nde ilk otomobil sigortası poliçesini yayınlamıştır.
1925	Massachusetts ilk zorunlu otomobil sigortası yasasını çıkarmıştır. Connecticut, sürücüler için ilk mali sorumluluk yasasını çıkarmıştır.
1950	Ev sahiplerine yönelik ilk paket sigorta poliçeleri tanıtılmıştır.
1997	Sigorta, bankacılık ve menkul kıymetler dahil olmak üzere finansal hizmetlerde ticaretin önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik Dünya Ticaret Örgütü anlaşması, Amerika Birleşik Devletleri ve yaklaşık 100 ülke tarafından imzalanmıştır.
1999	Sigorta şirketlerinin, bankaların ve menkul kıymet firmalarının bir finansal holding şirketi yapısı altında iştirak etmesine izin veren Finansal Hizmetler Modernizasyon Yasası (Gramm-Leach-Bliley) yürürlüğe girmiştir.
2002	Terörizm Riski Sigortası Yasası, terör sigortası kayıpları için geçici bir federal destek sağlamak için yürürlüğe girmiştir.
2006	Massachusetts, evrensel bir sağlık sigortası yasasını kabul eden ilk eyalet olmuştur.

Kaynak: Insurance Information Institute, 2010: 190-192.

Yukarıda, sigorta tarihine ilişkin önemli gelişmeler, kronolojik olarak özetlenmektedir. Bu bağlamda sigortanın tarihine ilişkin bulgular ve değerlendirmeler genel olarak Batı deneyiminden kaynaklandığını ifade etmek mümkündür. Bu hususta yüzyıllar boyunca sigortacılığın gelişiminde üç ülke ön plana çıkmaktadır. İlk olarak Ortaçağ’da ve Rönesans’ta İtalya tarafından; ikincisi 16. yüzyıldan 19. yüzyıla kadar Birleşik Krallık tarafından ve üçüncüsü ise Amerika Birleşik Devletleri (ABD) tarafından şekillendiğini söylemek mümkündür. Tarihsel inceleme, sigortanın girişimcilikle bağlantılı olduğunu ve yenilikçilik ve girişimcilik ruhuyla aşılınmış bireylerin belirsizliğin üstesinden nasıl gelmeye çalıştıklarını ve bu süreçte sigortacılığın, finans

sektörünün ve finansal aracılığın gelişimini nasıl şekillendirdiğini büyük ölçüde göstermektedir (Masci, 2011: 26).

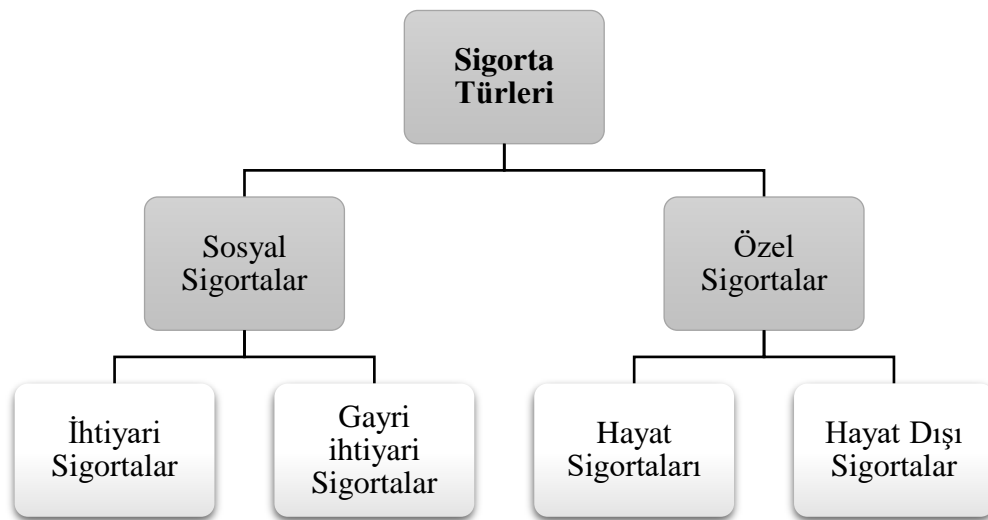
Özetle, sigorta tarihi, insan topluluklarının, risk taşıyıcılarının ve kurumlarının, sigorta şirketlerinin ortaya çıkışı ve gelişimi ve öncüllerinin doğasını keşfetme ile ilgilenen kültürel ve/veya hümanist bir bilimdir. Bununla birlikte, sigorta teorisi ve pratiği arasında bir ayırım yapmak gereklidir. Aksi takdirde, bu sektör, bu mesleğin dışındaki tarihçilerin iddia ettiği gibi, sürekli değişen yanlış yorumlama riskine açık olan belirli bir terminoloji kullanabilmektedir. Bu nedenlerle sigorta tarihi iki yönden özel bir konuma sahiptir. Bir yandan sigorta biliminin bir parçası, diğer yandan da tarih biliminin bir parçasıdır. Sigorta biliminin kendisi multidisiplinerdir ve sigorta fenomeni hakkında bilgi ve farkındalık kazanmak için çok farklı yöntemler kullanmaktadır (Rohrbach, 2018: 31-32).

1.4. Sigortanın İşlevleri ve Sigorta Çeşitleri

Ağırlıklı olarak bir denizcilik aracı olarak başlangıcından günümüze kadar sigorta, kapsam, amaç ve bulunabilirlik açısından önemli ölçüde büyümüştür. Sigorta, bireylerin beklenmedik ve istenmeyen gelecekteki olayların finansal etkisini en aza indirmeye ve işlerini, hayatlarını daha kesin bir şekilde düzenlemelerine yardımcı olmaktadır. Riskten kaçınan bireyler, sigorta ürünleri satın alarak en önemli varlıklarından daha fazla fayda sağlayabilmektedirler. Neredeyse akla gelebilecek her varlık veya faaliyet, motor, seyahat ve ev eşyası sigortası gibi tanıdık ürün türleri ve profesyonel ve ürün sorumluluk sigortası, iş kesintisi teminatı ve diğer birçok beklenmedik durum aracılığıyla iş tarafından sigortalanabilmektedir. İster özel ister kamu olsun hem bireyler hem de kuruluşlar tarafından risk yönetimi için hayati bir araç olan sigorta, tüm ülkelerin ekonomik, sosyal ve politik yaşamında önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda sigorta sektörü, ekonomik büyümeye ve ulusal refaha çeşitli şekillerde katkıda bulunmaktadır. Makro düzeyde sektör, risk transferini kolaylaştırarak ekonominin verimliliğini ve dayanıklılığını güçlendirmeye yardımcı olmaktadır. Mikro düzeyde, günlük yaşamın her alanında faydalar sağlamaktadır (Buckham vd., 2010: 6-7).

Sigortanın temel işlevi, kişi ve kurumları (poliçe sahiplerini) olumsuz olaylardan korumaktır. Sigorta, insan hayatı, ticaret ve ticaretle ilgili riski azaltmaktadır. İyi planlanmış, iyi organize edilmiş, verimli ve yaşayabilir bir sigorta endüstrisi, bir ülkedeki finansal altyapının gelişimi açısından oldukça önemlidir. Çünkü sigorta, bireysel

sigortalıların ölüm, kaza veya mal hasarlarından kaynaklanan zararlarını karşılamının yanı sıra, genel kitlenin veya özel bir kitlenin birikimlerini yatırıma yönlendirmede önemli bir ulusal amaç olarak hizmet etmesi bakımından en önemli finans kuruluşlarından biridir. Bir diğer bakış açısıyla sigortanın, sermayenin görece olarak yetersiz olduğu, tasarruf oranının çok düşük olduğu, yatırım fırsatlarının az ve uzak olduğu, enflasyonun norm olduğu ve insanlar için sosyal güvenlik hükümlerinin etkili olmadığı ülkelerde, özellikle, potansiyel etkileri bulunmaktadır. Sigorta sektörünün daha iyi işlemesi ve bu sektörün uygun bir şekilde büyümesi için sorumlu olan faktörlerin bilinmesi büyük önem taşımaktadır (Khan ve Uddin, 2020: 55). İlâveten sigorta, farklı bakış açıları ile başkaca türlere ayrılabilir. Sigorta çeşitleri, ana formları ile aşağıda Şekil 1'deki gibi ifade edilebilir.



Şekil 1. Sigorta Türlerinin Ana Esasları

Kaynak: Gümüş, 2003: 41.

Yukarıda Şekil 1'de sigorta türlerinin ana esasları gösterilmektedir. Bu bağlamda sosyal sigortalar², ihtiyari (zorunlu olmayan) ve gayri ihtiyari (zorunlu) olarak ayrılırken; özel sigortalar, hayat sigortaları ve hayat dışı sigortalar olarak ayrılmaktadır. Gayri ihtiyari sigortalar, kanun çerçevesinde yapılması zorunlu olan sigortalar iken (örneğin trafik sigortası, deprem sigortası gibi); ihtiyari sigortalar, serbest irade ile yapılan ve kanuni çerçevede zorunlu olmayan sigortaları içermektedir.

Sigorta sektörü, riski bir şahıs veya işletmeden bir sigorta şirketine devrederek poliçe sahiplerinin varlıklarını korumaktadır. Sigorta şirketleri, bu hizmeti sağlamak için

² Sosyal sigortalar olarak bahsedilen sigortalar devletin sosyal güvenlik sisteminde yer alan türlerinden bağımsızdır. Örneğin dask zorunlu bir sigorta türü iken hayat sigortası zorunlu olmayan sigorta türüne örnektir.

topladıkları primleri yatırarak finansal aracı görevi görmektedirler. Sigorta şirketinin büyüklüğü genellikle yazılan net primlerle, yani prim gelirlerinden reasürans için ödenen tutarlar çıkarılarak ölçülmektedir. İki ana sigorta sektörü bulunmaktadır. Bunlar; hayat sigortaları ve hayat dışı sigortalardır (Insurance Information Institute, 2010: 1). Bu hususlar altında, araştırmanın sınırları çerçevesine dâhil olan sigorta türleri, aşağıdaki gibi alt başlıklar halinde ele alınmaktadır.

1.4.1. Hayat Sigortaları

Hayat sigortası, bir sigorta şirketi ile yapılan bir sözleşme ya da sigortalının sigortacıya prim ödemesi karşılığında gelmekte; vefat edildiğinde, emeklilik gelirin de veya yatırım fonları sağlamada koruma sağlayan bir sözleşmedir (Korcan, 1994: 163). Hayat sigortası gerek kamu açısından gerekse bireysel açıdan mali külfetleri azaltıcı etkileri bulunmaktadır.

Hayat sigortaları çerçevesinde ana fonksiyon, ticari yatırımların finansmanıdır. Bu bağlamda hayat sigortaları işlemlerinde sigortacılığın geneli için geçerlilik taşıyan tehlike risklerinin sigorta kuruluşu tarafından üstlenilmesini geri planda bırakmaktadır. Hatta öyle ki bu husus, bazı ülkelerde, sadece tasarrufların finansmana dönüştürülmesi amacıyla kullanılmaktadır. Bununla birlikte hayat sigortası, kişilerin geleceğine garanti sağlayacak bir sigorta türü olduğundan, tercih edilebilirliği yüksektir. Hayat sigortası, kendi içerisinde belirli branşlara ayrılabilir. Bunlar aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Gümüş, 2003: 41).

- I. **Ferdi Kaza Sigortası:** Sigortalının ödediği prim karşısında sigortacı kuruluş tarafından her türlü kazalara karşı sigortalıya teminat sağlamasıdır.
- II. **Maluliyet Sigortası:** İşsizlik tehlikesine, yani herhangi bir zamanda gerçekleşmesi mümkün olan iş kaybına karşı sigortalıya ödenen primdir.
- III. **Vefat Sigortası:** Sigortalının ölümü/vefatı gerçekleştiğinde, sigortalının geride kalanlarına ödediği tazminattır.
- IV. **Grup Sigortası:** Grup olarak sigortalı olunan kişilerin ödedikleri primler karşısında emekli olduklarında aldıkları ikramiye/ücrettir.
- V. **Vadeli Hayat Sigortası:** 10 veya 20 yıl gibi belirli bir süre için finansal koruma sağlamak üzere tasarlanan sigortadır. Vadeli hayat sigortası gelirleri, çalışma yıllarında kaybedilen potansiyel gelirin yerine kullanılabilir.

VI. Evrensel Hayat Sigortası: Ömür boyu teminat sağlamak üzere tasarlanmış bir tür kalıcı hayat sigortasıdır. Tüm hayat sigortasından farklı olarak, evrensel hayat sigortası poliçeleri esnektir ve ömür boyu prim ödemelerini veya teminat tutarlarını artırmalara veya azaltmalara izin verebilmektedir.

1.4.2. Hayat Dışı Sigortalar

Hayat dışı sigortanın tanımı, belirli bir finansal olaydan kaynaklanan zararların sigortalıya tazmin edilmesidir, buna hayat dışı sigorta denilmektedir. Genel sigorta, mülk sigortası ve kaza sigortası hayat dışı sigortanın diğer isimleridir. Hayat sigortası ile ilgili olmayan herhangi bir sigorta olarak tanımlanabilmektedir. Kişiler, yasal yükümlülükler ve mallar hayat dışı sigorta kapsamındadır. Başlıca hayat dışı sigorta ürünleri, diğer türlerin yanı sıra otomobil sigortası, yangın sigortası ve deniz sigortasını içermektedir. Hayat dışı sigorta pazarındaki eğilimler, ekonomik faaliyetlerin durumundan, yerel ekonominin büyümesinden ve özellikle tayfun ve deprem gibi doğal afetlerden kaynaklanan sigorta ödemelerinin seviyesinden önemli ölçüde etkilenebilmektedir. Bununla birlikte temel kazanç kaynaklarının çeşitlendirilmesini ve risk çeşitlendirmesini teşvik eden hayat dışı sigorta grupları olmasına rağmen, birden fazla hayat dışı sigorta grubu ağırlıklı olarak yurt içi sigorta dışı sigorta gruplarına dayanmaktadır. Birden fazla hayat dışı sigorta grubu ve hayat dışı sigorta şirketi, çeşitli riskleri azaltmak için önlemler almış, halen nispeten büyük çapraz hissedarlık ve afet riski nedeniyle fiyat dalgalanması riskine maruz kalmaktadır. Hayat dışı sigorta şirketleri Finansal Hizmetler Kurumu tarafından denetlenmekte ve risk tamponlarının yeterliliğini gösteren ödeme gücü marjı oranlarını hesaplamaları gerekmektedir (Japan Credit Rating Agency [JCR], 2013: 1-2). Lakin olayların neden olduğu zarar miktarını ölçmek çok zordur, çünkü bu risklerin gerçekleşme olasılıklarını tespit etmek son derece zordur. Ancak bunlar hayat dışı sigorta poliçesi ile karşılanabilir. Bu hususta, hayat dışı sigortaların özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Smith, 2003: 2-3):

- I. Poliçede belirtilen tutar, poliçe süresi boyunca sigortacının hasarlara ilişkin azami sorumluluğunu simgeleyen sigorta tutarıdır. Sigortacı, mevcut sigorta tutarı miktarını belirtebilir.
- II. Hayat dışı sigorta planının poliçe süresi genellikle kısadır, yani bir yıldır. Sigorta türüne bağlı olarak süre daha uzun olabilmektedir.

- III. Poliçenin primi, sigorta şirketi poliçeyi düzenlemeden hemen önce ödenir. Şirket tarafından bir sigorta başvurusu alındığında, gerekli teminat türüne bağlı olarak ilgili riski değerlendirirler.
- IV. Herhangi bir hasar tamamen sigorta şirketi tarafından karşılanmaz. Sigortalının küçük bir pay ödemesi gerekir, bu pay muafiyet olarak adlandırılır.
- V. Genel sigorta poliçesi kapsamında herhangi bir talepte bulunulmaması durumunda, sigortalıya hasarsızlık bonusu adı verilen bir indirim verilir. Belirli bir sayıya ulaşıncaya kadar artan, poliçe priminde kümülatif bir indirimdir.
- VI. Hayat dışı sigorta ihtiyaç anında finansal güvenlik, hayat dışı bir sigorta poliçesi satın almanın en önemli avantajlarından biridir. Hayat dışı sigorta içerisinde yer alan sigorta türleri başlıca; yangın sigortası, kaza sigortaları, nakliye sigortaları, deprem sigortaları, sağlık sigortaları ve diğer sigortalardır. Bu bağlamda hayat dışı sigortanın faydaları aşağıdaki gibi özetlenebilmektedir (Gümüş, 2003: 43-49).:
- VII. Sağlık sigortası durumunda, tıbbi bir acil durum anında mali yardım sağlanır.
- VIII. Üçüncü şahıs kasko poliçesi satın almak kanunen zorunludur. Mal veya cana zarar gelmesi halinde üçüncü kişiye ödenecek tazminatı gözetebilir.
- IX. Konut sigortası, sigortalının konutunu yangın, hırsızlık, doğal afetler, isyanlar vb. öngörülemeyen birçok olaya karşı teminat altına alır.
- X. Seyahat sigortası planları, yaşlılar ve çocuklar için de sigorta kapsamı sunar. Bunlar, yabancı bir ülkede bagaj kaybı, kaza, belge kaybı vb. konularda yardımcı olur.
- XI. Ticari sigorta, çalışanlara sağlanan faydalar sigortası, esnaf sigortası, mülk ve deniz sigortası vb. politikalarla işletmelere fayda sağlar

Hayat sigortaları ve hayat dışı sigortalar arasındaki farkın anlaşılması önem arz etmektedir. Bu hususta hayat sigortası, sigortalının vadesi geldiğinde veya vefatı halinde teminat altına alınan bir götürü meblağdır. Hayat dışı sigorta poliçeleri, bir kişiye sağlık sorunları veya bir varlığın zarar görmesinden kaynaklanan kayıplar için finansal koruma sağlamaktadır. Bu söz konusu hususlar, Tablo 2.'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Hayat Sigortaları ve Hayat Dışı Sigortalar Arasındaki Farklar

Karşılaştırma temeli	Hayat sigortası	Genel Sigorta
Tanım	Hayat sigortası, sigortalıya ölümle ilgili hayatın belirsizlikleri ve belirsizlikleri için sigorta şirketi tarafından taahhüt edilen hayat risklerine karşı koruma sağlar.	Sigortalıya, talihsiz bir durum veya herhangi bir kayıp nedeniyle meydana gelen zararın sigorta şirketi tarafından tazmin edileceği taahhüt edilir. Kişilerin değerli eşyaları genel sigorta ile korunmaktadır.
Police Dönemi	Uzun vadeli	Kısa Vadeli
Politikanın doğası	Hayat sigortası bir yatırım olarak kabul edilir ve bir tazminat sözleşmesi değildir.	Genel sigorta ise tazminat sözleşmesi olarak adlandırılabilir.
Sigortalı	Sigortalı, sigorta kapsamının faydalarını alır.	Sigorta ettiren ve poliçe kapsamında sigortalı olan diğer kişiler, sigorta teminatından yararlanır.
İddialar	Teminat tutarı, poliçenin vadesinde veya sigortalının ölümünde ödenir.	Tazminat, sigorta ettirenin uğradığı zarar veya mali kayba göre işleme alınır.
Poliçenin maliyeti	Sigorta poliçesi tarafından sunulan teminat miktarına bağlıdır	Sigortalı varlığın değerine bağlıdır.

Kaynak: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), 2003.

Yukarıda Tablo 2’de hayat sigortaları ve hayat dışı sigortalarının teknik tanımları karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma, bu sigorta türleri arasındaki farkları anlamak adına oldukça önemlidir. Bu karşılaştırmaya ilaveten, sigortalılara verilen hizmeti temsil eden sigorta faaliyetinin çıktısı, hayat ve hayat dışı sigortalar için ayrı ayrı hesaplanmaktadır. Hayat dışı sigortacılar, hayat sigortacılarından daha az oranda da olsa varlık yöneticileridir. Bu hususlar altında bir sigorta şirketi, borcun sermaye piyasaları yerine sigorta poliçelerinin satışı yoluyla artırıldığı kaldıraçlı bir yatırım fonuna benzediğini ifade etmek mümkündür.

1.5. Sigortanın Fonksiyonları

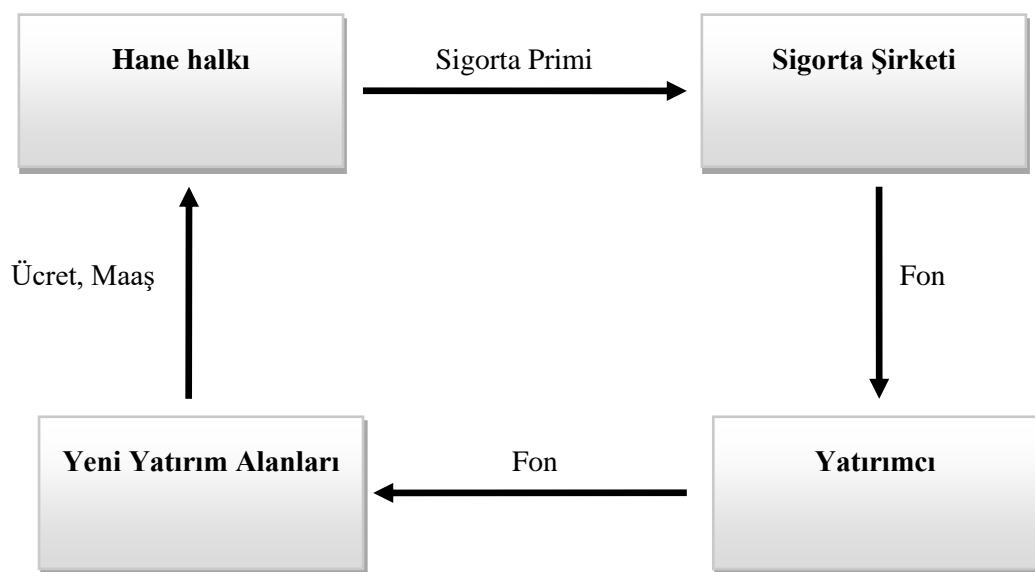
Sigortanın sahip olduğu fonksiyonlar gerek ülkeler gerek şirketler gerekse bireyler adına oldukça önem arz etmektedir. Sigorta, günümüz çerçevesinde, hayati fonksiyonlara sahiptir. Bu fonksiyonların izahı, konunun anlaşılabilirliği açısından gereklilik taşımaktadır. Dolayısıyla sigortanın sahip olduğu fonksiyonlar, alt başlıklar altında sunulmaktadır.

1.5.1. Fon Kaynağı Olma

Finansal analiz sürecinde fon kavramı, analizin amacına bağlı olarak üç farklı anlamda kullanılabilir. Mali analiz yapanlar bir işletmenin nakit yaratma

kabiliyetini analiz etmek isterse, fon nakit anlamında kullanılır ve analizde nakit akış tablosu kullanılmaktadır. Mali analiz yapanlar bir işletmenin net işletme sermayesindeki değişimi incelemek isterse, net işletme sermayesindeki artışa fon denir ve analizde net işletme sermayesindeki değişim tablosu kullanılmaktadır. Finansal analistler, bir işletmenin üçüncü kişilerle olan ilişkilerinden kaynaklanan fonlardaki artış veya azalışları incelemek isterse, fon, işletmenin üçüncü kişilerle olan ilişkilerinden doğan tüm mali haklar ve bir nakit akış tablosu olarak tanımlanmaktadır (Bakır ve Şahin, 2009).

Ekonomilerin sağlıklı işleyip işlemediği hususunda incelenmesi gereken önemli kriterlerden biri, ülke içindeki fon hareketlerinin izlediği seyirdir. Fonların hangi noktalarda toplandığı, piyasa içerisindeki hareket düzeni ve bekleme süreleri ekonomi hakkında genel bilgiler sunabilmektedir. Bu bağlamda fonların sürekli olarak ekonomide işlenmesi ve etkin bir biçimde kullanılması/değerlendirilmesi hususu, ekonomik gelişmenin ya da hedeflenen refah düzeyinin sağlanmasında önemli bir konudur. Burada, sigorta şirketlerinin oynadığı rol, ekonomiler için oldukça önem arz etmektedir. Sigorta şirketleri, yastık altında mevcut olan âtil fonların prim tahsilatı adı altında toplayıp harekete geçirebilmektedir. Hareketlenen bu fonun ekonomi içerisinde değerlendirilmesi, potansiyel olarak sigortanın önemli bir özelliğini ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla ekonomilerin büyümesi ya da gelişmesi için bir katalizör görevi gören sermaye birikimine, sigorta şirketleri, anlamlı katkılar sağlayabilmektedir (Gümüş, 2003: 36). Sigortanın söz konusu bu fonksiyonuna ilişkin döngü veya gelişme süreci, aşağıda Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2. Sigortanın Fon Kaynağı Olma Özelliğindeki Gelişim Süreci
Kaynak: Gümüş, 2003: 36.

Yukarıda Şekil 2’de sigortanın fon kaynağı olma özelliğinin döngüsü gösterilmektedir. Bu bağlamda sigortacının topladığı primleri yatırımcıya sunarak yeni yatırım yapılmasına katkıda bulunmakta ve bu durum ekonomik gelişmeye olumlu ya da anlamlı katkılar sağlamaktadır. Özellikle 1980’lerden sonra küreselleşmeye bağlı olarak sermaye hareketlerinin hızlanması, işletmelerin büyüme trendi, iletişim ve bilgisayar teknolojilerinin gelişmesi ve finansal liberalleşme sonucunda çoğu ülkede orta ve büyük işletmelerin finans fonksiyonunun özellikle bağımsız bir bölüm olarak yapılandırıldığı görülmektedir. Bu bağlamda işletmelerin yatırımlarını gerçekleştirmeleri için ihtiyaç duyacakları fonların nasıl oluşturulduğunu ve bu fonların nereye yatırıldığı önemlidir (Karadeniz vd., 2016: 258).

1.5.2. Maddi Zarar ve Kayıpları Önleme

Uluslararası platform, kayıp ve zararın ifadesi için henüz genel kabul görmüş bir tanımı benimsememiştir. Buna karşın kayıp terimi ile insan yaşamı, canlı türleri, kültürel değerler gibi kaybedilen ve telafi edilemeyecek olan unsurlar ifade edilirken zarar ifadesi ile bina yol, baraj gibi hasar görmüş ancak onarılması mümkün olan varlıkların anlaşıldığına yönelik genel bir kabulden bahsetmek mümkün gözükmemektedir.

Sigorta, olası tehlikelerin ekonomik sonuçlarını ortadan kaldırmak için bir olaydan önce alınan önlemlerle ilişkili bir risk yönetimi türüdür. Sigortalı risk yönetiminde az sayıda kişiye verilen zarar, aynı risk altındaki tüm kişiler tarafından kolaylıkla tazmin edilebilmektedir. Sigortalı belirli olayların risklerine karşı koruma satın alırken, sigorta şirketleri bu tutarları riskler karşılığında talep edilecek şekilde yatırıma yönlendirebilmektedirler. Bu nedenle sigorta sektörünü, riskten korunmak isteyen sigortalılardan toplanan tüm kaynakları, riskle karşı karşıya kalan sigortalılara aktaran basit bir mekanizma olarak görmek yanlıştır. Sigorta sektörü, yerine getirdiği işlevlerle ülke ekonomisine de önemli katkılar sağlamaktadır. Sigorta, geleceğin getireceği risklerden korkmadan yaşamayı, çalışmayı ve yeni işlere girmeyi mümkün kılmaktadır. Risklerden tamamen kaçınmak mümkün olmasa da sigorta şirketleri, koruma yöntemleri sunarak, bilgi ve uzmanlık sağlayarak sigortalılarının risklerden kaçınmasına ve en az hasarla kurtulmasına yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda bireylerin ya da daha kapsayıcı bir biçimde, ekonomik birimlerin, sigortaladığı varlığın maddi kayıplarını önleme konusunda oldukça önem arz etmektedir (SEGEM, 2012: 7).

Hasar ve kayıpların minimize edilmesi ya da telafi edilmesi, sigorta şirketlerinin önemli fonksiyonlarından biridir. Sigortalanan ve hasara uğrayan varlıkların sigortacı

tarafından tazmin edilme mekanizması ile tekrardan yaşama döndürecek şekilde tazminat yolu ile telafi edilmesi gerek bireyler gerekse toplumlar açısından oldukça önemlidir. Bu sayede ekonominin çarkları, kısa zamanda tekrar işlemeye başlayabilmekte ve bu hususta pozitif katkılar sunmaktadır. Akabinde, sigortaya dâhil olunan unsurun, belirli önlem ve tedbirlerden geçmesi süreci, ekonomik açıdan ele alındığında, toplumdaki sosyo-ekonomik gelişmeleri de etkilemekte ve bu gelişmelerin olumsuz ya da riskli tarafları bertaraf edilebilmektedir. Böylece hasar ve kayıpların önüne geçilmesi veya minimize edilmesi konusundan gerekli önlemler, risk gerçekleşmeden ya da zarara uğranmadan telafi edilebilmektedir (Gümüş, 2003: 37).

1.5.3. Riskleri Azaltma ve Önleme

İnsanlar her daim güven ve güvenlik aramaktadır. Yiyecek, giyecek ve barınaktan sonra bir sonraki temel hedef güvenlik duygusu olabilmektedir. Ekonomik güvenceye sahip bir birey, şimdi ve gelecekte ihtiyaçlarını (yiyecek, barınma, tıbbi bakım vb.) karşılayabileceğinden oldukça emin olabilmektedir. Risk, ekonomik güvenliği kaybetme olasılığıdır. Çoğu risk, beklenen sonuçtan sapmadan kaynaklanmaktadır. Tarihsel olarak, risk, tanımlanmış bir topluluk içinde gayri resmi anlaşmalar yoluyla yönetilmiştir. Birinin ahırını yanarsa ve sağılan inek sürüsü yok edilirse, topluluk ahırını yeniden inşa etmek ve çiftçiye sağım stokunu yenilemek için yeterli inek sağlamak için devreye girmiştir. Bu kooperatif (havuzlama) kavramı sigorta endüstrisinde resmileştir. Resmi bir sigorta düzenlemesi kapsamında, her bir sigorta poliçesi satın alımı (poliçe sahibi) yine de riskini diğer tüm poliçe sahipleri ile zımnen bir havuzda toplamaktadır. Ancak, artık herhangi bir bireysel sigortalının diğer herhangi bir sigortalıyı bilmesi veya bunlarla doğrudan bağlantısı olması gerekli değildir (Anderson ve Brown, 2005: 1-2).

Bir sigorta sözleşmesinin doğrudan avantajı, sabit bir ücret karşılığında, potansiyel bir zarara ilişkin belirsizliğin, sigortalının bir zarara uğraması durumunda tazminatın kesinliği ile değiş tokuş edilmesidir. Belirsizliğin azaltılması, bireyler riskten kaçındıkları için, sigortanın tercih edilmesinin motivasyonlarından biridir (Outreville, 1998: 133).

Sigortacının amacı, söz konusu risk durumlarını istatistiksel yöntemlerle hesaplamak ve bunların kişi veya gruplar üzerinde yoğunlaşmasını önlemektir. Bu hususlar altında sigortacılık bir risk paylaşma tekniğidir. Dolayısıyla sigorta sektörü, ekonominin karşılaşacağı toplam riskleri ölçerek, yöneterek ve transfer edilmesini sağlayarak azaltabilmektedir. Sigortacı, riskin gerçekleşmesi durumunda olası hasar seviyesini öngörebilmekte ve buna göre prim belirlemektedirler. Bu nedenle sigortalılar

daha az prim ödeyebilmek ve risk gerçekleştiğinde bunu en az hasarla atlama için gereken tedbirleri almak durumdadırlar. Böylece, kaynakların da daha düzgün ve verimli kullanılması sağlanabilmektedir (SEGEM, 2012: 7).

1.5.4. Vergi Kaynağı Olma

Vergi ilişkisinde yer alan iki taraf vardır. Bunlardan ilki, borçlu olan vergi mükellefi; ikincisi vergilerin alacaklısı durumunda bulunan devlettir. Soyut bir kavram olan devlet; örgütü aracılığıyla ödevlerini yerine getirerek somutlaşır (Arıkan, 1998: 127). Bu bağlamda vergi, devlet ve devlet içerisinde yaşayan kişiler arasında oldukça kuvvetli bir bağı temsil etmektedir. Vergi, devletlerin görevlerini ya da hedeflerini yerine getirme açısından önemli bir gelir kaynağıdır ve vergi olmaksızın bir devletin olması veya siyasi bir topluluğun mevcut olmasının imkânı bulunmamaktadır.

Verginin temel amacı, hükümet harcamalarını idari olarak uygulanabilir, adil ve verimli bir şekilde finanse etmek için kaynakları artırmaktır. Bir ülkenin vergi sistemi, ekonomik büyüme, kamu borcu, mali açık ve enflasyon gibi diğer makroekonomik endekslerin önemli bir belirleyicisidir. Aynı şekilde, bir ülkenin makroekonomik statüsü de vergi yapısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Vergi yapısının tasarımı, mali hedeflere ulaşmada kritik bir rol oynamaktadır (Amirthalingam, 2013: 43-44). Sigorta sektörü dahilinde bu husus, şirketlerin kurumlar vergisine tabii olması ve ayrıca sigorta işlemleri için ödenen vergilerdir. Bununla birlikte fon kaynağı sağlayarak yatırımları teşvik ettiği durum vesilesi ile devlete sağlanan vergi alanları genişlemektedir. Sigorta poliçeleri, prim oranlarında gider, muamele, veraset ve intikal vergisi gibi vergileri içermektedir. Dolayısıyla bu, devletin vergi kazanımı ya devlete sağlanan vergiler açısından oldukça önem arz etmektedir (Gümüş, 2003: 38).

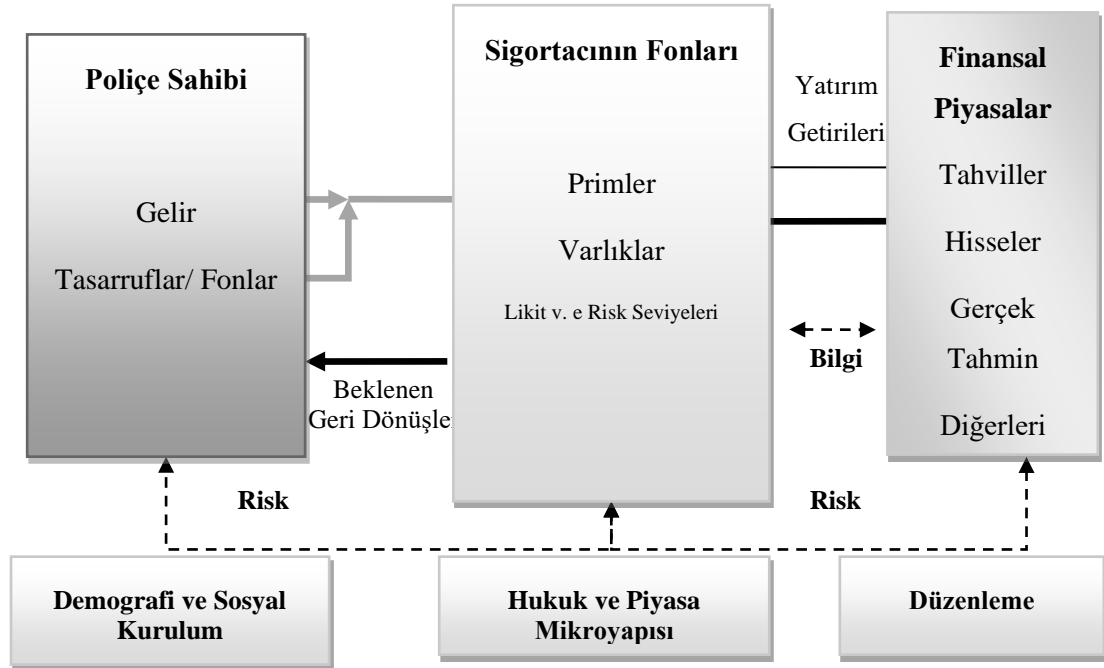
1.6. Sigortacılık Sektörünün Ülkeler için Önemi ve Etkileri

Ülkelerin ortak hedefi, yüksek refaha ulaşmak ve bu refahı sürdürmektir (Demir ve Bahar, 2021: 162). Bu bağlamda sağlıklı bir sigorta sektörü, ekonomik büyümeye ve finansal istikrara katkı sağladığı için ekonominin işleyişi için çok önemlidir. Firmalar ve haneler üzerindeki büyük kayıpların etkisini azaltarak ve riskin bir havuzda toplanmasını sağlayarak sektör ek çıktı, yatırım, yenilik ve rekabeti teşvik etmektedir (Hodula vd., 2020: 2).

Finansal sistemin bir parçası olan sigorta sektörü, bir ülkenin ekonomik büyümesi için hayati öneme sahip olabilmektedir. Sigortanın bir bütün olarak ekonomiye, bireyler, işletmeler ve hükümetler arasında daha fazla güvenlik, iç huzuru, kaygı ve korkuyu

azaltmaya teşvik etmek şeklinde katkıları bulunmaktadır. Sigorta, risk transfer mekanizmaları sağlayarak işletmelerin maliyet etkin bir şekilde faaliyet göstermelerini sağlamaktadır. İşletmelerin, yerel ve çok uluslu şirketlerin, aksi takdirde böyle bir koruma olmadan sermayelerini kaybetmekten korkan bankalardan ve kredi sağlayıcılardan alamayacakları kredileri almalarına olanak tanımaktadır. Bu nedenle, sigorta endüstrisinin gelişimi, diğer finansal kurumların gelişiminde katalizör görevi görebilmektedir. 1964 yılında Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı sigortanın ekonomik büyümenin desteklenmesinde önemli bir rol oynadığını öne sürmüştür. 1950’den bu yana, sigorta endüstrisinin ortalama büyüme oranı yüzde 10’dur ve bu, dünyanın genel ekonomik büyümesinden çok daha yüksektir. Lakin sigortanın rolünün her ülke ve her ekonomik düzey için sabit olmadığı belirtmek gerekmektedir (Din vd., 2017: 501-503).

Sigorta şirketleri, esas olarak risk transferi sağlayıcısı ve yatırımcı olarak hizmet vermekte ve/veya bu faaliyetleri yürütmektedir. Bu açıklamalar dahilinde Şekil 3’te sigorta sektörü ile ülke ekonomileri arasındaki etki kanalları gösterilmektedir.



Şekil 3. Sigortacılık Sektörünün Ülkelerdeki Etki Kanalları

Kaynak: Haiss ve Sümeği, 2008: 409.

Yukarıda Şekil 3’te sigortanın ülkelerde etki kanalları gösterilmektedir. Şekil 3’te gösterilen hususlarda, demografik ve sosyal düzen (örneğin yaş profili, din, kültür ve risk eğilimi) ile düzenleme ve piyasa yapısı ekonomi ile etkileşimin temelini oluşturmaktadır.

Hayat sigortasında, varlıklar tasarrufun önemli bir parçasıyken, sorumluluk (hayat dışı) sigortası daha çok risk paylaşımı rolüne sahiptir. Bu hususlar altında, sigortacılık sektörünün ülkeler için önemini aşağıdaki gibi vurgulamak mümkündür (Scholtens ve van Wensveen 2003):

- I. Fon arayanların taranmasını ve fon alıcılarının izlenmesini iyileştirir;
- II. Kaynak tahsisini iyileştirir;
- III. Tasarrufları harekete geçirir;
- IV. Ölçek ekonomileri ve uzmanlaşma yoluyla sermaye maliyetini düşürür;
- V. Risk yönetimi ve likidite sağlar.

Sigorta, ülkelerde ticareti ve ticareti teşvik ederek, riskin çeşitlendirilmesinde, ekonomik ve finansal istikrarın sağlanmasında, daha yüksek tasarruflarda ve kıt kaynakların verimli bir şekilde tahsis edilmesinde etkin bir rol oynamakta ve ayrıca, girişimciliği desteklemektedir (Haiss ve Sümegi, 2008: 405-408). Bir finans kurumu olan sigorta şirketleri, önceden kestirilemeyen ve tesadüfi kayıpları prim olarak bilinen önceden belirlenmiş ve sabit bir tutara dönüştürerek, sigorta yoluyla risk paylaşımı yatırımcılarının güvenini artırmaktadır. Böylece, firmaların nihayetinde, ülkeler için önemlilik arz eden, riskli işlere girmelerine de izin vermektedir. İlâveten, firmalar önceden belirlenmiş bu maliyeti (primleri) nihai ürün fiyatlarına dâhil edebilmektedirler. Bu bağlamda sigorta, tüm ekonomik faaliyetler için bir ön koşul olan toplumda risk alma davranışının temelini oluşturmaktadır (Olayungbo ve Akinlo, 2016).

Sigorta sektörü, bireylerin emekliliklerini sağlamak gibi finansal hedefleri karşılamak için birikimlerini bir araya getirmelerini sağlayan mekanizmalar da sağlayabilmektedir. Bireyler sermaye piyasalarına erişimde, işlem ve bilgi maliyetlerini düşürmede ölçek ekonomilerinden yararlanmakta, böylece risk ve beklenen getiri arasındaki dengeyi geliştirmektedir. Sonuç olarak, sigorta şirketleri, firmaların yatırımlarını finanse etmelerini ve tasarruf sahiplerinin yaşamları boyunca gelirlerini sorunsuz bir şekilde sağlamasını sağlayan yatırım zincirinde kilit bir halkadır. Yatırım zincirinin işleyişi, sermayenin ekonomi genelinde verimli bir şekilde dağıtılması ve dolayısıyla üretkenliğin ve rekabet gücünün artırılması için kritik öneme sahiptir (Buckham vd., 2010: 8-9).

Sigortanın ülkeler üzerindeki söz konusu olumlu etkisinin yanında, tartışma konusu olan, sigortalının ihtiyatlı davranış ve zararı hafifletmeye yönelik teşvikini

azalttığı için ekonomik birimler üzerinde belirli caydırabileceği hususlar yaratabilmektedir. Potansiyel müşteriler, davranışlarını istenen sigorta ürününün fiyat düzeyine göre uyarlayabilmektedirler. Bunun çeşitli sonuçları olabilmektedir. Her şeyden önce, poliçe sahipleri, sigorta maliyetlerini düşürmek için risk almalarını azaltabilmektedirler. Dolayısıyla sigortalar, ekonominin yüzleşmek zorunda olduğu kaynak tüketimini ve risk seviyesini düşürebilmektedir. Sigorta maliyetlerine bağlı olarak, sinyal etkisi, sigortalının güvence altına alınan olaya karşı ihtiyati tedbirler almaktan kurtulmuş hissettiği tam tersi bir duruma da yol açabilmekte, bu da “ahlaki tehlike” sorununu ifade etmektedir (Cummins ve Doherty 2006: 360). Ahlaki tehlike sorunu arttıkça daha fazla sigorta tüketimi daha fazla kaynak israfına yol açabilmektedir. Bu duruma örnek olarak işçi tazminat sigortaları verilebilmektedir. Bu, fayda sağlayan sigorta kapsamı nedeniyle çalışanların verimliliğinin daha düşük olduğunu, ağır yaralanma sayısının daha fazla olduğunu ve hastalık sürelerinin daha uzun olduğunu göstermektedir (Butler, 1998: 73-74).

1.7. Türkiye’de Sigorta ve Sigortacılık Sektörünün Genel Görünümü

Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği’nin (TSB), yapmış olduğu tanıma göre ise sigorta; “aynı türden tehlikeyle karşı karşıya olan kişilerin, belirli bir miktar para ödemesi yoluyla toplanan tutarın, sadece o tehlikenin gerçekleşmesi sonucu fiilen zarara uğrayanların zararını karşılamada kullanıldığı, bir risk transfer sistemidir. Bu uygulama sayesinde kişiler, karşı karşıya buldukları tehlikelerin neden olabileceği, parayla ölçülebilen zararlarını, nispeten küçük miktarlarda ödemiş oldukları primler yoluyla paylaşmaktadırlar” (Engin ve Karakuş, 2020: 178-179).

Sigorta sözleşmesi ele alınırken, ülkelere göre belirli farklılıklar gösterebilmektedir. Bu hususta Türkiye’de 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 1401 inci maddesinin birinci fıkrasında tanımlandığı üzere, sigorta sözleşmesi, sigortacının bir prim karşılığında, kişinin para ile ölçülebilir bir menfaatini zarara uğratan tehlikenin, rizikonun, meydana gelmesi hâlinde bunu tazmin etmeyi ya da bir veya birkaç kişinin hayat süreleri sebebiyle ya da hayatlarında gerçekleşen bazı olaylar dolayısıyla bir para ödemeyi veya diğer edimlerde bulunmayı yükümlendiği sözleşme olarak ifade edilmektedir (Sigortacılık Eğitim Merkezi, 2012: 7).

Türkiye’de sigorta ve sigortacılığın anlaşılabilmesi için ilk olarak tarihsel inceleme gerekmektedir. Bu bağlamda ilk olarak Türkiye için tarihsel analiz gerçekleştirilmekte ve bu, alt başlık altında sunulmaktadır. Akabinde, sigortacılığa ilişkin

önem ve güncel veriler diğer bir alt başlıkta ele alınmaktadır. Böylece, Türkiye için sigorta ve sigortacılığın anlaşılabilirliği sağlanmakta ve ülke için önemi açığa çıkarılmaktadır.

1.7.1. Türkiye’de Sigorta ve Tarihi

Türkiye’de sigorta ve sigortacılık sektörü, tarihsel olarak incelendiğinde, ilk olarak Anadolu topraklarında sigortacılık faaliyetlerinin Selçuklular (1075-1308) tarafından gerçekleştiği görülmektedir. Bu bağlamda Selçuklular döneminde karada ve denizde çeşitli tehlikeler sebebiyle mal kaybına uğrayan tüccarların malları devlet hazinesi tarafından tazmin edilmekte ve ilk sigorta müessesinin bu sayede mevcut olduğu görüşü yer almaktadır. Akabinde Osmanlı Devleti döneminde ise 19.yy.’nin ortalarına gelinceye kadar sigortacılık adına kayda değer bir veriye rastlanmamaktadır. Aslen Osmanlı Devleti döneminde yaşanan bu gelişmelerin temelinde, devletin İslami kurallara göre yönetilmesi ve sigortacılık faaliyetlerine benzer faaliyetlerin vakıflar eliyle yürütülmesinden ileri gelmektedir (Gümüş, 2003: 32).

1850’lerde Avrupa’da faaliyete başlayan sigortacılar, Osmanlı Devleti topraklarında da benzer girişimlerde bulunmuşlardır. Bu acenteler, tamamen, azınlıklar tarafından yönetilmiş, politikalar genellikle Fransızca yazılmış ve ek ücret herhangi bir tarife veya sisteme bağlı olmamıştır. Sigortayı satın alanlar çoğunlukla burada yaşayan azınlıklar ve yabancı uyruklular olmuşlardır. Ahşap evlerin yaygınlaşması ve o dönemde çıkan yangınlar bu sigortacıların sayısını ve iştahını artırmış, denetimsiz ve izinsiz hareket eden acentelerin sayısı, bu dönemde, 150’yi bulmuştur. Osmanlı Devleti’nin yabancı ülkelere olan borçlarını yönetmek ve tasfiye etmek için oluşturulan Duyun-u Umumiye ve kapitülasyonlar, yabancı ajansların işini daha da kolaylaştırmıştır. Ancak bu faaliyetle birlikte şikâyetlerin artması Osmanlı Devleti’ni harekete geçirmiş ve 1883 yılında acentelerin faaliyet izni almaları gerekmiştir. 1870 yazında İstanbul’un Beyoğlu semtinin büyük bir kısmını tahrip eden bir yangından sonra sigortaya ilgi kendini göstermeye başlamış ve 1872’de üç İngiliz sigorta şirketi acentelik faaliyetlerine başlamış, 1878’de de bir Fransız sigorta şirketi bunu izlemiştir. Dolayısıyla Osmanlı döneminde sigortacılık sektörü neredeyse tamamı yabancıların elinde olmuştur. İlk kurulan yerli şirket; Osmanlı Bankası, Tütün Alayı ve Umumi Hıfzıssıhha Umum Müdürlüğü’nden bir sermaye grubunun ortaklığında 1893 tarihli “Umum Osmanlı Sigorta Şirketi” olmuştur (SEGEM, 2012: 10).

Dünyada sigortacılığın gelişimi 13.yy.'lara dayanırken, Osmanlı Devleti'nde 19.yy.'lara dayanan sigortacılık sektörünün Türk tarihinde gelişmemesinin ya da geri kalmışlığının sebebi, dini değerler ya da milli değerlere dayanmaktadır. Özellikle Osmanlı Devleti ile sahip olunan bu düşünce tarzı sebebiyle sigorta sektörü, diğer ülkelere nazaran, oldukça geç bir gelişme kaydetmiştir. Bununla birlikte, sigortacılıktaki geç kalınmış sürecin nedenlerinden biri diğeri de enflasyondur. Fiyat istikrarın sağlanamamış olması sebebiyle, sigortacılık sektörünün geri kaldığını söylemek mümkündür (Arseven, 1987: 428).

Cumhuriyetin ilanı ile birlikte yerli sermayenin çalışması ve güçlendirilmesi, başta finans sektörü olmak üzere ekonominin her alanına yönelmiştir. Sigorta sektörünün varlığı, Genç Cumhuriyet'in gelişen ekonomisi için önemli olmuştur. Hem Türk bankaları hem tüccarlar hem de sanayiciler, yerel sermayeye dayalı güvenilir bir sigorta şirketine ihtiyaç duymuş ve kamu sektörü de yeni gelişen sanayi tesislerini yabancı sermayeli sigorta şirketlerine emanet etme konusunda isteksiz bulunmuştur. Bu çerçevede 1923 tarihinde Şark Sigorta ve akabinde Anadolu Anonim Türk Sigorta Şirketi, 1925 yılında Türkiye İş Bankası ile İttihad-ı Milli Sigorta Şirketi ortaklığıyla kurulmuştur. Aynı dönemde yabancı menşeli sigorta şirketleri de isimlerini Türkçeye çevirmiştir. Bu kapsamda Güneş Sigorta A.Ş. (Soleil) ardından 19 Eylül 1926'da sigorta şirketi Bozkurt Türkiye Umum (Assurance Gles de Paris) kurulmuştur. 1927 yılında "Sigorta ve Sigorta Şirketlerinin Teftiş ve Denetimi Hakkında Kanun" yürürlüğe girmiştir. Amacı yerli ve yabancı sigorta şirketlerini denetlemek ve döviz çıkışını önlemek olan bu kanun sayesinde sigortacılık gelişmeye başlamış, yerli sermayenin katılımıyla oluşturulan şirket sayısı artmaya başlamış, Milli reasürans T.A.Ş. kurulmuştur. Milli Reasürans T.A.Ş. Şirket, sigortacılığın millileştirilmesi, döviz tasarrufu ve reasürans primlerinin mümkün olduğu kadar yurt içinde tutularak hazineye gelir sağlanması için zemin hazırlama ve fırsat yaratma amacına hizmet etmiştir. Ayrıca amaç, devlete gelir sağlamak için tekeller yaratmak, yabancı şirketlerin hâkimiyetini kırmak ve hükümetin sosyal ve ekonomik politikalarını araç olarak kullanmak olmuştur (Tekin, 2018).

Yavaş yavaş gelişen ve ilerleyen sigortacılık, 1932 yılında şirket sayısı 40'a yaklaşan sayıya ulaşmış ve 1939'da Ticaret Bakanlığı'na bağlanmıştır. Ancak bu şirketler arasında özel sermaye ile kurulmuş bir şirket bulunmamaktadır. İlk özel sigorta şirketi olan Doğan Sigorta, 1942 yılında devletin planlı sanayileşme politikasını yürütmek üzere 1933 yılında kurulan Sümerbank tarafından kurulmuştur. 1950 yılında tek partiden çok

partie geçiş, özel sigorta şirketlerinin açılmasını kolaylaştırmıştır. 1959’da sigorta şirketlerini denetlemek için yeni bir yasa yürürlüğe girmiştir. Bu kanun 7397 sayılı Sigorta Şirketlerinin Denetlenmesi Hakkında Kanun’dur. 1927 tarihli denetim kanunu bu kanunla yürürlükten kaldırılırken, ekonominin 1950 yılından sonra başlayan hızlı ve kapsamlı gelişimi sigorta sektörünü de etkilemiştir. 1961 Anayasası’nın yürürlüğe girmesinden sonra, 2000 yılına kadar takip edilen Beş Yıllık Kalkınma Planları ile bu süreçte yenilikler daha çok yönetmelikler düzeyinde boy göstermiş olup bu yönetmelikler; 1965 tarihli “Sigorta Ekspertleri Yönetmeliği”, 1973 tarihli “Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği Motorlu Taşıtlar Bürosu Yönetmeliği” olarak görülmüştür. Akabinde mevzuat alanında sektörü geliştirmeye yönelik adımlar atılmaya devam edilmiş ve 1987 yılında 3379 sayılı “Sigorta Denetleme Kanunu” kabul edilmiş, sigorta şirketleri 1987 yılında Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı’na bağlanmıştır. 1999 Marmara depremi, doğal afetlerin neden olduğu tahribattan korunma ihtiyacını vurgulamış ve bunun sonucunda 2000 yılında deprem sigortası zorunlu hale gelmiş ve Doğal Afet Sigortaları kurumu (DASK) kurulmuştur (Engin ve Karakuş, 2020: 178-179).

Türkiye’de sigorta ve sigortacılık sektöründe yaşanan önemli gelişmelerden biri, 1968 ve 1984 yılları arasında bir sigorta şirketi kurulmasının yasaklanmasıdır. Dolayısıyla bu yıllar içerisinde sigorta sektöründeki gelişmeler 1980’li yıllara kadar sekteye uğramıştır. 1980’li yıllardan sonra bu yasağın kalkması ile birlikte, sigorta şirketlerinin sayısı hızla artmıştır. 2000’li yıllara geldiğimizde, özellikle Marmara depremi sonrasında, sigortacılık sektörü için kurumsallaşma ve mevzuat açısından yeni adımların atıldığı görülmektedir. Şili ve ABD’de başlatılan bireysel emeklilik sistemi (BES), Türkiye’de de gündeme gelmiş ve bu sisteme ilişkin olarak 7 Nisan 2001 tarihinde “Bireysel Emeklilik Birikim ve Yatırım Sistemi Kanunu” kabul edilmiştir. Akabinde 3 Haziran 2007 tarihinde 5684 sayılı “Sigorta Kanunu” kabul edilmiş olmasına rağmen, bunun sonucunda 1959 yılında kabul edilen 7397 sayılı “Sigorta Denetim Kanunu” yürürlükten kaldırılmıştır. Sigorta Takas Merkezi, Sigorta Eğitim Merkezi, Sigorta Hesabı ve Sigorta Tahkim Komisyonu 2008 yılında faaliyete geçmiştir (Kaya ve Kâhya, 2017: 44). Akabinde sigorta mevzuatı düzenlemesi alanında kapsamlı bir araştırma ve geliştirme gerçekleştirilmiştir. 14 Temmuz 2007’den itibaren sigorta sektörüne ilişkin 39 yeni düzenlemenin çıkarıldığı görülmektedir (Güvel ve Güvel., 2018: 306-309).

1.7.2. Türkiye’de Sigortacılık Sektörü ve Verileri

Türkiye’de sigortacılığın yaklaşık 135 yıllık bir geçmişe sahip olduğu görülmektedir. Türkiye’de sigorta sektörünün durumunu anlamak için bu sektörün ekonomideki konumu, büyüklüğü, devletin bu sektöre karşı tutumu ve bu sektöre olan güveni göz önünde bulundurulmalıdır. Öte yandan bu sektör de diğerleri gibi toplumun genel kültüründen etkilenmektedir. Bu nedenle sigorta sektöründeki durumu anlamak için içinde bulunduğu kültürü incelemek gerekmektedir. Türkiye’de daha baskın olan kültür, sigorta yoluyla hayat riskine karşı önlem almak yerine, insanları kadercilik doğrultusunda yaratıcıya yönlendirerek, onu kendi haline bırakmaya teşvik ettiği görülmektedir. Bu hususa en açık örnek; Cumhuriyet öncesi dönemde Osmanlı devleti tarafından hayat sigortasının dini bir fetva ile yasaklanmasıdır. Günümüzde tekeffül ve onun son yıllarda gelişen kültürüne göre hareket eden insanlar sigortaya daha da ısınmışlardır. Ayrıca katılım ile gelişen bankacılık gibi sigortacılık sektörünü de geliştirmeye çalıştıkları açıktır. Bir bütün olarak ele alındığında, Türkiye’de sigortacılık sektörünün gelişme aşamasında olduğunu söylemek mümkündür (Orhaner, 2013: 353).

Hazine ve Maliye Bakanlığı’nın Piyasa Analiz Raporu’na (2021) göre sektörde Türk sigortacılık sektöründe halihazırda, 42’si hayat dışı, 6’sı hayat, 15’i hayat/emeklilik ve 4’ü reasürans olmak üzere 67 şirket hizmet vermektedir. Son üç yılda sekiz yeni şirket sektöre katılmıştır. Hayat dışı ve reasürans branşlarında artış görülürken hayat ve emeklilik branşının sabit kaldığı göze çarpmaktadır. Bu hususta Türk sigortacılık sektöründe yer alan şirket türleri ve sayıları aşağıda Tablo 3’te sunulmaktadır.

Tablo 3. Türk Sigortacılık Sektöründeki Şirket Sayısı

Şirket Türleri	Sayıları
Hayat Dışı	42
Hayat	6
Hayat/ Emeklilik	15
Reasürans	4
Toplam	67

Kaynak: Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2022.

Yukarıda Tablo 3’te Türk sigortacılık sektöründe hizmet veren sigorta şirketlerinin türlerine göre sayıları gösterilmektedir. Buna ilaveten, global sigorta sıralamasında Türkiye’ye bakıldığında yüzde 0,25’lik pazar payı ile 19. sırada yer almaktadır. 2021 yılsonu itibarıyla 400 milyar Türk Lirası (TL) sınırını aşan büyüklüğü

ile finans sektörünün en önemli alanlarından biri olan Türkiye sigorta sektörü, gelişen ülke dinamiklerine paralel olarak yüksek büyüme potansiyelini korumaktadır. Sektör, 2021 yılında toplam aktiflerini yüzde 38 oranında arttırmayı başarmış ve 2019 yılındaki yüzde 33'ün ve 2020 yılındaki yüzde 30'un büyüme oranları üzerinde bir büyüme gerçekleştirmiştir. Dolayısıyla Türkiye'de sigorta sektörü, son yıllarda büyüme oranlarını sürekli yenileyerek ve bir önceki yıla nazaran üstüne katarak ilerlemesini sürdürmüştür. Bu açıklamalar dâhilinde, günümüz çerçevesinde Türkiye'de yer alan sigorta şirketlerinin aktif büyüklüklerine göre sıralaması Tablo 4'de verilmektedir.

Tablo 4. Türkiye'de Aktif Büyüklüklerine Göre Sigorta Şirketleri Sıralaması

Şirket	Aktif Büyüklük	Pay
Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş.	61,51	%14,40
Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.	51,46	%12,05
AgeSA Emeklilik ve Hayat A.Ş.	50,22	%11,76
Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş.	37,38	%8,75
Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.	36,42	%8,53
Anadolu Anonim Türk Sigorta Şirketi	16,78	%3,93
Allianz Sigorta A.Ş.	15,89	%3,72
Türkiye Sigorta A.Ş.	14,35	%3,36
Axa Sigorta A.Ş.	12,07	%2,83
NN Hayat ve Emeklilik A.Ş.	8,99	%2,10
Genel Toplam (Tüm Şirketler)	427,02	%71,44

Kaynak: Klynveld Peat Marwick Goerdeler (KPMG), 2022.

Yukarıda Tablo 4'de Türkiye'de büyüklüklerine göre sigorta şirketleri sıralanmaktadır. 2021 yılında elde edilen 5,234 milyar TL'lik kârın yüzde 69'u hayat branşından yüzde 31'lik kısmı da hayat dışı branştan sağlanmıştır.

2020 yılında OECD ülkelerinde kişi başına yıllık brüt prim üretimi 3.600 dolar iken bu miktar Türkiye'de 128 dolar olarak gerçekleşmiştir. Türkiye 2018 yılından bu yana devam eden stabil seyir, 2021 yılı itibari ile artış göstererek 2021 yılında 145 dolar civarında seyretmiştir. Türkiye Sigorta Birliği (TSB) raporunda (TSB, 2021: 3) Türkiye'deki sigorta primi artışı, TL bazında 2021 yılında, bir önceki yıla göre yüzde

27'lik bir artış ile 104,9 milyar TL olmasına rağmen, dolar bazında incelendiğinde prim üretimindeki artışın, bir önceki yıla göre yüzde 0,2 artış ile 11,086 milyar dolar olarak gerçekleştiği dikkat çekmektedir. Sigorta sektöründe ilk 10 şirketin toplam prim üretimindeki payı 2021 yılında yüzde 60 seviyelerine yükselmiştir. Burada rol oynayan en önemli etmen şirket birleşmeleri olmuştur. Bununla birlikte, yine, TSB'nin 2021 yılı sonu verilerine göre Türkiye'de doğrudan satış ve doğrudan satış dışında çalışan personel genelinde sigorta şirketlerinde toplam 12 bin 202; bireysel emeklilik ve hayat şirketlerinde 8 bin 389 kişi, reasürans şirketlerinde ise 333 kişi istihdam edilmektedir.

Türkiye'de sigorta ve bireysel emeklilik sektörü yüzde 4,1 pay ve 427 milyar TL ile bankacılık sektörünün ardından ikinci sırada yer almıştır. Bankacılık sektörünün 2021 yılsonu itibarıyla 9,2 trilyon TL aktif büyüklüğü ile yüzde 89,7 pay sahibi iken; diğer paydaşların toplam 634,6 milyar TL ile payı yüzde 6,2 olmuştur (Türkiye Sigorta Birliği, 2021: 11).

1.8. Dünyada Sigortacılık Sektörü Üzerine İnceleme

Dünyanın en büyük reasürans şirketlerinden biri olan Swiss Re'nin yayınladığı Dünya Sigorta Raporu'na göre 2021'de Dünya prim üretimi 6,9 trilyon ABD doları olarak gerçekleşmiş ve bu rakam bir önceki yılda, yani 2020 yılında gerçekleşen 6,2 trilyon ABD dolarının üzerinde seyretmiştir. 2020 yılındaki rakam, 2019 yılına göre reel olarak %3 artmasına rağmen, 2021 yılı için bu durum, COVID-19 krizinin etkilerinin azalmasına bağlanmaktadır. 2022 yılı için dünya prim üretimi beklentileri ise 7,3 trilyon ABD dolarıdır. Bu seviyede, küresel prim hacimleri, COVID-19 krizinin başlangıcından önceki 2019 sonuna göre %17 daha yüksek olacağı öngörülmektedir. Rapora göre 2022-2023 yılları dünyada sigorta sektörü için geçiş yılları olacağı tahmin edilmektedir. Bu durumun en temel sebepleri arasında; küresel enflasyon, Ukrayna-Rusya savaşı, enerji krizi ve COVID-19 krizinin devam eden etkileridir. Bu ve diğer faktörler, sektör büyümesi, yatırım performansı ve sigortacıların bilançoları için daha uzun vadeli arka rüzgârlar ve daha kısa vadeli ters rüzgârların bir karışımını oluşturmaktadır. Bu bağlamda dönemsel olarak sigorta sektörüne olan etkiler aşağıdaki gibi özetlenebilmektedir ((Swiss Re Institute, 2022: 14):

Kısa ve orta vadede Etkiler

- I. Ukrayna Savaşı Etkisi: Rusya ve Ukrayna piyasaları, çatışma ve uluslararası yaptırımlar nedeniyle önemli ölçüde prim geliri kaybı

yaşayabilir ve çatışma aynı zamanda tüketici duyarlılığını da etkileyerek sigorta talebini frenleyebilir.

- II. Küresel Enflasyon: Çatışmanın etkisi, öncelikle talep seviyesini artıran ek fiyat baskıları yoluyla hissedilebilir. Mülkiyet, kaza ve sağlık sigortacıları en çok maruz kalanlardır.
- III. Bilanço: Bu yıl daha zayıf hisse senedi piyasaları ve genişleyen kredi marjları, varlıklar ve kişi üzerinde piyasa değeri değerlendirme kayıplarına yol açabilir.

Orta ve Uzun Vadede Arka Rüzgârlar

- I. Yükselen Faiz Oranları: Bunlar sigortacıların yatırım getirilerini artırabilir.
- II. Pandemi Sonrası Yüksek Risk Farkındalığı: Pandemi sırasında tüketicilerin risk bilinci arttığı için hayat sigortası ürünlerine (ölüm koruması, sağlık) daha fazla talep etmektedir.
- III. Sertleşme Oranı: Tazminat artışlarının bu yıl ve önümüzdeki yıl hayat dışı ticari ve kişisel hatlardaki oranların yükselmesi beklenmektedir.

2021’de toplam küresel sigorta primleri reel olarak %3,4 artış göstermiştir. Hayat dışı sektör, gelişmiş pazarlarda ticari hatlardaki sertleşmenin etkisiyle %2,6 büyüme kaydetmiştir. Bununla birlikte, gelişmekte olan en büyük pazar olan Çin’de, trafik sigortası tarifesinin kaldırılmasının şiddetli rekabeti ve oran düşüşlerini tetiklemesi nedeniyle hayat dışı prim hacimleri %0,7 daralmıştır. Hayat sigortaları, küresel prim büyümesi hem gelişmiş (+%5,4) hem de gelişmekte olan pazarlarda (Çin hariç, +%6,7) güçlü bir şekilde (+%4,5) geri dönmüştür. Çin’de hayat primleri, kritik hastalık işinde daha fazla düşüşün neden olduğu hayat tasarruf işindeki zayıflık nedeniyle %2,6 daralmıştır (Swiss Re Institute, 2022: 14). Bu bağlamda toplam prim hacmine göre ilk 10 ülke sıralaması, Tablo 5’de verilmektedir.

Tablo 5. Prim Hacmine Göre İlk 10 Sıralama

Sıra	Ülke	Toplam prim hacimleri (Milyon Dolar)			Küresel pazar payı	
		2021	2020	% Değişim	2021	2020
1	ABD	2718699	2515358	8.1%	39.6%	40.0%
2	Çin	696128	655865	6.1%	10.1%	10.4%
3	Japonya	403592	414475	-2.6%	5.9%	6.6%
4	İngiltere	399142	341950	16.7%	5.8%	5.4%

5	Fransa	296 380	238998	24.0%	4.3%	3.8%
6	Almanya	275779	260322	5.9%	4.0%	4.1%
7	Güney Kore	193008	190085	1.5%	2.8%	3.0%
8	İtalya	192481	172704	11.5%	2.8%	2.7%
9	Kanada	161289	139243	15.8%	2.4%	2.2%
10	Hindistan	126974	111911	13.5%	1.9%	1.8%
	Dünya	6860598	6291834			

Kaynak: Swiss Re Institute, 2022: 15.

Tablo 5’te prim hacmine göre ilk 10 ülke sıralanmaktadır. Bu bağlamda ABD, sigma verilerine göre 2021’de toplam 2,8 trilyon ABD doları prim (hayat ve hayat dışı) ile dünyanın en büyük sigorta pazarı olmaya devam etmiştir. ABD’yi takiben Çin ve Japonya yer almaktadır. Üç pazar birlikte, 2021 küresel primlerin neredeyse %56’sını oluşturmakta birlikte bu rakam 2020’deki (%57) orana göre biraz daha azalma göstermiştir. ABD ve Japonya, 2020 ve 2021 yılları arasında birlikte yaklaşık %1 pazar payı kaybederken, tam aksine, İngiltere ve Fransa Pazar payını arttırmayı başarmıştır. İlk on ülkenin pazar payı 2020’deki %80’den 2021’de %79,6’a düştüğü görülmektedir. Asya pazarları, 2021’de %20,7 pazar payıyla ilk 10 sıralamada dört koltuğa sahiptir. Yine ilk 10 pazar içerisinde, İngiltere haricinde, üç Avrupa ülkesi yer almaktadır. Beklentiler genel olarak, gelişmiş ülkelerdeki pazar paylarının, gelişmemiş ülkelerin pazar paylarına göre daha az genişleyeceği yönündedir. Özellikle Çin ve Hindistan’ın en hızlı büyüyen pazarlar olması beklenmektedir.

2020 yılında gerçekleşen COVID-19 salgını ve buna bağlı olarak tedarik zincirlerinde daralma, global ölçekte yaşanan düşük büyüme, yüksek enflasyon ve doğal afetler küresel sigorta sektörünü etkilemiştir. Bununla birlikte, risk farkındalığının artmasıyla birlikte küresel ölçekte sigortaya olan talepte artış gerçekleşmiş ve toplam sigorta primleri 2021 yılında bir önceki yıla göre %5,1 (hayat: +%4,4; hayat dışı: +%6,3) artış göstermiştir. Hem hayat hem de hayat dışı sigortaları dönüştüren değişiklikler hız kazanmıştır. Özellikle artan farkındalık için önemli bir katalizör olarak görülen pandemi psikolojisinin tüketiciler arasında sağlık, ölüm ve finansal kaygılarla risk farkındalığını ve sigorta bilincini artırdığı gözlemlenmektedir. 2021’de küresel sigorta primleri, güçlü ekonomik veriler, artan risk farkındalığı ve piyasaların desteklediği rekor seviyede tasarruflar sayesinde 4,2 trilyon Euro’ya ulaşmıştır. 2021’de prim büyümesinin üçte ikisinden fazlasının Batı Avrupa ve Kuzey Amerika’dan kaynaklanması ve ABD

pazarının tek başına artışın yarısını oluşturması özellikle dikkat çekmektedir. Bu sonuçlar 2021 yılının, büyümenin çok daha düşük olduğu ve yarısından fazlasının Çin'den kaynaklandığı, Asya kıtasının tüm primlerinin %40'ını oluşturduğu son on yıllık dönemin sonuna geldiğini göstermesi açısından önemlidir. Bununla birlikte küresel olarak ticari sigorta fiyat artışı %9; konut sigortası fiyat artışı %6; kaza sigortası fiyatlandırma artışı %6; mali ve profesyonel sigorta fiyatlandırma artışı %16 olarak gerçekleşmiştir. Bu verilere ek olarak Avrupa'da yazılan sigorta primlerinin payı %32; ABD'de hayat sigortası olan yetişkinlerin payı %52; ABD'deki hayat sigortası şirketlerinin sayısı 747; Kanada'da yazılan doğrudan H/E sigorta primlerinin toplam değeri 71,05 milyar CAD; Çin'de yazılan hayat sigortası primlerinin değeri 329,43 milyar Dolar; Japonya'da ev sigortası olan kişilerin oranı %21; Hindistan'da genel sigorta penetrasyonu %1; İngiltere'deki sigorta şirketlerinin sayısı 361; Güney Afrika'da hayat sigortası primlerinin değeri 37,75 milyar Dolar olarak gerçekleşmiştir (TSB, 2021: 11).

OECD raporuna göre, üye 38 ülkedeki brüt primler 200 milyar ABD dolar artış göstermiştir. OECD üyesi üyeler, son yirmi yılda küresel sigorta oluşturmada aslan payını elinde tutmayı başarmıştır. Akabinde sigorta şirketinin dünya çapındaki primlerin değeri 2000'de 2,51 ABD dolarından 2020'de 5,23 ABD dolarına yükselmiştir. Küresel sigorta şirketleri içerisinde en önemlileri Berkshire Hathaway, Ping An Insurance ve China Life Insurance olmuştur. Bu bağlamda dünyada piyasa değerlerine göre en büyük sigorta şirketleri aşağıda Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Dünyada Piyasa Değerlerine Göre En Büyük Sigorta Şirketleri

Karakteristik	Sürdürülebilirlik	S&P Küresel (RobecoSAM)	MSCI
Berkshire Hathaway (ABD)	68	10	35.7
Birleşik Sağlık (ABD)	65	74	50
Ping An Insurance (Çin)	63.4	66	50
AIA Grubu (Hong Kong)	74.2	57	78.6
Anthem (ABD)	76.8	73	50
Allianz (Almanya)	66.6	93	92.9
Çin Hayat Sigortası (Çin)	45	22	35.7
Chubb (İsviçre)	52	29	64
Marsh & McLennan Co. (ABD)	61.4	37	78.6
AXA Grubu (Fransa)	74.4	87	92.9
Cigna (ABD)	71.4	78	64.3
Zürich Sigorta Grubu (İsviçre)	63.8	88	92.9

Aon (İngiltere)	56.6	34	35.7
-----------------	------	----	------

Kaynak: Statista, 2022.

Yukarıda Tablo 6’da dünyada piyasa değerlerine göre en büyük sigorta şirketleri sıralanmaktadır. Tabloda dünyanın en büyük 13 sigorta şirketinin standartlaştırılmış ESG puanlarının karşılaştırılması, birçok durumda ESG puanı sağlayıcıları arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Piyasa değerine göre dünyanın en büyük sigortacısı Berkshire Hathaway, en geniş puan aralığını görmüş ve S&P şirketi 100 üzerinden 10 puanla derecelendirmiştir. Bu bağlamda pazarda en büyük paya sahip şirketler ABD merkezli Berkshire Hathaway, Çinli Ping An Insurance ve Hong Kong’dan AIA Group olmuştur. İlk sıralarda yer alan tek Avrupalı sigorta şirketi, altıncı sırada yer alan Alman Allianz olmuştur.

Son olarak, sigorta sektörü küresel COVID-19 pandemisinden kurtulurken, küresel sigorta pazarının 2020’den 2021’e kadar yaklaşık yüzde 13 büyüyerek 5,5 trilyonun biraz üzerine çıkacağı tahmin edilmektedir. Bunu takiben, endüstrinin yılda yaklaşık yüzde altı bileşik hızla büyüyeceği ve 2025’te yaklaşık 6,4 trilyon ABD dolarına ulaşacağı tahmin edilmektedir (Statista, 2021).

İKİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN KAVRAMSAL VE KURAMSAL ANALİZİ

2.1. Sermaye Kavramı ve Türleri

Sermaye kavramının doğası, bilim topluluğu tarafından birkaç yüzyıl boyunca incelenmiş, ancak bugün bile bilim adamları, terimin içeriği konusunda anlaşmaya varamamışlardır (Butkova, 2020: 1). Genel çerçevede sermaye, diğer ürün veya hizmetleri yaratmak için girdi olarak kullanılan öğeler anlamına gelmekte ve ampirizmden, sermayenin her ulusun gelişebilmesi³ adına çok önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Nikoloski vd., 2015: 78).

Sermaye teriminin ne olduğunu ve sosyal bilimlerde nasıl doğru bir şekilde kullanılabileceğini daha iyi anlamak için çeşitli sermaye tanımlarını netleştirmek ve birleştirmek önem arz etmektedir. Bu bağlamda ilk olarak sermaye terimi, ekonomik düşünceden, gelecekteki getirilerinin üretilebileceği bir varlık olarak ortaya çıkmaktadır. Birikmiş servet Aristoteles'e kadar tartışılırken, sermaye kavramı A. Smith ve D. Ricardo gibi klasik iktisatçılar tarafından ön plana çıkarılmaktadır. Bu akademisyenlerin ardından, I. Fisher, K. Marx, J. M. Keynes ve G. Becker kavramı genişletmektedir. Bununla birlikte sermaye terimi, sosyal ve siyasi düşünceden, sosyal grupların odağında sosyal etkileşim kalıpları yoluyla yaratılan ve bir nüfus içinde meydana gelen karşılıklı bağımlılık ile ilişkilidir. Sermaye kavramının bu sosyal yönü, 19. yy.'nin sonlarında ara sıra kullanılmakla birlikte büyük ölçüde R. Putnam'ın çalışmaları ile 1990'larda popüler hale geldiği görülmektedir. Sermaye teriminin bu düşünceler içerisindeki en önemli farkı, çıktı ile ilgili katı bir görüşün mevcut olup olmadığıdır. Dolayısıyla sermaye kavramına ilişkin bu açıklamalar, terimin, farklı disiplinler içerisinde başkaca izahlara tabii olduğunu göstermektedir (Gratien, 2014: 1-6).

Sermaye, ekonomik çerçevede, piyasada faydalı metaların üretimine yapılan bir yatırımın (artı değer) getirisi olarak ifade edilebilmektedir. Bu husus, sosyal sermaye açısından piyasada beklenen getirilerle sosyal ilişkilere yatırım olarak ele alınabilmektedir. Dolayısıyla sermaye, üretim araçlarını kontrol etme kapasitesi ve/veya

³ Ulusların gelişiminden kasıt; ekonomik çerçeveyi kapsamaktadır. Bu bağlamda ekonomik gelişme, her ülkenin ulaşmaya çalıştığı bir hedef olarak tanımlanmaktadır. Ekonomik gelişmenin amacı, gelişmiş bir ülkedeki ortalama bir vatandaşınkine kabaca eşdeğer bir yaşam standardına ulaşmaktır (Nikoloski vd., 2015: 78)

daha yararlı metaller üretmek için daha fazla yatırım biçiminde görülebilmektedir. Artık değer üretme sürecine odaklanıldığında, sermaye piyasada beklenen getirileri olan bir yatırım olarak tanımlanabilmektedir. Bu hususta sermaye, nihai sonuç olsa bile, yalnızca bir meta veya değerden ziyade süreçleri içermektedir (Lin, 2002: 6). Bu bağlamda sermaye kavramına ilişkin teorik çerçevede yer alan açıklamalar aşağıda Tablo 7’de sunulmaktadır.

Tablo 7. Teorik Çerçevede Sermaye Kavramının Sistemleştirilmesi

Ekonomik okul	Temsilcileri	Sermayenin yorumlanması
Merkantilist Okul	W. Stafford	Sermaye, para, zenginlik ile tanımlanır.
Fizyokratizm	F. Quesnay	Üretimde kullanılan kategori, çalışan ve sabit sermayeye ayrılır.
Klasik Okul	A. Smith	Ücretli emek yardımıyla servet birikimidir.
	D. Ricardo	Bir ülkenin zenginliğinin üretimde kullanılan ve gıda, giyim, alet, hammadde, makine vb. emeğin gerçekleşmesi için gerekli olan kısmı
Marksizm	K. Marx	Çalışanların emeğinin oluşturduğu zenginliğin, artı değer büyümesidir.
Neoklasik Okul	A. Marshall	Sahibine uzun süre düzenli gelir getiren bir zenginlik unsurudur.
	I. Fisher	Sermaye, indirgenmiş gelirle ilgilidir
Keynesyen Okul	J. M. Keynes	Sermaye, artan emek olmaksızın daha yüksek getiri sağlayacak bir varlıktır.

Kaynak: Butkova, 2020: 2’den referans alınarak düzenlenmiştir.

Yukarıda Tablo 7’de sermaye tanımının tarihsel oluşumunun analizi teorik çerçevede özetlenmektedir. Sermaye kategorisi ilk olarak merkantilistlerin eserlerinde bulunmaktadır. Bu okulun en önemli temsilcisi W. Stafford’dur ve sermaye terimi belirli bir servet türüyle ilişkilendirilmektedir. Akabinde kurucusu F. Quesnay olarak kabul edilen fizyokrat doktrin, sermayenin maddi olduğuna, yani üretimde kullanıldığına ve çalışan ve sabit sermayeye ayrıldığına inanmaktadır. Klasik iktisat okulunun kurucusu olan A. Smith, sermayenin ortaya çıkışı, oluşumu ve daha sonraki işleyişinin ilkelerini doğrulamaktadır. D. Ricardo, A. Smith’in eserlerine dayanarak, sermayenin yeniden dağıtılması ilkelerini vurgulamakta ve ikincisini bir üretim aracı olarak yorumlamaktadır. Marksist okul ise sermayenin yeniden üretim sürecini ve dinamik doğasını ele almaktadır. Neoklasik iktisat okulunun destekçileri sermayeyi bir sahibine uzun süre düzenli gelir

getiren zenginlik unsuru olarak tanımlamaktadırlar. Bununla birlikte, sermayenin yorumlanmasındaki bariz farklılıklara rağmen, tüm araştırmacılar sermayeyi gelir getiren herhangi bir kaynakla ilişkilendirmektedir. Ek olarak sermayenin doğası ve yapısı doğrudan ekonomik doktrinlerin gelişiminin evrimine bağlı olduğunu söylemek mümkündür. Ekonomik doktrinlerin gelişimi, bilim adamları tarafından sermaye tanımının daha fazla araştırılmasını gerektirerek, 20. yüzyılın sonunda, sermayenin bileşenlerine bölünmesine ve sermaye tanımının yeni bileşenlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu sermaye kavramına ilişkin yeni bileşenlerin açıklamaları Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8. Sermaye Tanımının Ek Bileşenlerinin Terminolojisinin Sistemleştirilmesi

Sermaye Tanımının Bileşeni	Referans	Tanım
İnsan Sermayesi Yatırım faaliyetleri sonucunda oluşan ve bir kişi tarafından biriktirilen belirli bir sağlık rezervi, bilgi, beceri, yetenek, motivasyondur. Üretim sürecinde kullanılır, verimliliği artırır.	Lim vd., 2010	Bir organizasyonun kullanılabilir bilgi, beceri, yetenek, üretkenlik stoku ve bir organizasyonun zenginliğini sürdüren bireyler ve gruplar için yeterliliklerdir.
	Chu vd., 2006	Tüm organizasyonun personelinin ve yönetiminin bilgisi, kıdem, hareketlilik oranı, becerileri ve deneyimleri anlamına gelmektedir.
Sosyal Sermaye Ek gelir getiren ve böylece üretim sürecinin verimliliğini artıran bilgi ve deneyim alışverişi için bir işletmenin çalışanları arasındaki sosyal ilişkilerin bir parçasıdır.	Coleman, 1990	Üretimi kolaylaştıran ve yokluğunda imkânsız olan belirli amaçlara ulaşmayı mümkün kılan üretken bir kaynaktır
	Putnam, 1993	Eşgüdümlü eylemleri kolaylaştırarak toplumun verimliliğini artırabilecek güven, normlar ve ağlar gibi sosyal organizasyonun özellikleri
Entelektüel Sermaye Bir işletmenin ekonomik gelişimi sürecinde ek gelir elde etmek için entelektüel kaynakların etkin yönetimini, kullanımını ve çoğaltılmasını sağlamayı amaçlayan ekonomik ilişkilerdir.	Martin, 2000	Daha yüksek değerli bir varlık üretmek için resmileştirilmiş, ele geçirilmiş ve kaldıraçlı entelektüel malzeme
	Kim vd., 2010	Daha yüksek değere sahip varlıklar yaratmak için resmileştirilmiş, ele geçirilmiş ve kaldıraçlı olan entelektüel kaynaklardır
	Baker, 2008	Karlara dönüştürülebilir bilgidir.

Doğal Sermaye		
Flora ve fauna temsilcilerinin toplamı, bunların atık ürünleri, mineraller ve ekonomik varlıkların sonuçlarını etkileyebilecek diğer doğal kaynaklardır.	Brown ve Ulgiati, 1999	İnsan faaliyeti ve refahının temelidir
	Costanza ve Daly, 1992	Yenilenebilir veya yenilenemez olarak tanımlanabilmektedir.
Hayali Sermaye		
Beklenen gelir durumuna, enflasyona, faiz oranlarına bağlı olarak borcun anlaşma ilişkilerinin bir nesnesine dönüştürülmesidir.	Trenkle, 2018	Gelecekteki değer beklentisidir.
	Carson, 2017	Gelecekteki emek üzerinde bir talepte bulunan bir sözleşmeye (borçlu alacaklı) dayandırılan gerçekleşmemiş değeri temsiliyetidir.

Kaynak: Butkova, 2020: 7; Manzari vd., 2012'den referans alınarak düzenlenmiştir.

Yukarıda Tablo 8'de sermayenin ek bileşenleri sunulmakta ve bu bağlamda gerekli açıklamalar getirilmektedir. İnsan sermayesi, ekonomik varlıkların birikmiş bilgi ve deneyiminin bir birleşimidir. İnsanların eğitim, öğretim ve benzeri faaliyetler gibi çeşitli yollarla kendilerine yatırım yapmaları anlamına gelmektedir (Ahmad, 2012: 3). Bilim adamları tarafından insan sermayesi tanımı üzerine yürütülen araştırmalar, eğitim, mesleki deneyim ve ayrıca ekonomik bir varlık ekibinin üyelerinin cinsiyetinin sadece kâr marjını değil, aynı zamanda cezbeden yatırımcı sayısını da etkileyebileceğini göstermektedir (Barbi ve Mattioli, 2015: 1-12). Sosyal sermaye, piyasa katılımcıları arasında çeşitli bir ilişkidir ve ekonomik varlığın rekabet gücünde ve finansal sürdürülebilirliğinde önemli bir rol oynamaktadır. Diğer bir ifadeyle sosyal sermaye, kültürel ve sosyal değer sistemlerinin repertuarını kapsayan karmaşık, çok boyutlu bir kavramdır. Sosyal sermayenin temel nosyonu, kalkınma sonuçlarını açıklamak için sosyo-kültürel faktörleri dâhil etmektir (Bhandari ve Yasunobu, 2009: 487). Entelektüel sermaye insanların bilgi, beceri, yetenek, bilgi ve deneyimi olan kapasitenin bir ürünüdür (Burr ve Girardi, 2002). Doğal sermaye, doğal çevre içindeki fiziksel varlıkların yelpazesi olup doğal kaynakları, ilgili ekosistem mallarını ve hizmetlerini belirlemek ya da ölçmek için önemli bir araç nitindedir (Voora ve Venema, 2008: 78).

Sermaye kavramı analiz edilirken, genel olarak iki alt kavram altında ele alınmaktadır. Bunlar fiziki ve beşerî sermayedir. Bununla birlikte, sermaye terimi, çıktıya değil, özellikle bir girdi faktörüne atıfta bulunmalıdır. Çünkü sermaye, genellikle verileni

ifade etmektedir. Ek olarak sosyal sermaye ve politik sermaye, tıpkı ekonomik sermaye gibi, beşerî sermaye ve fiziki sermaye biçimlerini alabilmektedir (Butkova, 2020: 2). Sermaye teriminin incelenmesi sonrasında, kavrama ilişkin söz konusu iki yaklaşım alt başlıklar altında açıklanmaktadır.

2.1.1. Fiziki Sermaye

Fiziksel sermaye, üretimde kullanılan arazi, malzeme ve makineler gibi fiziksel varlıkları içermektedir. Diğer bir ifadeyle Fiziki sermaye, araştırmacıların üretimin üç ana faktörü dediği şeylerden biridir. Bir ürün veya hizmet yaratma sürecine yardımcı olan somut, insan yapımı mallardan oluşmaktadır. Bir şirketin sahip olduğu makineler, binalar, ofis veya depo malzemeleri, araçlar ve bilgisayarlar, fiziksel sermayesinin bir parçası olarak kabul edilmektedir (Gratien, 2014: 17-18).

Fiziksel sermayeye ilişkin önem ve atıflar, ulusların üretken kapasitelerinin geliştirilmesinde ve yaşam standartlarının iyileştirilmesinde belirgin farklılıklar yaşanmasından ve bu farklılıkların araştırmacılar tarafından ele alınmasından ileri gelmektedir. Böylece fiziki sermaye, bu araştırmaların odak noktası haline gelerek, ülkeler arasındaki farklılıkların açıklanmasında önemli bir nitelik kazanmış ve gerek iktisatçılar gerekse diğer sosyal bilimcilerin odak noktası olmuştur (Garzarelli ve Limam, 2019: 2).

Fiziksel sermaye, üretim sürecinde uzun yıllar kullanılabilir makine, ekipman ve bina gibi kalemlerden oluşmaktadır. Makro düzeyde düşünüldüğünde fiziksel sermaye stokunun içine karayolu, demiryolu ve havayoluna yapılan yatırımlar, elektrik üretimi için kurulan barajlar gibi altyapı yatırımları da dâhil edilmektedir. Fiziki sermaye stokundaki sermaye malları fiziksel olarak birbirine benzemese de sermaye mallarının ortak yönü; üretim sürecinde emek faktörünü üretken kılmak ve verimliliği arttırmaktır. Bu nedenle, fiziksel sermaye stoku olmadan üretken faaliyetten ve dolayısıyla ulusların ekonomik büyümelerinden bahsetmek imkânsızdır (Songur, 2017: 202).

Fiziksel sermaye, Neo-Klasik okul çerçevesindeki büyüme modellerinde⁴ yer alan ve tüm ülkelerin sahip olduğu büyüme süreci verili bir üretim fonksiyonunun üretim fonksiyonunda çıktıyı belirleyen iki temel üretim faktöründen birini teşkil etmektedir. Söz konusu Neo-Klasik büyüme modellerinde üretim faktörlerinden bir diğeri olan emek (işgücü) için büyüme oranı tamamen dışsal olup, veri olarak kabul edilirken; fiziksel

⁴ Bu modeller, 1956 yılında R. Solow'un çalışması ile temellenmektedir.

sermaye için büyüme oranı veri kabul edilmemekte, diğer bir ifadeyle fiziksel sermayenin büyüme oranı ise yatırımlarla, mevcut fiziksel sermaye stokunun hacmine bağlı olarak değişim göstermektedir. Neo-Klasik teori tasarruftan bağımsız bir yatırım fonksiyonu sağlamadığından ve tasarruflar otomatik olarak yatırıma dönüştüğünden, tasarrufların fiziki sermaye stokuna oranı fiziki sermaye stokunun büyüme oranını ifade etmektedir (Akyüz, 2009: 383). Bu bağlamda, ülkeler arasındaki ekonomik büyüme farklılıkları, fiziki sermaye stoklarındaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Sonuç olarak, tasarrufların fiziksel sermayeye oranı yüksek olan ülkeler, diğer değişkenler sabit olduğunda, daha zengin olma eğilimindedir. Bu tür ülkeler işçi başına daha fazla sermayeye sahip olması sebebiyle işçi başına çıktı düzeyi de daha yüksek olmaktadır. Öte yandan, nüfus artış hızı yüksek olan ülkeler söz konusu büyüme modellerine göre yoksullaşma eğilimindedirler (Jones, 2001: 29).

Fiziki sermaye, örgütsel başarının elde edilmesi konusunda önemli bir faktör niteliğindedir (Kara, 2014: 1). Buna ilaveten fiziki sermaye konusunda önemli anekdotlardan biri 1990'lı yıllardan önce işletmelerin rakiplerine karşı üstünlük sağlamanın bir yolu olarak fiziksel yatırımlara yaklaşık %70 oranında öncelik vermesidir. Böylece şirketler, fiziki sermaye arttırım yolları ile rekabet avantajı sağlamayı amaçlamış ve bu hususta belirli girişimlerde bulunmuştur (Edvinsson, 2000: 12-13). Rekabet üstünlüğü sağlamada işletme kaynaklarını esas alan görüşe göre, işletmelere rekabet üstünlüğü kazandıran fiziksel kaynaklar; işletmenin tesis ve ekipmanını, coğrafi konumunu ve hammaddelere olan mesafesini oluşturmaktadır (Barney, 1991: 101-107).

Şirketlerin söz konusu rekabet avantajını sağlama konusunda fiziki sermayeye atfettiği önem, akabinde, 1990'lı yıllardan sonra önemli bir değişiklik göstermeye başlamış ve bu bağlamda rekabet avantajını sağlama konusunda fiziki sermaye yerine beşerî sermayeye olan önem ve öncelik hızlı bir şekilde arttırılmıştır. Aslen bu konjonktür temelinde; işletmelerin sahip oldukları bilgisayarlar, robotlar ve diğer makineler gibi fiziksel kaynakların, karmaşık olmalarına rağmen taklit edilmesinin kolay olması yer almaktadır. Çünkü rakip firmalar taklit etmek istedikleri fiziksel kaynakları satın alabilmekte, parçalarına ayırabilmekte ve böylece araştırdıkları üretim teknolojisini kopyalayabilmektedirler. Fiziksel kaynakların kopyalanmasını engellemek üzere patent almak ise yeterli düzeyde koruyucu etki sağlamamaktadır. Bu bağlamda sermaye kavramına olan bakış açısı da değişmiş ve fiziki sermaye dışında, insan kaynağı unsurları arasında yer alan ve parasal olmayan, beşerî sermaye ve son zamanlarda da pozitif

psikolojik sermaye artık yeni sermaye türleri olarak literatürde yer almaya başlamıştır (Akçay, 2011:88-89)

2.1.2. Beşerî Sermaye

Beşerî sermaye, üretim sürecinde yer alan işgücüne ait olan bilgi, beceri, deneyim ve dinamizm gibi diğer üretim faktörlerinin daha verimli ve etkin kullanılmasını sağlayan pozitif değerler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bu değerler yeni teknolojilerin icadına, verimli kullanılmasına ve uygulanmasına neden olan bir faktör niteliğini taşımaktadır. Başka bir deyişle bu değerler ulusların refahının artmasına önemli katkıda bulunmaktadır (Eser ve Gökmen, 2009).

Beşerî sermaye, insanın bir gelir üretme kapasitesi olarak tanımlanmıştır. Başka bir deyişle, bireylerde cisimleşen yetenek ve üretken bilgi stokudur. Beşerî sermayeden bahseden ilk iktisatçı A. Smith'tir. Bunu, işçilerin yeteneklerinin geliştirilmesini ekonomik ilerlemenin ve refah artışının temel bir kaynağı olarak tanımladığı ve 1776 yılında yayınlanan ünlü "Ulusların Zenginliği" kitabında vurgulamaktadır. Ayrıca beşerî sermayeye yapılan yatırımların kişisel gelirleri ve ücretlerin yapısını etkilediğini savunmaktadır. Akabinde bu konu üzerinde A. Marshall, beşerî sermaye yatırımlarının "uzun dönemli" doğasına ve bunları belirlemede ailenin rolüne vurgulamaktadır. Ona göre, işçilerin üretim faktörleri ve çalışma ortamlarının tüketicileri olarak ikili doğası nedeniyle, insan sermayesine yapılan yatırımlara ilişkin kararlar muhtemelen parasal ve parasal olmayan faktörler dikkate alınarak gerçekleştirilmektedir (Bottone, 2008: 7-8).

1960' yıllardan itibaren beşerî sermaye konusunda önemli gelişmeler kaydedilmiş ve bu bağlamda beşerî sermaye temel anlamda; "bireyin işgücü piyasasındaki verimliliğini artıran e-egitim ve iş başında eğitim gibi yatırımların toplamı" olarak tanımlanmıştır (Becker, 1964). Dolayısıyla buradaki husus, "niteliksel değişiklikleri" kapsamaktadır. Bu söz konusu değişikliklerin yarattığı etkiler sebebiyle firmalarda yönetim ve organizasyon, altyapılar ve sosyal altyapılar ve katkıları ampirik olarak incelenmesi önem arz etmektedir. Bu incelemenin akabinde beşerî sermayenin sebep olduğu pozitif dışsallıklar göz önüne alındığında, her toplum daha yüksek eğitilmiş bir nüfusa sahip olmayı amaçlaması olağandır (Bottone, 2008: 8-9).

Beşerî sermaye, öz sermayenin özgün ve en saf biçimidir. Hakkaniyetle ilgili muhasebe ve finans sözleşmelerinden çok daha geniş ve daha büyük sonuç ve öneme sahip olan hakiki hak, insan sermayesinden kaynaklanmakta ve ona dayanmaktadır. Dolayısıyla beşerî sermaye, tarihin zaman çizgisinde birçok imprimatur bırakmıştır.

Diğer bir ifadeyle, insana yapılan yatırım veya insanların kendine yaptığı yatırımın bir getirisinin özdeyişi geçmişten günümüze gerek bireyler için gerekse uluslar adına anlamlı etkilere sahiptir. Bu bağlamda bir deyiş, beşerî sermayenin kümülatif etkileri kadar bireysel katkıları da çok önemli olmuştur (Groth ve Hebb, 2002: 1-2).

Beşerî sermaye, teorik çerçevede ele alındığında, kavramının kökleri ekonomi biliminin gelişimine dayandığı anlaşılmaktadır. Kucharcikova'nın (2011) açıklamalarında ekonomistler, işçilerin makinelerle çalışabilme ve aynısını insanların iş dünyasında zor işlerle başa çıkmalarını sağlamak için tasarlama yeteneklerini vurgulamaya ve dikkat çekmeye çalışmaktadır. Yine Kucharcikova'ya (2011) göre, beşerî sermayenin doğası, statüsü ve rolüne ilişkin bilimsel anlayışta hala sorunlar yer almaktadır. Bu teslimiyetten hareketle, toplumların ilerlemesi ve gelişmesi için bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerini artırmaya kesinlikle ihtiyacı bulunmaktadır. Teorik çerçevede beşerî sermaye fikri, 1960'larda T.W.Schultz ve G.S. Becker gibi iktisatçıların ilk geliştirdikleri Chicago ekonomi okulunun çalışmalarına kadar izlenebilmektedir. Kavramın gelişiminin ilk aşamasında bu fikre karşı bir miktar direnç olsa da bilim adamları çok geçmeden beşerî sermaye teorisiyle uzlaşmaya varmışlardır. Akabinde beşerî sermaye gün geçtikçe hem organizasyonel hem de bireysel düzeyde tüm dünyada ilgi görmeye başlamıştır (Alika ve Aibieyi, 2014: 55-57). Bu bağlamda beşerî sermayeye ilişkin literatürde yer alan açıklamalar aşağıdaki gibi verilebilir:

- I. Schultz'a (1979) göre beşerî sermaye, bireylerin eğitim ve öğretimine yapılan yatırımın artmasını içermektedir. Bireyin yetenekleri, işlerin performansında etkili bir değişiklik getiren eğitim ve öğretim yoluyla geliştirilebilmektedir.
- II. Marshal (1998), beşerî sermayenin, herhangi bir kurum veya kuruluşun bireysel veya bireysel çalışanları tarafından üstlenilebilecek eğitim ve öğretime yapılan yatırım anlamına geldiğini varsaymaktadır.
- III. Becker (1993) beşerî sermayeyi "eğitim, öğretim, beceri, sağlık ve bireyden ayrılamayan diğer değerlere yapılan yatırım" olarak tanımlamaktadır. Beşerî sermaye, bir bireyde kristalize olan ve silinemeyen bir özelliktir.
- IV. Okojie'ye (1995) göre beşerî sermaye; "bir ülkenin insan kaynaklarının yetenek ve becerileridir".

- V. Marimuthu vd.'ye (2009) göre, beşerî sermaye; “bir çalışanın bilgi, beceri, yetenek, değer ve sosyal varlık düzeylerini artırmak için eğitim, öğretim ve diğer profesyonel girişimlerle ilgili süreçlerdir”.

Yukarıda ifade edilen açıklamalar binaen, günümüzde iyi bilinen beşerî sermaye teorisinin savunucularından en ünlüsü, ABD’de Chicago Ekonomi Okulu temsilcilerinden olan Gary Stanley Becker’dir. G. S. Becker’in 1964 yılında kaleme aldığı “Sınırsız Emek Arzı ile Ekonomik Kalkınma” adlı klasik kitabında eğitim, öğretim, beceri, sağlık ve diğer değerlere yapılan yatırımın insandaki önemini vurgulamaktadır.

Beşerî sermaye konusunda iki temel yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar, (1) Makroekonomik yaklaşım ve (2) Mikroekonomik yaklaşımdır. Makroekonomik yaklaşım işgücünün artmasıyla elde edilen ekonomik büyüme olarak kabul edilmektedir. Bu, demografik eğilimlerden, işgücü miktarından, bilimsel ve teknik ilerleme seviyesinden, sosyal işbölümünden ve çeşitli sektörlerdeki emek verimliliğinden ileri gelmektedir. Bir diğer bakış açısıyla tek başına ekonomik büyümeyi fiziksel sermayenin ve teknolojik inovasyonun büyümesiyle açıklamak mümkün değildir. Bu nedenle modern bir ekonomide ekonomik büyümenin tek kaynağı insana (insan sermayesine) yatırım yapmak önem arz etmektedir. Mikroekonomik yaklaşım ise işletme ekonomisine ve yönetsel görüşlere dayanmaktadır. Beşerî sermayede mikroekonomik yaklaşım işletme ekonomisine uygun olarak ele alınmakta ve bu hususta özellikle kar, verimlilik ve etkinlik üzerine odaklanılmaktadır. Bir özetle mikro yaklaşımla beşerî sermaye şirketin piyasa değerinin bir parçasını oluşturan bir işletme kaynağı veya varlığı olarak görülmekte iken; makro yaklaşımda ise beşerî sermaye üretim faktörlerinden biri olarak ele alınmakta ve ekonomik büyümenin kaynağı olarak nitelendirilmektedir (Joseph ve Aibiey, 2014: 59-65).

Özetle, beşerî sermaye kavramı; ekonomi, siyaset, sanayi, sosyoloji, demografi, hukuk, biyoloji, psikoloji, sağlık, eğitim, tarih, coğrafya, askeri, teknolojik gelişme, araştırma ve geliştirme, inovasyon gibi birçok disiplin veya konu ile iç içe stratejik unsurlar içermektedir. Bu bağlamda beşerî sermaye kavramı, bilgi, beceri, yetenekler, eğitim ve öğretim düzeyi, sağlık durumu, sosyal ilişkilerdeki yeri ve toplumun genel kültür düzeyi gibi tüm kavramları ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Beşerî sermaye olgusu, doğurduğu sonuçlar itibariyle büyük bir üretim kaynağının ve insan değerinin o ülkenin elinin altında olduğu ve bu kaynağın ne kadar verimli ve etkin kullanıldığının mikro ve makro ekonomik analizler çerçevesinden bakılarak çözümler

üretilmeye çalışılmaktadır. Hatta öyle ki dünyada ekonomik olarak gelişmiş ülkelerden gelişmemiş ülkelere kadar üzerinde önemle durulan ve büyüme, gelişme ya da kalkınma konuları ile ilişkileri ampirik olarak incelenen ciddi bir konudur. Dolayısıyla ulusların hedefledikleri refaha ulaşabilmeleri, öncelikle sahip oldukları beşerî sermayenin kalitesini ve özelliklerini geliştirebilmesi ile bağlı olduğunu söylemek mümkündür (Aksu, 2016: 69-74).

2.2. Psikoloji Bilimi ve Sermaye İlişkisinin Açılımı

Psikoloji, davranışların ve zihinsel süreçlerin tüm yönleriyle bilimsel çalışmasıdır. Bu nedenle, çok sayıda farklı perspektiften bakıldığında, insan düşüncelerinin, duygularının ve eylemlerinin her yönünü kapsar. Aslında, yeni araştırma teknolojileri, keşfedilecek yeni araştırma alanları ve diğer bilimlerle daha fazla işbirliği ile psikoloji kendini sürekli olarak yeniden tanımlamaktadır. Bu bağlamda bir tanım; “Psikoloji, zihinsel davranışın ve insan zihninin bilimidir ve bu tür bilgilerin daha iyiye doğru profesyonelce uygulanmasıdır” (Henriques, 2011: 183).

Psikoloji biliminin gelişimi, tarihsel açıdan C. Wolff (1679-1754) ilk olarak psikoloji terimini zihin çalışmasını belirtmek için popüler hale getirmiştir. Yine bu hususta I. Kant’ın (1724–1804), J. F. Fries’in (1773–1843), J. F. Herbart’ın (1776-1841), E. F. Beneke’nin (1798-1854) görüşleri veya araştırmaları ya da çalışmaları, psikolojinin bir disiplin olma yolunda önemli katkılar sağlamışlardır (Freedheim ve Weiner, 2003: 1-2). Bu açıklamalara istinaden, psikoloji, tarihsel olarak Aristoteles’in ruh üzerine yaptığı çalışma örneği ile geleneksel çerçevede Antik Yunan dönemine kadar uzanmakla birlikte modern veya bilimsel psikolojinin gelişimi on dokuzuncu yüzyılda gerçekleşmiştir (Brock, 2019: 3-4). Zihnin gerçek bir bilimsel çalışmasının mümkün olmadığına dair on sekizinci yüzyılın sonlarında yapılan açıklamaya, on dokuzuncu yüzyılda, felsefede zihnin bilimsel bir şekilde incelenmesi olasılığını araştırmak için kullanılan deneysel yöntemlerin benimsenmesiyle yanıtlanan bir meydan okuma olmuştur. Bu on dokuzuncu yüzyıl gelişmelerinin sinerjisi ve tarihi, psikolojiyi bilimsel bir disiplin olarak geliştirmeye, sürdürmeye ve bilim yöntemlerini disiplin içinde sürekli büyüyen bir araştırma alanına genişletmeye yönelik çabaları içeren psikoloji bilimine ivme kazandırmıştır. Bu on dokuzuncu yüzyıl gelişmelerinden önce ise

Teknik olarak ele alınan psikoloji, alanı tam olarak tanımlamak için bir girişimde bulunulduğunda, disiplinin doğasında bulunan karışıklık belirginleşmektedir. Disiplinde yer alan bu karışıklık sebebiyle tanımlanması basit değildir. Bu bağlamda psikoloji, çeşitli

inançlardan bilim adamları ve filozoflar tarafından ortaya çıkarılan ve en ilkelden en karmaşığa kadar çeşitli organizmaların zihinlerini ve davranışlarını anlamaya yarayan bir kavramı temsil etmektedir (Reber, 1995: 617). Bu temsiliyet içerisinde psikoloji bilimi farklı alt alanları birbirine bağlayan ya da bir birleşimi olan kavram niteliğinde olup, birleşik bir çalışma alanını içermemektedir. Diğer bir ifadeyle psikoloji bilimi incelenirken, başkaca alt başlıklar içerisinde analiz ve çözüme varılmaktadır. Bu hususta psikolojideki en temel veya önemli olan yedi alt alan aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 9. Psikoloji Biliminde Yer Alan Temel Alanlara İlişkin Tanım ve Çerçeve

Psikoloji Alanı	Tanım
Gelişim Psikolojisi	İnsanların doğum öncesi dönemden ölüme kadar fiziksel, bilişsel, duygusal ve sosyal olarak nasıl büyüdülerini ve değiştiklerini inceleyen bilim dalı. Alt alanlar çocuk, ergen ve yaşam boyu psikolojisini içerir.
Fizyolojik Psikoloji	Davranışın biyolojik temelini araştırır. Alt alanlar sinirbilimi, biyolojik psikolojiyi ve davranış genetiğini içerir.
Deneysel Psikoloji	Duyum ve algı, hafıza, zekâ, öğrenme ve motivasyon gibi temel psikolojik süreçleri araştırır.
Kişilik Psikolojisi	Sosyallik, duygusal istikrar, vicdanlılık ve benlik saygısı gibi özellikler üzerinde bireyler arasındaki farklılıkları inceler.
Klinik ve Danışmanlık Psikolojisi	Psikolojinin ilkelerini ruh sağlığı ve uyumuna uygular. Klinik psikoloji, zihinsel bozuklukların tanı ve tedavisine odaklanırken, danışmanlık psikolojisi daha çok zor seçimler yapmak veya sorunlu bir ilişkiyle başa çıkmak gibi “normal” uyum sorunlarıyla ilgilenir.
Sosyal Psikoloji	Kişiler arası çekim, ikna, tutum oluşturma, itaat, uygunluk ve grup davranışı gibi konular dâhil olmak üzere toplumun bireyi nasıl etkilediğini araştırır.
Endüstriyel ve Organizasyonel (I/O)	Psikoloji Personel seçimi ve eğitimi, çalışma koşulları, işyeri morali ve liderlik gibi pratik konulara odaklanarak psikoloji ilkelerini işyerine uygular.

Kaynak: Freedheim ve Weiner, 2003.

Yukarıda Tablo 9’da psikoloji biliminde yer alan yedi önemli alt alan açıklanmaktadır. Konuya ilişkin bu alt alanlar sırasıyla; gelişim psikolojisi, fizyolojik psikoloji, deneysel psikoloji, kişilik psikolojisi, klinik ve danışmanlık psikolojisi, sosyal psikoloji, endüstriyel ve organizasyonel psikolojidir. Bu temel yedi alt alan, kavramın anlaşılabilmesi ve akabinde psikoloji biliminin sosyal bilimlerle olan ilişkisi kapsayıcı bir biçimde disiplinlere ilişkin epistemolojik sıkıntıları teşhis etmek ya da açıklamak adına önemlidir. Yine konunun sınırları çerçevesinde yer alan psikoloji ve sermaye

ilişkisinin izahının kavranabilmesi hususunda gereklidir. Aslen bu husus, söz konusu kavramın tek bir alan içerisinde incelenmenin mümkün olmamasından ileri gelmektedir.

Psikoloji biliminin temeli olan insan, toplumların sosyoekonomik ve politik gelişmesinde ve örgütlerin üretkenliğinde en önemli faktörlerden biridir. Bireyler maddi faydaların yanı sıra yaptıkları işten de doyum almalıdır. Bu nedenle bireylerin iş hayatlarında ve mesleklerinde nasıl daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi olabileceklerini belirlemek önemlidir. Dolayısıyla çalışanların çalışma hayatlarını iyileştirmek ve geliştirmek bir zorunluluk haline gelmiştir. Örgütler ve yöneticiler, çalışanların hem işlerinde hem de özel yaşamlarında memnuniyetlerini sağlamak için örgütsel davranış alanında pek çok iyileştirme ve geliştirme yöntemini uygulamaya başlamışlardır (Akgümüş ve Oğuzhan, 2021: 1-2). Lakin bu hususlar, belirli yatırım ve harcamalar ile muteberdir. Diğer bir ifadeyle, bireylerin verimli ve etkin çalışabilmesi ya da iş hayatlarında başarılı olabilmesi gibi faktörler, psikoloji ve sermaye ilişkisinde önemli bir vurgudur. İlâveten bu açıklamalar çerçevesinde psikoloji ve sermaye arasında çift yönlü nedenselliğin mevcudiyetinden bahsetmek mümkündür. Yani, sermaye gerek maddi olan gerekse maddi olmayan varlıklar ile psikolojiyi etkilerken; psikolojide bu maddi olan ve olmayan sermayeyi etkileyebilmektedir.

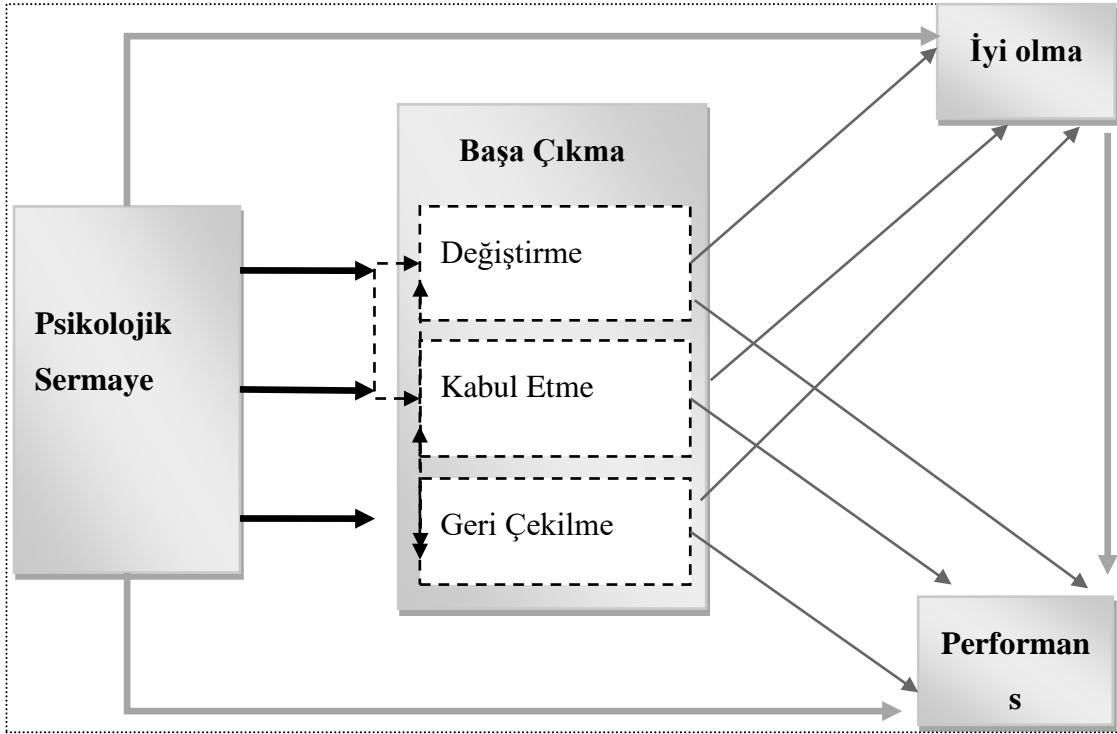
İnsanın, psiko-sosyal bir varlık olması, (bireyin duygu ve düşünceleri ile bir bütün olması dikkate alınır) üretim faktörleri içinde doğal olarak farklı bir yere ve öneme sahip olduğunu göstermesi bakımından tartışılmaz bir gerçektir. Bu bağlamda insan kaynaklarının tam ve etkin kullanılması ve niteliğinin artırılması ulusların refahının gelişmesinde önemli bir yere sahiptir. Özellikle günümüzde yeni rekabet koşulları içerisinde bu durum, zaruri nitelik taşımaktadır. Dolayısıyla, tarihsel süreçte yeterli ilgiye tabii olmamasına ve öneminin anlaşılmasında geç kalınmasına rağmen “insan sermayesi” toplumların gelişebilmesi ve hedeflenen amaçlara ulaşılabilmesi adına oldukça önemlidir. Ek olarak, insan sermayesi konusu, psikoloji ve sermayenin ilişkisinin kapsamını da içermektedir (Kaya ve Kesen, 2014: 24-25).

İnsan sermayesi kriterleri, psikoloji ve sermaye ilişkisinin anlaşılabilmesi hususunda ayrı bir yere sahiptir. Bu bağlamda Bontis (2001: 35) “insan sermayesi çalışması” adlı araştırmasında insan sermayesi için on farklı boyut tanımlamıştır. Bunlar; çalışanların tatmini, çalışanların işletmeye taahhüdü, eğitim, değer oluşturma, anahtar personelin elde tutulması, liderlik, süreçlerin uygulanması, bilgi oluşturma, bilgi paylaşımı ve bilgiyi kullanarak sonuç elde etmedir. İnsan sermayesi genel olarak

insanların yetenek gelişimi ve eğitimine odaklanmaktadır. Bu bağlamda insan sermayesi insanı yatırım yapılabilecek bir kaynak olarak ele almakta ve maddi sermayelerden beklendiği gibi yatırım sonucu elde edilecek faydayı ilerleyen zamanlara bırakmaktadır. Bu sebeple insan sermayesi günümüzden ziyade geleceğe odaklanmakta ve gelecekte elde edilebilecek faydalar için bugünün çıkarlarından genellikle vazgeçmektedir. Dolayısıyla insan sermayesinin öznesi bizzat insanın kendisidir (Kaya ve Kesen, 2014: 33).

Psikoloji ve sermaye ilişkisi, günümüzde, insan yaşamını iyileştirmek ve üstün yetenekler geliştirmek gibi kavramlar ile belirlenmektedir. Bu husus aslen, “Psikolojik Sermaye” olarak adlandırılan ve insanın güçlü yanlarını ve kapasitelerini anlamak, kişisel gelişimi desteklemek ve motivasyonları olumlu yönde etkilemek için kullanılmaktadır. Böylece psikolojik sermaye günümüz iş ortamında, insan kaynaklarını geliştirme ve yönetme konusunda bireysel ve örgütsel düzeyde etkiler sağlamaktadır. Bu bakış açısına göre, psikolojik bir kaynak olarak psikolojik sermaye gerekli bir ihtiyaç olarak görülmektedir (Demir, 2018: 138-139).

Psikolojik sermaye, pozitif kaynakların ve yeteneklerin ifade edilmesini teşvik eden bireysel özellik ve niteliklere sahip bir varlıktır. Bu yapı, insanları günlük yaşamla etkili bir şekilde başa çıkmada destek sağlamaktadır. Bu bağlamda psikolojik sermaye, bir kişinin işteki performansını ve başarısını artırmaya yardımcı olmak için kullanabileceği bir dizi kaynak anlamına gelmektedir. (Santisi vd., 2020: 2). Rabenu vd. (2017) bu konjonktürün açıklanmasında bir dizi model belirlemişlerdir. Bu model Şekil 4’te gösterilmektedir.



Şekil 4. Psikolojik Sermayenin Açıklanmasına İlişkin Teorik Model

Kaynak: Rabenu vd., 2017: 4.

Yukarıda Şekil 4'te psikolojik sermayenin açıklamasına ilişkin teorik model gösterilmektedir. Bu bağlamda insanların, günlük hayatlarında psikolojik olarak başa çıkmak durumunda olduğu belirli hususlar vardır. Özellikle bu hususlar, günlük iş aktivitelerinde mevcuttur. İnsanların psikolojik olarak başa çıkmak durumunda olduğu bu faktörler, iş hayatlarında iyi olma ve performans durumlarını belirlemektedir. Dolayısıyla bu ilişkinin varlığı, psikolojik sermayenin de önemini ortaya çıkarmaktadır. Yukarıda Şekil 2.1.'e ilişkin belirli tanımlamalar sunulabilir. Bunların başında, "baş çıkma", çabaların başarısından bağımsız olarak talepleri yönetme çabalarını ifade etmektedir. Baş çıkmanın yöntemleri ise kabul etme, değiştirme ve geri çekilmedir. Geri çekilme durumu, insanın psikolojik olarak geri çekilme durumunu ifade etmektedir (Rabenu vd., 2017: 4).

Özetle, psikoloji ve sermaye ilişkisinde insan sermayesi ile başlayan süreç, psikolojik sermaye ile araştırmacılar tarafından daha spesifik olarak bağdaştırılmakta ve bu bağlamda insan psikolojisi çerçevesinde iş kapasitesi, performansı, verimliliği gibi etmenler üzerinde yoğunlaşarak bireysel ve toplumsal refahın artırılması hedefinde yoğunlaşmaktadır. Dolayısıyla bu iki disiplin arasındaki ilişkinin varlığı, ulusların gelişimi konusunda oldukça önem arz eden bir konu olarak, günümüzde dahi, önemini korumaktadır.

2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramına İlişkin Genel Bir Bakış

Sermaye, psikoloji ve psikolojik sermayenin ele alınması ve incelenmesi sonrasında, pozitif psikoloji kavramına ilişkin genel çerçeve ve açıklamalar konunun anlaşılabilirliği açısından alt başlıklar halinde ele alınmaktadır. Bu alt başlıklarda pozitif psikoloji hareketine ilişkin kavramsal çerçeve sunulmakta ve değerlendirmeler bizatihi yapılmaktadır. Akabinde, bu alt başlıklarda sunulan açıklamalara binaen, pozitif psikolojik sermaye kavramına değinilmekte ve gerekli izah ve incelemeler sunulmaktadır.

2.3.1. Pozitif Psikoloji Hareketi ve Önemi

İnsanı ve insan doğasını anlamaya yönelik bir çabalar bütünü olan psikoloji, son iki yüz yılda önemli gelişim ve dönüşümler gerçekleştirmiştir. Başlangıçta insanı bir organizma olarak yorumlayan psikoloji bilimi, yavaş yavaş insanı bağımsız, özgür ve rasyonel bir varlık olarak görmeye başlamıştır. Bu dönüşümde psikopatoloji odaklı bakış açısı artık yerini pozitif odaklı bakış açısına bırakmıştır (Eryılmaz, 2013: 2). Diğer bir ifadeyle pozitif psikoloji hareketi, psikolojinin insan işleyişinin ve davranışının olumsuz, patolojik yönleriyle meşgul olmasına bir tepki olmuştur (Luthans, 2002: 58).

Pozitif psikoloji, insanların, grupların ve kurumların gelişmesine veya optimal işleyişine katkıda bulunan koşulların ve süreçlerin incelenmesidir. Bu şekilde tanımlanan pozitif psikolojinin, W. James'in 1902'de "sağlıklı zihin" olarak adlandırdığı şey üzerine yazılarına, 1958'de All-Port'un pozitif insan özelliklerine olan ilgisine, Maslow'un hasta yerine sağlıklı insanları incelemeye yönelik savunuculuğuna kadar uzanan bir tarihi bulunmaktadır. Bununla birlikte pozitif psikoloji, büyük ölçüde, çoğu araştırmanın akıl hastalığına odaklandığı bir dengesizlik eğiliminin tanınmasından doğmuş ve bu çerçevede gelişim ve akabinde dönüşümler göstermiştir (Gable ve Haidt, 2005: 104). Hem tarihsel olarak hem de modern psikolojide pozitif psikolojinin gelişimine katkıda bulunan birçok bilim insanı olmasına rağmen, M. Seligman'ın adı pozitif psikoloji hareketinin kurucusu olarak kabul edilmektedir. Pozitif psikoloji hareketine olan ihtiyaç; bireylerde, ailelerde, gruplarda ve kurumlarda neyin yanlış gittiğini anlamada büyük öneme sahiptir (Demir ve Türk, 2020: 109).

Bireysel psikoloji ekolünün kurucusu, tanınmış psikolog A. Adler, psikolojinin inşaları daha iyi ve daha olgun bir ruhsal duruma ulaşmak için eğitmesi ve bireysel olarak uzlaşmayı ve uyum sağlamayı mümkün kılması gerektiğini savunmuştur. Bu bağlamda psikolojinin, içinde bulunulan toplumda karşılaşılan problemleri pozitif bir biçimde çözümlenme konusunda yardımcı olabilmektedir (Adler, 1973: 3-4). Söz konusu

açıklamalar çerçevesinde pozitif yaklaşımları aşağıdaki gibi üç düzeyde ifade etmek mümkündür (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 8):

- I. Öznel düzeyde; “kendini iyi hisset” ve “geçmişle yetinme”, “içinde bulunduğu koşullarla yetinme”, “geleceğe inanma, geleceğe iyimser bakma” gibi olumlu tutumlar,
- II. Mikro ve kişisel seviye; cesaret, sevgi, estetik değerler, bağışlayıcılık, sabır ve bilgelik gibi olumlu kişilik özellikleri,
- III. Makro grup ve kurum düzeyinde; sorumluluk, yardımseverlik, nezaket, ölçülülük, hoşgörü ve insanları daha iyi vatandaş yapmaya yönelik katı etik değerler gibi birtakım olumlu değerlerdir.

Yukarıda ifade edildiği üzere, pozitif psikolojinin öznel düzeydeki alanı, değerli öznel deneyimlerle ilgilidir; bireysel düzeyde, olumlu bireysel özelliklerle ilgilidir ve grup düzeyinde, vatandaşlık erdemleri ve bireyleri daha iyi vatandaşlığa yönlendiren kurumlarla ilgilidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5).

Pozitif psikoloji hareketi birçok şekilde tanımlanabilse de kısaca, kişinin hayata bağlanmasını teşvik eden ve hayatını bulunduğu konumdan daha iyi bir konuma götürmesine katkı sunan bilimsel bir alan olarak ifade edilebilmektedir (Peterson, 2000). Bu bağlamda Gable ve Haidt’e (2005: 104) göre pozitif psikoloji, insanların, grupların ve kurumların gelişmesine veya optimal işleyişine katkıda bulunan koşulların ve süreçlerin incelenmesidir Sheldon ve King (2001: 216) pozitif psikolojiyi “sıradan insan güçleri ve erdemlerinin bilimsel çalışmasından başka bir şey” olarak tanımlamışlardır. Buck vd., (2008: 28) pozitif psikolojiyi; “insanların, grupların ve kurumların gelişmesine veya optimal işleyişine katkıda bulunan koşulların ve süreçlerin incelenmesi” olarak tanımlamaktadırlar. Bu tanımlara ilaveten, pozitif psikoloji farklı insanlar için farklı betimlemelere de tabii olabilmektedir (Linley vd., 2006: 6).

Pozitif psikoloji hareketi, hayatın bunaltıcı, nahoş, olumsuz yanlarını inkâr etmek olmadığı gibi, bunlara pembe camdan bakma çabası da değildir. Konuları pozitif psikolojide inceleyenler, insanın acı çekmesinin, bencilliğin, işlevsiz aile sistemlerinin ve etkisiz kurumların varlığını tamamen kabul etmektedirler. Bu hususta pozitif psikolojinin amacı, madalyonun diğer yüzünü, insanların neşe hissetme, fedakârlık gösterme ve sağlıklı aileler ve kurumlar yaratma yolları ve böylece insan deneyiminin tüm yelpazesini ele almaktır (Gable ve Haidt, 2005: 105). Diğer bir ifadeyle pozitif psikolojinin amacı,

psikolojinin odağında, yalnızca yaşamdaki en kötü şeyleri onarmak ve aynı zamanda olumlu nitelikler oluşturmakla meşgul olmaktan çıkıp, bir değişimi katalize etmeye başlamaktır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5).

Pozitif psikoloji hareketinin önemi, insanın olumlu taraflarını ve güçlü yanlarını ve tüm bu gelişmeleri bir çatı altında toplamasından ileri gelmektedir. Pozitif psikolojinin günümüzdeki önemi kapsamında; Pozitif Psikoloji Yönetim Kurulu oluşturulmuş, Pozitif Psikoloji Merkezi kurulmuş, pek çok dergi yayınlanmış ve yüksek lisans programları açılmıştır. Günümüzde pozitif psikoloji gün geçtikçe daha çok ilgi görmeye devam etmektedir (Linley vd., 2006: 4-10).

2.3.2. Pozitif Psikolojinin Gelişimi ve Çalışma Alanları

Pozitif psikoloji hayatta neyin iyi olduğunu ve neden yaşamaya değer olduğunu araştırmak olan psikoloji içinde bir hareket veya düşünce akımıdır. Pozitif psikoloji insanların her zaman potansiyel olarak olumlu yönlerini (Vázquez ve Chaves, 2006: 290) ve zorluklar karşısındaki başarılarını incelemektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6).

Pozitif psikoloji, M. E. P. Seligman'ın tarafından 1998 APA Başkanlık konuşmasında Amerikan Psikoloji Derneği'ne getirildiği araştırmacılar tarafından ifade edilen genel kanıdır. Lakin J. J. Froh (2004: 18) pozitif psikolojinin köklerinin en azından W. James'e (1842-1910) kadar uzandığını ifade etmekte, hatta A. Maslow'un 1950'lerde bir bölüm başlığı için "pozitif psikoloji" kelimesini kullandığını vurgulamaktadır. Froh (2004), çalışmasında pozitif psikolojiyi hümanist çerçevede açıklamakta ve ona göre hümanistler, "bütün insanı" değerlendirme şanslarını artırmak için daha kalitatif yöntemleri tercih etme eğiliminde iken pozitif psikologlar ise tersine, daha titiz, nicel ve indirgemeci yöntemler kullanma eğilimindedir (2004: 20). Buna ilaveten, pozitif psikolojinin ortaya çıkışı ile ilgili süreç Luthans vd.'ye (2007: 9) göre Seligman ve çalışma arkadaşlarının psikoloji alanında yaptıkları araştırmaların, psikolojinin unutulmuş iki misyonu üzerinde yoğunlaşması, birçok araştırmacıyı, konuyla ilgili teori oluşturmaya yönelik deneysel araştırmalar yapmaya teşvik etmesiyle gerçekleşmiştir.

Tarihsel olarak pozitif psikoloji analizinde 1960'lı yıllardaki A. Maslow ve C. Roger gibi hümanistik psikoloji ekolünde yer alan psikologlar dikkat çekmektedir. Hatta bu husus, Seligman tarafından altı çizilen ve psikolojinin göz ardı edildiği belirtilen misyonları ile özdeştir. Lakin birçok tanınmış psikolog tarafından ele alınmış bir konu olmasına rağmen, bu fikrin temelini oluşturacak deneysel araştırmaların

yapılmamasından dolayı konu yayılmamış ve gereken önem verilememiştir. Söz konusu durum, Seligman tarafından da kabul edilmiş ve bu bağlamda konuya gereken önemin verilmesi ve araştırmaların yoğunlaştırılması hususunda konu ile ilgili önemli çıkarımlar ortaya koymuştur (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 13).

Pozitif psikoloji, psikolojinin “işlevsel olmayan anormal davranışın tıbbi modeline çok dar odaklandığı” (Sheldon vd., 2011: 430) fikrine bir tepki olarak başlamış ve böylece kaliteyi anlama ve iyileştirme çabalarını sınırlamıştır. Aslen bu husus, 20. yüzyılın ilk yarısının büyük bölümünde psikolojinin esas olarak insan doğasının daha karanlık tarafına odaklanmasından ileri gelmiştir. Bu odaklanmanın merkezinde insanlarda davranış bozuklukları ve akıl hastalıkları yer almıştır. Çoğu araştırma, öfke, utanç, depresyon ve suçluluk gibi olumsuz duygular üzerine gerçekleştirilmiş ve olumlu duygular üzerine sadece birkaç çalışma yapılmıştır. Pozitif psikoloji ile psikoloji alanında iyimserlik, empati, merhamet, yaratıcılık, olumlu duygular ve yaşam doyumu gibi insan doğasının olumlu yönlerine yönelik daha fazla araştırma ile denge sağlanmaya çalışılmıştır. Pozitif psikoloji nispeten yeni bir alan olmasına ve Seligman ve Csikszentmihalyi’nin bu yeni hareketi tanıttıkları için itibar görmelerine rağmen, uzun zaman önce konuyla ilgilendiklerini ifade eden birkaç psikolog ve yazar olduğunu belirtmek önemlidir (Golovina, 2004: 4-5).

Bilimsel bir hareket olarak pozitif psikoloji 2000 yılında kurulmuştur (Moran ve Nemec, 2013). Seligman’ın çabaları ve etkisinin bir sonucu olarak, insanların hayatlarını neyin daha tatmin edici hale getirdiğini ve nelerin iyileştirilmesi gerektiğini anlamak için birtakım projeler başlatılmıştır. Seligman ve meslektaşları, insan mükemmelliği ve optimal işleyişi araştırmalarını desteklemek için çalışmışlar ve Seligman kitabında psikolojiye “insanın acılarını dindirmek ve insan refahını artırmak” için girdiğinden bahsetmiştir (Seligman, 2011: 55). Bugünlerde pozitif psikoloji alanı, araştırmayı barındırmak için bir şemsiye terim olarak hizmet göstermektedir.

Çalışma alanları çerçevesinde pozitif psikoloji, yalnızca akıl hastalığını tedavi etmekten ziyade, tatmin edici bir yaşam elde edilmesine yardımcı olmak için bilimsel anlayışı ve etkili müdahaleyi kullanan psikoloji dalıdır. “Pozitif” dal, psikolojinin geleneksel alanlarını değiştirme veya görmezden gelme niyeti olmaksızın tamamlamaktadır. Pozitif insan gelişimini incelemek ve belirlemek için bilimsel yöntemi kullanmaya önemli bir vurgu ekleyerek, psikolojinin bu alanı, insan gelişiminin nasıl aksayabileceğinin araştırılmasıyla iyi uyum sağlamaktadır. Bu alan, yalnızca düzensizliğe

odaklanmanın, bir kişinin durumunun kısmi ve sınırlı bir şekilde anlaşılmasıyla sonuçlanabileceği olasılığına dikkat çekmektedir. Alandaki araştırmacıların ilgilendiği konular şunlardır: Zevk veya akış durumları, değerler, güçlü yönler, erdemler, yetenekler ve bunların sosyal sistemler ve kurumlar tarafından nasıl teşvik edilebileceğidir. Pozitif psikologlar dört konu ile ilgilenmektedirler. Bunlar konular aşağıdaki gibidir (Gayathri ve Karthikeyan, 2014: 148):

- I. Pozitif deneyimler,
- II. Kalıcı psikolojik özellikler,
- III. Pozitif ilişkiler,
- IV. Pozitif kurumlardır.

Günümüzde pozitif psikoloji, optimal insan işleyişinin bilimsel çalışmasını içermektedir. Pragmatik seviyede, arzu edilen sonuçlara yol açan kaynakları, süreçleri ve mekanizmaları anlamakla ilgilidir. Özellikle burada sunulan tanım dâhilinde ve örnek olarak, pozitif kurumlar incelenmektedir. Pozitif kurumlar kendi başlarına arzu edilir, ancak aynı zamanda üyelerine rehberlik edebilecek ve ilham verebilecek tutarlı ve uyumlu değerler ve felsefeler sunan süreçler ve diğerlerini kolaylaştıran ve teşvik eden mekanizmalar olarak hizmet etmektedirler. Pozitif psikolojiyi bu şekilde anlamak, onun çeşitli bölümlerinin karşılıklı ilişkilerinin daha sistem odaklı bir değerlendirmesine izin vermektedir. Pozitif psikolojinin değer çağrışımları ve pozitif psikolojinin daha önce olanlardan “bağımsız” olduğu konusundaki erken vurgusu göz önüne alındığında, bu, yapılması kolay bir yan yana koyma olabilmektedir. Psikoloji disiplinine (ve buna ek olarak, ekonomi, sosyoloji, antropoloji ve hatta doğa bilimleri gibi diğer bilimsel araştırma alanlarına) ilişkin olumlu bir psikolojik bakış açısı, bilimsel araştırma ve ilginin odak noktasının, bilimin tüm genişliğini anlamaya yönelik olması gerektiğidir (Linley vd., 2006: 6-7).

2.3.3. Pozitif Örgütsel Davranış ve Ölçütü

İnsanların yeteneklerini, güçlü yanlarını ve potansiyellerini fark etmelerini sağlamak olan psikolojinin misyonunu yeniden canlandırmak için 1990’ların sonlarında, Amerikan Psikoloji Derneği’nin Başkanı araştırmaları sonucunda ortaya çıkan pozitif psikoloji hareketinin kurucu Prof. Seligman ve arkadaşları, örgütsel davranış alanında geniş bir yankı uyandırmışlardır. Böylece pozitif psikoloji, çalışanların zayıf yönlerine odaklanmak yerine güçlü yanlarını belirlemeye çalışan ve arkasındaki psikolojik unsurları ölçmeye, geliştirmeye ve yönetmeye çalışarak işyeri performansını iyileştirmeyi

amaçlayan “pozitif örgütsel davranış” olarak adlandırılan bir yaklaşımı beraberinde getirmiştir (Akçay, 2011: 78).

Örgüt kültürü, bir örgüt içindeki insanların davranışı ve insanların bu davranışlara yüklediği anlamdır. Kültür, organizasyonun vizyonunu, değerlerini, normlarını, sistemlerini, sembollerini, dilini, varsayımlarını, inançlarını ve alışkanlıklarını içermektedir. Aynı zamanda, yeni organizasyon üyelerine bir algılama, hatta düşünme ve hissetme yolu olarak öğretilen bu tür toplu davranış ve varsayımların modelidir. Bir şirketin “kendi benzersiz kültürü” olmasına rağmen, daha büyük organizasyonlarda bazen farklı yönetim ekiplerinin özellikleri nedeniyle bir arada var olan çatışan kültürler olabilmektedir. Örgüt kültürü, çalışanların bir örgütle özdeşleşmesini etkileyebilmektedir (Gayathri ve Karthikeyan, 2014: 149).

Örgütsel davranış, örgütsel ortamlarda grup ve bireysel insan davranışlarını anlama, tahmin etme ve kontrol etme çalışmasıdır. Kökenleri psikoloji, antropoloji, tıp, sosyoloji ve yönetim olan disiplinler arası doğası gereği örgütsel davranış, araştırmacılar teorii ilerleyen ve liderler için çıkarımlar sunan araştırmacılar olarak gelişmiştir. Akabinde örgütsel davranış araştırmaları arttıkça iş ortamında duygular, performans yönetimi, motivasyon ve ekip çalışması büyümüştür. Örgütsel davranış araştırmacıları psikoloji ve yönetimden etkilenmiş, bu alanlar olumluya doğru ilerlemiştir. Pozitif örgütsel davranış, E. P. Martin tarafından geliştirilen pozitif psikoloji girişiminin bir uzantısıdır (Quick vd., 2010: 254).

Pozitif örgütsel davranış, pozitif psikoloji hareketini temel ve çıkış noktası olarak kullanarak, performans iyileştirme için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönetilebilen pozitif odaklı insan kaynakları güçleri ve psikolojik kapasitelerin incelenmesi ve uygulanması olarak tanımlanmaktadır. Pozitif örgütsel davranışın böyle bir tanımı, tutumlar, kişilik, motivasyon ve liderlik alanlarından mevcut birçok örgütsel davranışın kavramını içeriyor gibi görünmektedir. Pozitif örgütsel davranışı ölçülebilir olmanın performans gelişimine kanıtlanmış bir katkıda bulunmasının tanımsal kriterleri, teori ve araştırma gerektirmekte ve bu nedenle pozitif örgütsel davranışı olumlu yönelimli kişisel gelişim en çok talep edilen olduğu için büyük bir farkla ayırt edilmektedir. Son olarak, gelişimsel olma kriteri, pozitif örgütsel davranış yapılarının birbirine benzer olmasını gerektirmekte ve bu nedenle, geleneksel olarak örgütsel davranışı ile ilişkilendirilen daha sabit, birbirine benzer kişilik özellikleri, tutumsal ve motivasyonel değişkenler tercih edilmemektedir. Psikolojik durumlar ve özellikler arasında ince bir

çizgi olmasına rağmen, liderler/yöneticiler ve çalışanları için örgütsel davranışı, olumlu bir yaklaşım haline getirmek, eğitmek ve geliştirmek için pozitif örgütsel davranış için büyük bir öneme sahiptir. Diğer bir deyişle, pozitif örgütsel davranış hem lider/yönetici gelişimi hem de insan kaynakları gelişimi için önemlidir. Özellikle pozitif örgütsel davranış, belirli programlar aracılığıyla ve/veya iş başında (örneğin, kariyer atamaları veya mentorluk) liderlik gelişimine doğrudan fayda sağlayabilmektedir. Aynısı, resmi eğitim programları veya iş başındaki çalışan liderleri (örneğin koçluk) aracılığıyla uygulanabilen insan kaynakları gelişimi için de geçerlidir. Liderlik gelişimi ve insan kaynakları eğitimi ve gelişimi, kavramsal ve içerik açısından oldukça farklı olabilese de gerekli olduğu durumlar dışında, çeşitli pozitif örgütsel davranış kavramları için sağlanan kılavuzlarda ayırım yapılmamaktadır. Ayrıca lider ve yönetici terimleri ile insan kaynakları ve çalışan terimleri birbirinin yerine kullanılmaktadır. Bununla birlikte, pozitif örgütsel davranışı tanımlama amaçları için, gelişimsel kriter, pozitif örgütsel davranışı kendi başına pozitif psikolojiden, geleneksel eğilim odaklı örgütsel davranışın çoğundan ve hatta pozitif örgütsel davranışı ayırt etmeye yardımcı olmanın anahtarıdır (Luthans, 2002: 59). Bu hususlar altında pozitif örgütsel davranış oluşturma stratejileri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Gayathri ve Karthikeyan, 2014: 149):

- I. Çalışanları meşgul etmek,
- II. Onlara önemli olduklarını hissettirmek,
- III. Çalışanların mesleki ve kişisel ihtiyaçlarını karşılamak,
- IV. Çabayı takdiri,
- V. Çalışanlara eşit davranılması,
- VI. Çalışanın büyük resmi görmesini sağlamak,
- VII. Şirketin ve kurucularının mütevazî başlangıcı gibi şeyleri vurgulayarak kültürü inşa etmektir.

Özetle, pozitif örgütsel davranışı araştırmaları nispeten yeni olmasına rağmen, temel fikirleri daha önceki bilim adamlarının fikirlerine dayanmaktadır. Pozitif örgütsel davranışın günümüzdeki önemi, doğru uygulandığında çalışanlara becerilerini kullanma ve iş görevlerini değiştirme konusunda daha fazla fırsat sağlayabilmesine olanak tanınmasıdır. Bu, mikro açıdan şirketlerin verimliliği ve etkinliği gibi konularda; makro açıdan refah, ekonomik gelişme ve kalkınma gibi konularda oldukça olumlu ve anlamlı etkiler barındırmaktadır.

2.3.4. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve Niteliği

Psikolojik sermaye fikri, pozitif örgütsel davranış yaklaşımı içinde kurulmuştur. Pozitif örgütsel davranış teori ve araştırmaya dayalı insan kapasitelerine odaklandığından diğer benzer ancak ayrı pozitif yaklaşımlardan farklıdır; geçerliliği ölçülebilir olan, yani değişebilir ve gelişebilir ve performans üzerinde kanıtlanmış bir etkiye sahiptir. Bu bakış açısıyla pozitif psikolojik sermayenin temelleri, pozitif örgütsel davranış çerçevesinde “performans iyileştirme için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönetilebilen pozitif yönelimli insan kaynakları güçleri ve psikolojik kapasitelerin incelenmesi ve uygulanması” olarak ifade edilmektedir (Youssef ve Luthans, 2007: 775).

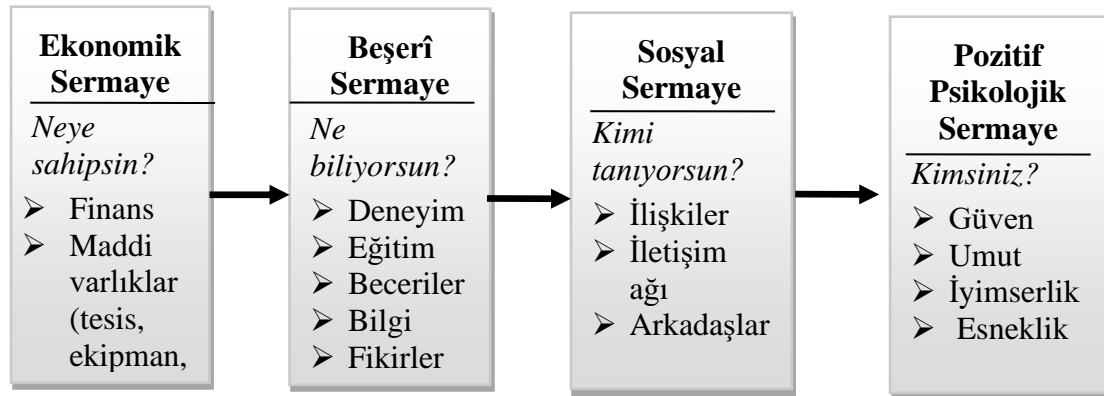
Pozitif psikolojik sermaye, performansı ve memnuniyeti, onu oluşturan bireysel güçlü yönlerden daha iyi öngören temel bir yapıdır. Herhangi bir pozitif psikolojik kapasitenin pozitif psikolojik sermayenin bir parçası olabilmesi için aşağıdaki kriterlerin karşılanması gerekmektedir (Luthans vd., 2007):

- I. Olumlu ve nispeten örgütsel davranış alanına özgü olmalıdır;
- II. Teori ve araştırmaya dayalı olmanın bilimsel kriterlerini karşılamalıdır, yani önemli bir teorik ve araştırma geçmişine sahip olmalıdır;
- III. Anket gibi bazı araçlar yardımıyla ölçülebilir olmalıdır;
- IV. Durumsal olmalıdır, bu, kapasitenin niteliksel ya da doğası gereği statik olmadığı ve bu nedenle belirli müdahalelerle geliştirilebileceği anlamına gelir;
- V. Sürdürülebilir iş performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olması gereken iş performansı sonuçlarıyla ilgili olmalıdır.

Yukarıda ifade edilen kriterlerin karşılanması sonrasında, pozitif psikolojik sermayenin, çalışanların yeteneklerini, güçlü yanlarını ve potansiyellerini etkin bir şekilde yönlendirme ve büyütme ve örgütün uzun vadeli rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olma yeteneğine sahiptir. Bu, pozitif psikolojik sermaye geliştirmenin sadece bir organizasyon için faydalı olmadığını, aynı zamanda organizasyonun rakipleri tarafından tekrarlanması zor olduğu anlamına gelmektedir. Olumlu bir psikolojik durum, çalışanların ve yöneticilerin bilişsel süreçlerine ve neyi başarabileceklerine dair algılarına pozitif katkılar sağlayabilmektedir (Toor ve Ofori, 2010: 343).

Yönetim araştırmacıları ve uygulayıcıları tarafından en sık sorulan sorulardan ikisi “örgütlerin verimliliği için hangi faktörler ve yönetimsel uygulamalar kritik öneme sahiptir?” ve “rekabet avantajını sürdürmek için en önemli olan nedir?” olmuştur.

Başlangıçta, yanıtlar, bunların rakiplerin kolayca taklit edemeyecekleri tesis, ekipman, teknoloji veya patentler gibi finansal sermaye ve kaynakları içermiştir. Ancak tek tek şirketlerin maddi durumu aynı seviyeye geldikçe, vizyon varlığı, planlama ve karar vermeye yönelik uzun vadeli yaklaşımlar, çalışan odaklı liderlik veya yapısal olumluluk gibi maddi olmayan faktörler önemli bir rol oynamaya başlamıştır. Sonuç olarak, yirminci yüzyılın ortalarında, devrim üzerine kafa yoran ekonomistler, insanların herhangi bir şirketin en kritik varlığı olduğunu fark etmeye başladılar (Rein-hard, 2012). O zamandan beri, insan sermayesi ve iş verimliliğinin inşasında bireysel çalışanların bilgi, beceri ve özel yetkinliklerinin rolü hakkında birçok yayın yayımlanmış ve bununla birlikte, diğer çalışmalar, bu faktörlerin, özellikle açık bilginin rolünün olduğundan fazla tahmin edilebileceğini ileri sürmüştür. Bu hususta yeni rekabet avantajı faktörleri arayışı, meslektaşlar, ortaklar ve müşterilerle ilişkiler, iletişim ağları ve güven düzeyi gibi kaynaklara atıfta bulunan sosyal sermaye kavramına yol açmıştır. Bilimsel literatürün analizi, sosyal sermayenin kariyer başarısı, ciro, yönetici tazminatı, girişimcilik, tedarikçi ilişkileri, bölgesel üretim ağları ve şirketler arası öğrenme üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymuş ve düşünce tarzı, bir insanda neyin iyi olduğu, neyin işe yaradığı ve neyin genişlediği konusunda araştırmayı teşvik etmeyi amaçlayan pozitif psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmıştır (Božek, 2015: 20). Bu açıklamalara binaen, pozitif psikolojik sermayenin ortaya çıkışındaki süreçler Şekil 5.'te özetlenmektedir.



Şekil 5. Pozitif Psikolojik Sermayenin Ortaya Çıkış Sürecine İlişkin Dönüşümler
Kaynak: Luthans vd. 2004: 46.

Şekil 5'te pozitif psikolojik sermayenin ortaya çıkış süreçlerinde meydana gelen dönüşümler sunulmuştur. Burada, ele alınan sorular ve açıklanan kavramlar içerisinde düşünme biçimini değiştiren bir diğer önemli olay, bir insanda neyin iyi olduğu, neyin işe yaradığı ve neyin genişlediği konusunda araştırmayı teşvik etmeyi amaçlayan pozitif psikoloji hareketinin ortaya çıkması olmuştur. Bu hareketin ortaya çıkması, pozitif

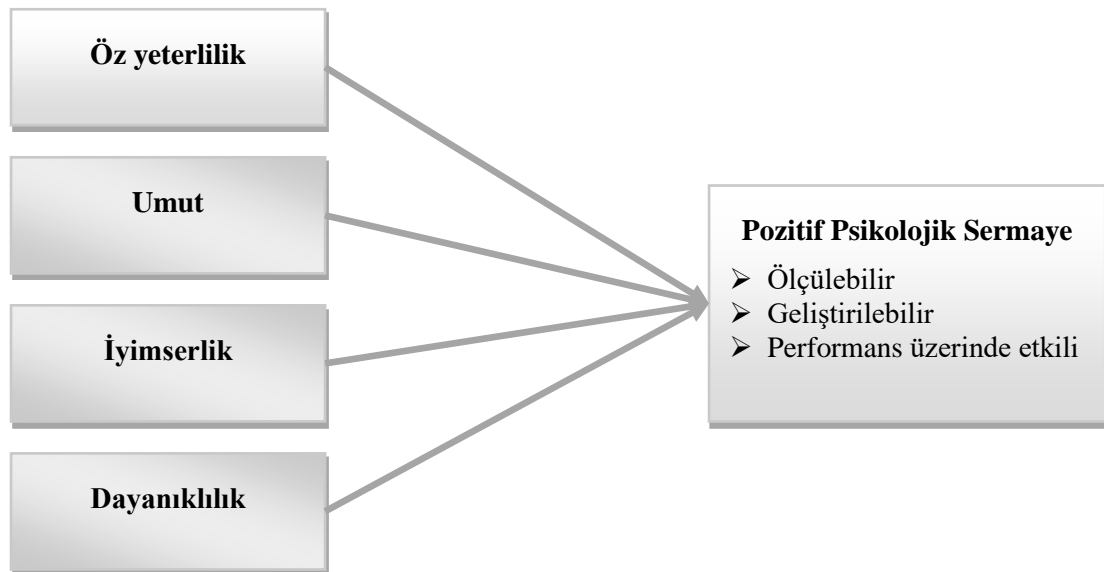
psikolojik sermayenin temelini oluşturmaktadır. Akabinde Şekil 2.2.'de gösterildiği üzere, bireyin bir organizasyondaki olumlu psikolojik gelişim durumu olarak anlaşılan pozitif psikolojik sermaye; öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi boyutları içermektedir (Božek, 2015: 20).

Pozitif psikolojik sermayeyi, psikolojinin çeşitli alanlarında yeni ortaya çıkan kavram olarak, günümüzde, araştırmacılar ve uzmanlar psikolojik sermayenin rolünü ve işlevini giderek daha fazla kabul etmekte ve işyerlerinde optimal gelişmeyi sağlama potansiyeline sahip olduğuna inanmaktadır (Zewude ve Hercz, 2022: 245-246). Bununla birlikte, uzun yıllar boyunca büyük rağbet gören “pozitif düşüncenin gücü” gibi yaklaşımlar ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki fark, pozitif psikolojik sermayenin teori ve araştırmaya dayalı olmasından ve konuyu bilimsel yaklaşımla ele almasından kaynaklanmaktadır (Luthans vd., 2007: 2-3).

2.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri

Pozitif psikolojik sermaye, işletmelerin çalışanlarına ve yönetim kadrosuna yardımcı olacak veya geliştirecek teoriler ve tasarımlar sunabilmektedir. Ancak olumlu bilimsel ve tartışmacı konjonktüre rağmen mucizevi bir iyileşme vaat etmemektedir. Bu, insanın karmaşık yapısından kaynaklanmaktadır. Burada işletme hem bireysel iş tatminini hem de çalışanların olumlu duygu ve karakter özelliklerini geliştirerek işletmedeki becerilerini geliştirmenin yanı sıra motivasyon yoluyla örgütsel verimliliği artırmayı amaçlamaktadır (Tomoff, 2015: 8).

Pozitif psikolojik sermaye kavramının, “PsyCap” olarak da adlandırıldığı yapıda dört adet bileşeni bulunmaktadır. Luthans vd. (2007) tarafından ortaya çıkarılan bu bileşenler sırasıyla; öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktır. Bu bileşenler, ek olarak Stajkovic (2003) tarafından iş motivasyonu için temel güven faktöründe de kullanılmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin unsurları olarak kabul edilen bu dört unsur dışındaki unsurların pozitif psikolojik sermaye kapsamına alınmamasının bir nedeni, bu dört unsurun performans üzerinde ölçülebilir bir etkisinin olması; bir diğer husus ise bu unsurların geliştirilebilir bir niteliğe sahip olmasıdır (Luthans vd., 2006: 388). Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri Şekil 2.3'te gösterilmiştir.



Şekil 6. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri
Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004: 152.

Yukarıda Şekil 6’da pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri gösterilmektedir. Bu bağlamda Pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri konusu, pozitif psikolojik sermayenin gerekli izahı ve niteliğinin açıklanması sonrasında, konunun anlaşılabilirliğini sağlamak ve bu bağlamda değerlendirmelerde bulunmak amacıyla alt başlıklar halinde sunulmakta ve bu alt başlıklarda gerekli hususlar değerlendirilmektedir.

2.4.1. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik ve insanların satın alma kararları da dâhil olmak üzere başkalarını harekete geçmeye ikna etmelerine izin vermedeki rolü, sosyal psikoloji, pazarlama ve yönetim literatürlerinde birkaç on yıl boyunca bir araştırma alanı olmuştur. Bu bağlamda ünlü psikolog A. Bandura’nın (1977) önemli teorisi ve araştırmasıyla başlayarak, pozitif bir psikolojik sermaye kapasitesi olarak güvenin, işle ilgili performansla güçlü bir pozitif ilişkisi olduğu gösterilmiştir. Ayrıca, Bandura (1977), çalışma ortamında araştırma ve müteakip uygulamalar yoluyla güvenin nasıl geliştirilebileceğini açıkça ifade etmiştir.

Stajkovic ve Luthans (1998) güveni veya öz yeterliliği; “bireyin belirli bir bağlamda belirli bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirmek için gereken motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem planlarını harekete geçirme yetenekleri hakkındaki inancı” olarak tanımlamaktadır.

Öz yeterlilik, bir kişinin zor durumlarla başa çıkabileceğine ve bunların üstesinden gelmek için gerekli bilgi ve becerilere sahip olduğuna olan inancıdır. Bu inanca sahip

kişiler, düşük öz yeterliliğe sahip kişilere göre daha enerjik, dirençli, hedeflerine ulaşmak için daha kararlı ve yeni zorlukların üstesinden gelmede daha esneklerdir (Tomoff, 2015: 7). Başka bir ifadeye göre ise kişinin kendi motivasyonu ve bilişsel kaynakları yardımıyla hayatındaki olayları kanala kanalize etmesi durumunda hayatında karşılaştığı sorunları çözebileceğine olan inancını ifade etmektedir (Akçay, 2011: 81). Bu bağlamda öz yeterlilik, bir kişinin işini yaparken ve işini yaparken yeteneklerine ilişkin olumlu duygu durumunun bir ifadesidir. Öz yeterlilik sayesinde kişilerin özgüvenlerinin arttığı, zor bir iş seçerken daha cesur davranabildikleri ve işini yapmak için daha fazla çaba gösterdikleri görülmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 305).

Öz yeterlik belirleyicileri; yetenekler, beceriler, genel fiziksel durum, çalışma stratejileri, çaba ve duygusal durum gibi içsel/kişisel faktörlerin yanı sıra işin özellikleri ve zorluğu gibi dışsal faktörleri ve çevresel koşulları içermektedir. İçsel faktörler için; kişinin yeteneğinin işi yapmak için yeterli olduğuna inanması, yeteneğinin doğuştan geldiğine veya bilgi yoluyla geliştirilebilecek bir beceri olduğuna inanması öz yeterliliği etkilemektedir. Dış faktörler için; işten bağımsızlığın derecesinden, finansal kaynaklar, işi başarıyla tamamlamak için gereken zaman ve personel, işin karmaşıklığı ve çalışma ortamı öz yeterliliği etkilemektedir. İnsanların veya çalışan öz yeterliliği, içsel ve dışsal faktörlerin anlaşılması ve doğru yönetilmesi ile geliştirilebilmektedir (Gist ve Mitchell, 1997: 196-197).

Pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri içerisinde öz yeterlilik, oldukça önemli bir içeriğe sahiptir. Özellikle çalışanların performansı ve becerileri dikkate alındığında bu husus, ön plana çıkmakta ve gerekliliği bizatihi hissedilmektedir. Bu bağlamda literatürde öz yeterlilik ile ilgili kamu yönetimi, psikoloji, işletme, eğitim ve sağlık bilimlerinde bazı araştırmalar yapılmıştır. Bunlara öz yeterlik ve performans arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar hâkimdir (Quinn, 2005: 62).

2.4.2. Umut

Umut, öz yeterlilik kadar teorik olarak zengin veya geniş çapta araştırılmış veya işyerine uygulanmasa da pozitif psikolojik sermayeye önemli katkılar yapabilmektedir. Günlük dilde yaygın olarak kullanılan umut Snyder vd.'ye (1991) göre "etkileşimli olarak türetilmiş başarılı (a) faillik (hedef odaklı enerji) ve (b) yollar (hedeflere ulaşmayı planlama) üzerine kurulu olumlu bir motivasyon durumu" olarak tanımlanmaktadır. Yüzeyle umut diğer pozitif kapasitelere çok benzer görünse de önemli teorik ve ölçüm analizleri onun kavramsal bağımsızlığını ve ayırt edici geçerliliğini göstermektedir.

Özellikle umudun burada tanımlandığı şekliyle patikalar veya yol gücü boyutu, terimin ve diğer psikolojik sermaye kapasitelerinin ortak kullanımı ile önemli bir ayırım yapmaktadır. (Luthans vd., 2003: 47).

Bilim adamları yakın zamanda pozitif psikolojik sermayeyi, refahı etkileyen faktörlerin ve bağlamların daha karmaşık anlayışlarına doğru genişletme ihtiyacını fark etmişlerdir. Bu bağlamda pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerinden olan umut kavramına ilişkin bir genişletme çabası da mevcuttur. Çünkü umut, temel yeteneklerin gelişmesini sağlayan mekanizmalar hakkında değerli bilgiler sağlamaktadır. İlâveten umut, pozitif psikolojinin gelişimini destekleyen anahtar teorilerden biridir (Colla vd., 2022: 1-3).

Umut, çağlar boyunca filozofların, şairlerin, sanatçıların ve bilim adamlarının dikkatini çekmiştir. 20. yüzyılın sonlarında umut kavramı, çok sayıda sosyal bilimci tarafından teorik ve tanım üretilerek işlemselleştirilmeye çalışılmıştır. Bu hususta teori, bir özellik veya zaman ve durumlar arasında tutarlı bir eğilim olarak orijinal umut önermesinden, şimdi bir durum veya anlık deneyim olarak umudun kanıtını içerecek şekilde genişlemiştir (Lopez vd., 2003: 99).

Umut, bireyin odaklanmış enerji ile hedefe ulaşmak için alternatif yollar planlamasındaki başarısına bağlı olan olumlu bir motivasyon durumu olarak nitelendirilmektedir (Akçay, 2011: 84). Umut teorisine göre insanlar; alternatif bir yol göremedikleri ve takıldıklarında ise sadece “hedefine ulaşamamış insanlar” değil, “öğrenilmiş çaresizliğin ilk aşamasındaki insanlar” olarak da tanımlanabilmektedir. Bu nedenle umut; insanları amaçlarına ulaşma sürecinde öğrenilmiş çaresizlik yerine alternatif yollara yönlendirmektedir. İnsanların umut düzeyini yükseltmek için; etkili hedef belirleme, belirlenen hedeflere adım adım ulaşma, işbirlikçi bir çalışma ortamı, çalışanları uygun ödüllerle ödüllendirme, kurumsal finansal kaynaklar ve yönetim desteği, çalışanların yeteneklerini ve güçlü yönlerini belirlemeye ihtiyaç vardır (Luthans vd., 2007: 68-72).

2.4.3. İyimserlik

İyimserlik, Seligman (1998) ve Carver ve Scheier (2002) tarafından bağımsız olarak kavramsallaştırılmış ve pozitif psikolojik sermaye alanına girmiştir. Bu, olumlu olayların içsel sabitler ve küresel faktörlerle, olumsuz olayların ise dışsal, zamansal ve spesifik faktörlerle açıklandığı bir yükleme stili olarak ele alınmaktadır (Boztek, 2015: 20). Diğer bir ifadeyle olumlu düşüncelerin gücü olarak kabul edilebilecek iyimserlik,

köklerini Seligman'ın pozitif psikoloji temelinde teorik tartışmalarından almaktadır. Bu sayede kişi moralini yüksek seviyede tutabilmekte ve hayattaki olumlu olaylara dayanarak benlik saygısını gerçekleştirebilmektedir. İyimser bireyler, kendilerini olumsuz yaşam olaylarından, suçluluk ve umutsuzluk duygularından uzaklaştırmaktadırlar. Buna ek olarak, iyimserler, çalışma hayatlarında astlarını ve üstlerini gelecekte örgüte bağlı kalmaya motive etme ve teşvik etmede diğerlerinden daha başarılı olabilmektedir (Jensen ve Luthans, 2006: 260).

İyimserlik, insanların geleceğe yönelik beklentileri ile ilgilidir. Bu kavramların yüzyıllarca süren halk bilgeliğiyle ve ayrıca beklenti-değer teorileri adı verilen bir psikolojik motivasyon teorileri sınıfıyla bağları vardır. Bu tür teoriler, insanların davranış ve duygularını etkilediği bazı yollar için mantıklı bir temel önermektedir. Beklenti-değer modelleri, davranışın istenen hedeflere ulaşmayı amaçladığı fikriyle başlamaktadır. Hedefler, insanların arzu edilen veya istenmeyen olarak gördükleri eylemler, son durumlar veya değerlerdir. İnsanlar davranışlarını arzu edilir gördükleri şeylere uydurmaya çalışmakta ve arzu edilir görmediklerinden uzak durmaya çalışmaktadırlar. Bu teorik yönelime göre, değerli bir hedef olmadıkça hiçbir eylem gerçekleşmez. Ayrıca bir kişinin kendine güveni yoksa yine eylem yoktur. İnsanlar ancak yeterli güvene sahip olduklarında hedefe yönelik çabaya girmektedirler. Bu fikirler belirli değerler ve odaklanmış güven ve iyimserlik için geçerlidir. Dolayısıyla İyimserlik, zorlukların başarıyla üstesinden gelinebileceğine inanmanın ön koşuludur. Böylece iyimserler, bir zorlukla karşılaştığında kendinden emin ve ısrarcı olabilmektedirler (Carver, 2001: 1063-1066).

İyimserlik, olumlu sonuçlar bekleme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Araştırmalar, küresel iyimserlikte bireysel farklılıklar olduğunu, yani bazı bireylerin çeşitli yaşam alanlarında iyi şeyler beklemeye diğerlerinden daha yatkın olduğunu göstermiştir. İyimser olmaya yönelik küresel, mizaçlı bir eğilim, tipik olarak, belirli zamanlara, durumlara veya yaşam alanlarına bağlı çeşitli daha spesifik inançlarda kendini göstermekte ve herhangi bir yatkınlık eğiliminin ötesinde, iyimser veya karamsar inançlar kısa vadeli faktörler tarafından etkinleştirilebilmekte veya azaltılabilmektedir. İyimserlik ve kötümserlik genellikle bir sürekliliğin zıt tarafları olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bu nedenle, bu girdi "iyimserler" veya "kötümserler"e atıfta bulunduğu, bu, niteliksel olarak farklı insan türleri için değil, böyle bir süreklilik boyunca göreceli farklılıklar için kısa yol olarak kullanılmaktadır. Eğilimsel, küresel iyimserlik üzerine araştırma, tipik

olarak iyimser olmakla ilişkilendirilen kişilik özelliklerinin ve sonuçlarının bir resmini çizmeye yardımcı olmaktadır. İyimserler, biraz daha yüksek düzeyde dışadönüklük ve benlik saygısına ve daha düşük düzeyde nevrozizm, stres, kaygı ve umutsuzluğa sahip olma eğiliminde olmaktadır. Dolayısıyla iyimserlik, fiziksel sağlık ve psikolojik işleyişin çeşitli alanlarında bir dizi olumlu sonuçla ilişkilidir. İyimserlik ayrıca daha düşük depresyon, daha az duygudurum bozukluğu ve daha az olumsuz kişilerarası etkileşim ile ilişkilidir. İyimserliğin, büyük yaşam geçişleri sırasında daha az olumsuz etki, depresyon ve stresi öngörmektedir (Srivastava ve Angelo, 2009: 2).

Özetle iyimserlik, bu duruma tabii olan kişilerde sebep olduğu olumlu/pozitif sürecin kapsamında; iş ve sosyal yaşam içerisinde insanların problemleri daha kolay çözme ve yine problemler karşısında güçlü olma imkânı yaratması ile ön plana çıkmaktadır. İyimserlik gerek çalışanların gerekse yöneticilerin daha verimli ve etkin olabilmelerini sağlarken; problemleri çözme ve ilerleme hassasiyetini de arttırmaktadır. Böylece, bireysel ve örgütsel başarının bir neticesine varmada önemli bir faktör olabilmektedir.

2.4.4. Psikolojik Dayanıklılık

Dayanıklılık, sözcük anlamıyla, Latince “resilire” (geri sıçrama) kökünden gelmektedir. Genel sözlük tanımları, “esneklik” isminin “esnek” sıfatının bir türevi olduğunu ve bunun iki kullanımı olduğunu belirtmektedir: (i) büküldükten, gerildikten veya sıkıştırıldıktan sonra geri tepebilmekte veya yeniden şekil alabilmesi ya da (bir kişinin) zor koşullara dayanabilen veya çabuk toparlanabilmesi; (ii) (bir kişinin) talihsizlik veya hastalıktan kolay ve hızlı bir şekilde kurtulması ya da (bir nesnenin) büküldükten veya gerildikten sonra orijinal şeklini veya konumunu geri kazanabilmesidir. Dayanıklılık (esneklik) disipline özgü ifadelerle aşağıdaki gibi tanımlamak mümkündür (Windle, 2010: 3):

- I. Bir gerilim bozulmasının ardından bir sistemin yapısını ve işlevini yeniden kazanma hızı;
- II. Genellikle suçlu davranışlara yol açan yüksek risk faktörlerine maruz kalan bir kişinin kişisel kalitesi;
- III. Elastik bir cisim, elastik sınırının cismin hacmine bölümüne kadar deforme etmek için gereken iş ve bir cismin deformasyona karşı direncinin bir ölçüsü olarak tanımlanmaktadır.

Dayanıklılık terimi genellikle “dayanma yeteneği, zorluklarla ve güçle başa çıkma yeteneği, hayatın çilelerinin ve stresli olayların olumsuz etkilerini örtme ve hızla üstesinden gelme yeteneği” olarak ifade edilmektedir (Sennari, 2018: 294). Dayanıklılık, tehdit veya felaket karşısında başarılı bir şekilde uyum sağlama kapasitesidir. Ayrıca doğuştan ya da doğuştan gelen bir şey değildir. Dayanıklılık, insanlar büyüdükçe ve daha iyi düşünme ve öz-yönetim becerileri ve daha fazla bilgi kazandıkça gelişmektedir. Dayanıklılık aynı zamanda ebeveynler, akranlar ve diğerleriyle destekleyici ilişkilerden ve insanların yaşamdaki kaçınılmaz darbelerle başa çıkmasına yardımcı olan kültürel inançlardan ve geleneklerden gelmektedir. Bazı insanlar, öğrendikleri beceri ve güçlü yönlerin yanı sıra dayanıklı olmak için gerekli kişilik özelliklerine de sahiptir. Dayanıklı olmayı öğrenmek önemli bir niteliktir. Dayanıklılığa ilişkin bu açıklamalara istinaden dayanıklılığın özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamak ve açıklamak mümkündür (Uluslararası Göç Örgütü [IOM] İnsan Kaynakları, 2018: 1-2):

- I. Genel farkındalık:** Esnek olan insanlar, kendi duygularına ve çevrelerindeki insanların duygularına karşı hassas olabilmektedirler. Duyguların nedenlerini anlayabilmekte ve durumlarda biraz kontrol sahibi olmaya devam edebilmektedirler. Problemlerle uğraşırken yaratıcı olabilmekte ve duygularını otantik bir şekilde yönetme ve bunlarla başa çıkma konusunda iyi olabilmektedirler.
- II. Gerçekçi olmak:** Dayanıklı bireyler hayatın sorunlar ve zorluklar getirdiği konusunda gerçekçidir ve mümkün olduğunca değişimleri gerekeceğini anlayabilmektedirler. Hayatın olumlu yönlerini takdir etmektedirler.
- III. Kontrol odağı:** Yaşamlarında bir miktar kontrole sahip olan kişiler daha esnek olabilmektedir.
- IV. Sorunları çözme:** Esnek olan insanlar etkili ve verimli problem çözme becerilerine sahip olmaktadır. Bir durumu anlayabilecek, doğru sorunu belirleyebilecek ve en iyi çözümü oluşturabilmektedirler. Durumu yanlış okumaları, yanlış konuyu belirlemeleri ve daha sonra bu konuya yanlış cevap üretmeleri olası değildir.
- V. Sosyal Bağlantılar:** Esnek insanlar iyi ve üretken bir sosyal sisteme sahiptir ve sorunlarını ve duygularını paylaşmaya isteklidirler. Daha az dirençli olanlar kendilerini izole edebilmekte ve/veya çok az sosyal teması sahip

olabilmekte ve görüşlerini, korkularını ve endişelerini paylaşmaktan çekinebilmektedirler.

- VI. Zihinsel Çeviklik:** Esnek olanlar, zor zamanlarda bile düşünme ve kavramsallaştırma konusunda esnektir. Herhangi bir durumda veri ve bilgiyi (merkezi ve çevresel) göz ardı etmeleri pek olası değildir.
- VII. Zihniyet:** Esnekliğe sahip insanlar olumlu düşünebilmekte ve bir duruma boyun eğmek yerine hayatta kalabileceklerini bilmektedirler. Sadece durumun olumsuz yönlerini düşünmek yerine odaklanmış halde kalmakta ve neyin mümkün olduğunu düşünmektedir.

Temel olarak, dayanıklılık, olumlu adaptasyon veya sıkıntı yaşanmasına rağmen zihinsel sağlığı koruma veya yeniden kazanma yeteneği anlamına gelmektedir. Bilimsel bilgi arttıkça tanımlar da evrilmiştir. Esneklik, psikoloji, psikiyatri, sosyoloji ve daha yakın zamanda genetik, epigenetik, endokrinoloji ve sinirbilim dahil olmak üzere biyolojik disiplinler dahil olmak üzere çeşitli disiplinlerden araştırmacılar tarafından incelenmektedir. Ancak, operasyonel bir tanım üzerinde fikir birliği yoktur. Tanımlardaki ilk farklılıklar, dinamik bir süreçle karşılaştırıldığında, dayanıklılığı kişisel bir özellik olarak kavramsallaştırmaya odaklanmaktadır. Dar bir tanım, dayanıklılığı, kısa süreli tek bir travmadan sonra işleyen kişisel bir özellik olarak kabul etmektedir. Dayanıklılık üzerine yapılan ilk araştırmalar, insanların zorluklardan kurtulmasına yardımcı olan entelektüel işlevsellik gibi seçici güçlü yönler veya varlıklara odaklanmıştır. Zamanla, sıkıntı türleri, yaşam boyu istatistiksel olarak uyum güçlükleri veya sonraki zihinsel bozukluklarla ilişkili olumsuz yaşam olaylarını içerecek şekilde genişletilmiştir. Daha sonraki araştırmacılar, insanların zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olmak için sistemlerin katkısına odaklanmıştır (Herrman vd., 2011: 259).

Genel olarak, dayanıklılığın doğası gereği bir bireyin zorlukların üstesinden gelmek için kullanabileceği kaynaklarla ilgili olduğu kabul edilmektedir. Bu koruyucu faktörler, bir kişiyi esnek hale getirmek için bir araya gelen çok çeşitli biçimlerde gelmektedir. Çeşitli araştırmacılar, genellikle bu düzeyde hedeflenen dayanıklılık müdahaleleri geliştirmek amacıyla, bir analiz düzeyinde dayanıklılık çalışmasına odaklanma eğilimindedir. Söz konusu koruyucu faktörler aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Harms vd., 2018: 2):

- I. Bireysel faktörler:** Bu dayanıklılık seviyesi, tipik olarak, zorluklar ve esenlik arasındaki ilişkiye aracılık eden kişilik ve başa çıkma tarzlarının araştırılmasını içermektedir.
- II. Sosyal faktörler:** Bu faktörler, kişinin sahip olduğu sosyal ilişkiler ve bir bireyin kriz zamanlarında destek isteyip istemeyeceği ile ilgilidir.
- III. Topluluk faktörleri:** Bu tür dayanıklılık, bireysel kapasitelerin ötesine geçer ve terör saldırıları, doğal afetler ve hatta ekonomik gerilemeler gibi trajediler karşısında hangi toplulukların daha dirençli olacağını değerlendirirken ekonomik, kurumsal, ekolojik ve altyapı kapasitelerini hesaba katmaktadır.

Günümüz çalışma hayatı hızlı bir değişim ve dönüşüm geçirmekte olup, çalışanların psikolojik dayanıklılığa sahip olmaları işletmeler için kritik öneme sahiptir. Çünkü dayanıklılık kavramının özellikle performans artışı açısından önemli bir bağlantısı olduğu görülmektedir. Bu nedenle çalışanlar arasında yüksek dayanıklılık, değişimle yaratıcı olmak, değişime uyum sağlamak ve zorluklara dayanabilmek yoluyla insanların üretkenliğini artırmaktadır. Örgütlerde küçülme yaşandığında dahi dayanıklı çalışanların herhangi bir olumsuz duyguya kapılmadan, keyifle ve yüksek performansla çalışmaya devam edebilmektedirler (Kaya ve Zerenler, 2014:35)

2.5. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bireysel-Örgütsel Başarı İlişkisi

Başarılı olmanın insan hayatını canlandırdığı olgusu her zaman kişiler tarafından ilgi çekici olmuştur. Bu nedenle bireyler hem kariyerlerinde hem de sosyal yaşamlarında başarının peşinden koşmuşlardır. Başarı, istenilen zaman diliminde amaca ulaşmakla ilgilidir. Bu bakış açısıyla bireyler önlerine gerçekçi hedefler koymalı; bu hedeflere ulaşmak için uygulanabilir yolları seçmek önemlidir. Bireyler, geçimlerini sağlamak ve sosyal olanaklardan yararlanmak dışında, kendilerine kişisel gelişim sağlayacak bir iş peşinde koşarlar. Pek çok kişinin “kariyer” olarak tanımladığı şey tam olarak budur (Hirsh ve Jackson, 1997:5).

Başarı, arzuyla belirlenen ve disiplinli bir çalışma izlenerek ulaşılan bir hedefe ulaşmak olarak tanımlanabilmektedir. Başka bir deyişle başarı, sürekli çalışarak ve büyük emek vererek daha iyi bir konuma gelmek için fark yaratmaktır. Başarılı insanlar, genel olarak, neşeli, esnek, girişken, hırslı, dışa dönük, makul ve iyimser olarak tanımlanmaktadır. Başarısız insanlar ise tam tersine içine kapanık, sakin, uysal, uyumsuz, canı sıkkın, karamsar veya saldırgan olarak tanımlanmaktadır. Başarı arzusu insanı güçlü

kılan en önemli unsurlardan biridir ve başarı yeni başarıları tamamlamayı tetiklediği için bu istek sonsuz kabul edilmektedir. Kişisel başarı ise zorlukların üstesinden gelme ve kendini yetkin olarak tanımlama olarak tanımlanmaktadır. Kişisel başarısızlık ise kişinin kendini yetersiz ve başarısız olarak algılamasıdır. Bireyler başarılı olmak veya çabalamak, sabırlı olmak, plan yapmak, tekrarlamak, organize etmek, gözlemlemek, karar vermek, problem çözmek ve süreci değerlendirmek için fiziksel ve zihinsel faaliyetlerde bulunmaktadır (Kurtuldu, 2010: 165). Dolayısıyla başarılı olmak daha önceden belirlenmiş belirli bir hedefe ulaşmak demektir (Sekman, 2008:18).

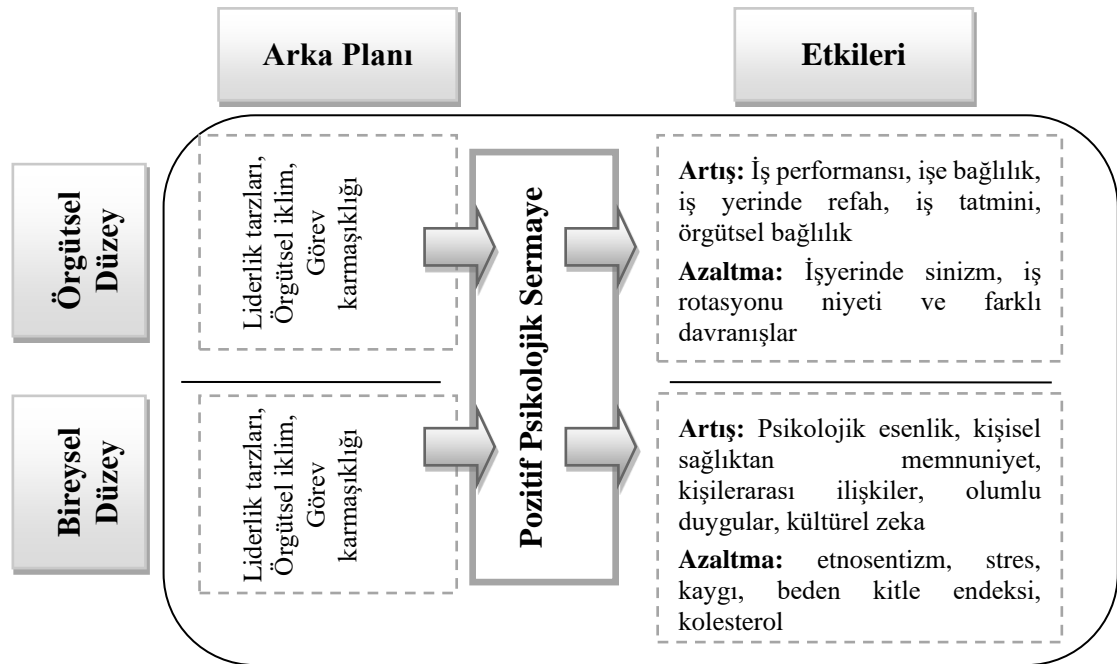
Başarının tanımlanma şekli çalışma hayatını şekillendirebilmektedir. Bu husus, örgütlerin nasıl performans gösterdiğini, içlerinde kimin ilerlediğini ve gücün nasıl kullanıldığını etkilemektedir. Bir örnek olarak; genel olarak günümüzde popüler bir konu niteliğini taşıyan, mevcut standartlara ve değer yargılarına göre erkeklerden daha az sayıda kadının başarılı olarak kabul edildiği gerçeğidir (Bostock, 2014: 8). Bu bağlamda takip edilen düşünce veya verilen örnek neticesinde erkeklerin kadınlara göre daha yetenekli ya da başarılı olduğu anlamına gelmektedir. Ayrıca bireylerin, cinsiyet ayırt etmeksizin, başarılı olabilmeleri için yalnızca gerekli olan yeteneklere sahip olması, günümüz dünyasında, yeterli değildir. Bir kişinin başarılı olması için, iş ya da hedef çerçevesinde gerekli olan yeterliliğe sahip olduğuna dair inancın ve iyimserliğin olması gerekmektedir (Wood ve Bandura 1989: 364).

Başarı kavramı örgütsel olarak ele alındığında, dünyada artan rekabetin bir sonucu olarak yoğunlaştığı ve öneminin anlaşıldığı ortaya çıkmaktadır. Örgütsel başarı ile ilişkili konfigürasyonlar, çalışan katılımı, yetkinlik yönetimi ve iş başında eğitim gibi hem olumlu örgütsel düzeydeki hem de olumlu iş düzeyindeki uygulamaları içermektedir. Bu husus belirli şartların ya da görevlerin yerine getirilmesi ile bağdaşmaktadır (Hodson ve Roscigno, 2004: 672).

Günümüz rekabet ortamında örgütlerin sadece görevlerini yerine getirerek varlıklarını sürdürmesi ve başarıya ulaşması olanaksızdır. Örgütlerin iş tanımlarında yer almayan ancak örgütün başarısını artıracak farklı durumlar yaratan, zorlukların üstesinden gelecek ve yaratıcı olan yaratıcı çalışanlara ihtiyacı vardır (Yücel, 2019: 1137). Örgütlerin değerinin yalnızca fiziki sermaye ve finansal sermaye ile açıklanamayacağı, insan faktörünün örgütlere kattığı değer de göz ardı edilemeyeceği açıktır. Bu bağlamda beşerî sermaye ile ilişkisini ifade eden sosyal sermaye ve pozitif

psikolojik sermaye kavramları örgütlere rekabet avantajı sağlamaktadır (Yılmaz, 2020: 72).

Pozitif psikolojik sermaye ile bireysel-örgütsel başarı ilişkisinde, pozitif psikolojik sermayenin sağladığı rekabet avantajı, başarıya ulaşılması konusunda pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın mevcut olması gerekliliği bulunmaktadır. Son yıllarda pozitif psikolojiye olan ilginin artmasıyla birlikte çalışanların işleriyle ve buna bağlı olarak örgütleriyle bütünleşmesi ve başarı kriterleri araştırmacılar tarafından sıklıkla tartışılmaktadır (Ötken ve Erben, 2010: 94). Bu bağlamda pozitif psikolojik sermaye, bireysel ve örgütsel başarının gerçekleşmesi açısından çalışanların işlerine bağlılık duygusu, devamsızlığın azalması, işten ayrılmaların azalması, iş stresinin azalması, iş başarısı ve iş tatmini gibi birçok olumlu örgütsel davranışın habercisi olabileceği görülmektedir (Erdem vd., 2015: 40). Bu hususlar altında bireysel ve örgütsel düzeylerde pozitif psikolojik sermayenin ana arka planı ve etkileri Şekil 2.4.'te gösterilmektedir.



Şekil 7. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bireysel ve Örgütsel Düzeyde Arka Planı

Kaynak: Cid ve Dias, 2020: 64.

Yukarıda Şekil 7'de pozitif psikolojik sermayenin bireysel ve örgütsel bağlamda arka planı gösterilmektedir. Bu hususlar altında pozitif psikolojik sermayenin bireysel ve örgütsel başarıya olan katkılarına binaen, işletmelerin başarıya ya da hedeflerine ulaşması hususunda anlamlı etkileri bulunmaktadır. Özellikle bu faktörler arasındaki ilişki temelinde; çalkantılı iş ortamında, krizde olsun ya da olmasın, teknolojik, ekonomik, politik, sosyal gelişmeler ve değişimler karşısında çalışanların daha verimli ve rekabetçi

olmalarını sağlayacak çözüm arayışları bulunmaktadır. Böylece başarıya ulaşmada pozitif psikolojik sermayenin önemi ortaya çıkmakta ve bu bağlamda konuya gerekli önem ve araştırmalar yapılabilmektedir (Akçay, 2011: 1-2).

2.6. Başarı Kriterleri ve Performans Normları

Başarı, farklı insanlar için farklı şeyler ifade edebilmektedir. Bir mimar başarıyı estetik görünüm açısından, bir mühendisi teknik yeterlilik açısından, bir insan kaynakları yöneticisi ise çalışan memnuniyeti açısından değerlendirebilmektedir (Freeman ve Beale, 1992: 8). Bu bağlamda başarı, farklı nitelikler gösterebilmekte ve performans olarak bireysel ya da örgütsel anlamda etki edebilmektedir. Pozitif psikolojik sermaye konusu için, özellikle önem arz eden bu konu için gerekli açıklamalar alt başlıklar altında ele alınmaktadır. Bu alt başlıklar altında izah edilen bu husus, araştırmanın sınırları çerçevesinde, anlaşılabilirliği açısından önem arz etmektedir.

2.6.1. Bireysel Performans ve Başarı Kriterleri

Bireysel çalışanın örgütün performansının iyileştirilmesine katkıda bulunduğu stratejik hedeflere ulaşmadaki rollerini anlamalarına yardımcı olan bireysel bir performans sisteminin mevcut olması önemlidir. Hatta öyle ki çalışanların kendi performansları hakkında sürekli destek ve geri bildirim almaları ve öğrenme ve gelişim programları aracılığıyla rollerinde daha fazla uzmanlık kazanma fırsatlarına sahip olmaları gerekmektedir (O'Boyle, 2013: 157-158).

Geleneksel olarak bireysel performans, çalışan performansını değerlendirme, gelecekteki performanslar için hedefler belirleme ve bireyin ihtiyaç duyduğu mesleki gelişim alanlarını belirleme yöntemi olarak yaygın olarak kullanılmaktadır (Denisi ve Pritchard, 2006).

Bireysel performans genellikle “örgütün hedefleriyle ilgili davranış veya eylemler” olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle bireysel performans bu eylemlerin sonuçlarından ziyade çalışanların davranışları veya eylemleri açısından tanımlanmaktadır. Ek olarak bireysel performans, bireyin kontrolü altında olan, dolayısıyla çevre tarafından kısıtlanan davranışları hariç tutan davranışlardan oluşmaktadır. Bireysel performans dört geniş ve genel boyuttan oluşmaktadır. İlk boyut olan görev performansı, bir çalışanın merkezi iş görevlerini yerine getirme yeterliliğini ifade etmektedir. İkinci boyut olan bağlamsal performans, merkezi iş görevlerinin gerçekleştirildiği örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı destekleyen çalışan davranışlarına atıfta bulunmaktadır. Üçüncü boyut, uyarlanabilir performans, bir çalışanın iş rollerindeki

veya ortamdaki değişikliklere uyum sağlama yeterliliğini ifade etmektedir. Dördüncü boyut, üretkenlik karşıtı iş davranışı, örgütün refahına zararlı olan davranışları ifade etmektedir. Bireysel iş performansı ve başarısını ölçmek zor olsa da bunun için birçok bağlamsal performans anketi, iş verimliliği ve performans ölçekleri geliştirilmiştir (Koopmans vd., 2003: 63-64).

Bireysel başarı ve performans, işletme açısından güçlü bir potansiyel sağlayabilmektedir. İşletmelerin bu hususta, kişiye özel eğitim programları ile standart eğitim programları arasında dengeyi sağlaması oldukça önem arz eden bir konudur (Luthans ve Youssef, 2004: 148). Bununla birlikte bu konjonktür, bireysel öğrenme niyetleri ile bağlantılıdır. Bu niyetler çerçevesinde gerçekleştirilen bireysel görevler, işletme gereklilikleri ile pekiştirildiğinde başarının düzeyi ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak bu husus, bireysel olarak performans ve başarı kriterlerinde anlamlı etkiler barındırmakla beraber, işletme açısından başarılı olma ve işletme hedeflerini gerçekleştirebilme konusunda oldukça etkilidir. Dolayısıyla bireysel performans ve başarı kavramı oldukça önem arz eden ve üzerinde durulması gereken zaruri konu niteliğindedir. Bu zaruriyet, örgütsel başarıya ulaşmadaki ön koşullardan biri olarak varsayılabılır.

2.6.2. Örgütsel Performans ve Başarı Kriterleri

Örgütsel performans ve başarı, geçmişten günümüze sürekli gelişen ve değişen çeşitli boyutlardaki kriterlerin bir araya gelmesiyle şekillenen kapsamlı ve çok yönlü bir kavram olarak görülmektedir. Günümüze kadar gelen süreçte, performans kriterlerinin bir kısmı önemini kaybederken, daha önemli hale gelen veya yeni ortaya çıkan örgütsel performans kriterleri olmuştur. Çünkü bir örgütün küresel rekabet ortamında hayatta kalması ve başarısı, yüksek performansta faaliyet gösterme ve performansını etkin bir şekilde yönetme yeteneğine bağlıdır. Örgütün verimliliğinin artırılması, organizasyonun önümüzdeki yıllarda daha büyük başarılarla imza atması sürecine önemli katkılardan biri olarak görülmektedir. Çünkü günümüzde örgütler performans kriterlerini sadece geçmiş durum hakkında bilgi edinmek için değil, aynı zamanda örgütün geleceği ile ilgili önemli kararlar almak için çeşitli boyutlarda kullanmaktadır (Öztürk, 2019: 240-242).

Örgütsel performans; bir örgütün hedeflerine ulaşırken, kaynaklarını daha verimli ve etkin kullanarak ve müşteri memnuniyetinin sadece yenilikleri takip ederek değil, aynı zamanda müşteri istek ve beklentilerini analiz ederek oluşturulan bütünsel bir süreci ifade etmektedir. Örgütsel performans, bir örgütün amaçlarına ne ölçüde ulaşıldığını

belirlemek için bir ölçüm aracı iken (Bakoğlu, 2001: 39), işletmelere olası sorunların kaynaklarını görmeleri, başarı veya başarısızlığın temel nedenlerini belirlemeleri ve değerlendirmeleri için yararlı bilgiler sağlamaktadır (Eren ve Kaplan, 2014: 177). Bu bağlamda örgütsel performans, örgütün verimliliğini açıklamaktadır. Genel performansı bilmek için ise bir organizasyonun girdi ve çıktıları ile sonuçları arasındaki ilişki ölçülmeli ve değerlendirilmelidir (Benligiray, 1999: 8).

Örgütlerin performansı ve başarı kriterlerinin nasıl belirleneceği ve ölçümlerin hangi yöntemlerle yapılacağı konusunda literatürde birçok farklı yaklaşım bulunmaktadır. Literatür genel olarak incelendiğinde; karlılık ve bütçe uyumu, verimlilik, satış artışı, büyüme, pazar payı, yatırım getirisi, müşteri memnuniyeti, çalışan memnuniyeti, verimlilik ve girdi kullanımı, çalışma hayatı kalitesi, verimlilik, kalite ve yenilikçilik, organizasyonlarda en sık kullanılan kriterlerdir. Örgütsel performans boyutlarının birçok yönden değerlendirildiği görülmüştür. Günümüzde örgütsel performans değerlendirmesinde üç tür performans boyutu kullanılmaktadır. Bunlar; finansal, finansal olmayan ve teknik (operasyonel) performanslardır. Söz konusu bu kriterler, aşağıda özetlenmektedir (Öztürk, 2019: 243-252):

Finansal Performans Boyutları

- I. Karlılık ve Bütçeye Uygunluk
- II. Satışların Artışı
- III. Pazar Payı
- IV. Yatırımın Geri Dönüş Oranı

Finansal Olmayan Performans Boyutları

- I. Müşteri Memnuniyeti
- II. Çalışan Memnuniyeti
- III. Çalışma Yaşamının Kalitesi

Teknik (Operasyonel) Performans Boyutları

- I. Verimlilik
- II. Kalite
- III. Etkinlik ve Etkililik
- IV. Yenilik ve Yenilikçilik
- V. Teknoloji
- VI. Zaman

- VII. Maliyet
- VIII. Esneklik

Yukarıda ifade edilen performans ve başarı kriterleri, bu hususta örgütün performansının ve başarısının değerlendirilmesi kapsamaktadır. Bu değerlendirmeler, özellikle, günümüzde küresel rekabet ortamında, rekabet edebilirlik ve ayakta kalma konusunda oldukça önem arz etmektedir. Teorik açıdan bu konu ele alındığında; ilk olarak 1991 yılında Lynch-Cross tarafından geliştirilen “Performans Piramidi” karşımıza çıkmaktadır. Bu performans değerlendirme modeli, işletme operasyonlarının stratejik hedeflere ulaşmak için planlandığı, kolay anlaşılabilir ve kullanılabilir finansal ögelere, zamana, kaliteye, müşteri tatminine ve insan kaynaklarına önem veren bir model olarak tasarlanmıştır (Kılınç vd., 2010: 28-29).

Örgütler dinamik bir ortamda faaliyet göstermekte ve bu ortamda çeşitli paydaşlarla etkileşim içinde hayatta kalmaya çalışmaktadır. Ancak varlıklarını sürdürürken değişen çevre koşullarına ayak uydurarak faaliyetlerini sürekli gözden geçirmek zorundadırlar. Aslında, tüm bu sürecin döngüsel olduğu göz önüne alındığında, başarılı organizasyonlar, motivasyonları ve başarı ile gelen olumlu örgütsel değişim üzerinde hareket ederek verimliliklerini daha da artırabilirler (Küçükaltan, 2018: 2). Dolayısıyla örgütsel performans ve başarı, bu şartların sağlanmasında ve sağlanan şartların sürdürülebilirliği konusunda, örgütlerin sürekli olarak ilgi alanında olması gereken bir konu niteliğindedir. Ayrıca bu konusunun gerekli şartları sağlaması çerçevesi, muhtemelen en önemlisi, performans yönetimlerindeki başarılı uygulamalara bağlıdır. Performans yönetimini küresel ortama uygun bir şekilde gerçekleştiren örgütler, ancak performanslarını arttırabilmekte ve bu hususta istenilen hedeflere ulaşabilmektedir.

2.6.3. Performans Yönetimi ve Değerlendirmeleri

Performans yönetimi, kökleri Anglo-Sakson yönetimine kadar uzanan nispeten yeni bir yönetim anlayışını temsil etmektedir (Sparrow ve Hiltrop, 1994). Basit bir ifadeyle, performans yönetimi, örgütün hedefleri ile doğrudan bağlantılı olan belirlenmiş hedeflere ve standartlara ulaşmak veya bunları aşmak amacıyla çalışanların rollerini ellerinden gelen en iyi şekilde yerine getirmelerini sağlayan bir süreçtir. Performans yönetimi, her bireyin iş hedeflerini firmanın genel misyonuna bağlayarak firmanın genel iş hedeflerini destekleyen stratejik bir yönetim tekniği olarak kabul edilmektedir (Costello, 1994). Ayrıca, yönetim ve çalışanların hedeflerin belirlenmesinde, bunların nasıl karşılandığının değerlendirilmesinde ve gözden geçirilmesinde ve iyi performansın

ödüllendirilmesinde birlikte çalıştığı entegre bir sistem olarak varsayılmaktadır. Bu, yönetim kurulu düzeyinde daha soyut amaç ve hedefleri, bunları karşılamak için çalışan düzeyinde daha pratik operasyonel hedeflere ve hedeflere yorumlama becerisini gerektirmektedir (Chase ve Fuchs, 2008: 226).

Performans yönetiminin dört temel normatif kaygısı vardır (Armstrong, 1999): Birincisi, performansı iyileştirmeyi hedeflemesidir; ikincisi, çalışanları geliştirmeye çalışmasıdır; üçüncüsü, çeşitli kurumsal paydaşların beklentilerini karşılama çabasıdır; Son olarak, ortaklaşa kararlaştırılan amaç ve hedeflere ulaşma ideolojisi nedeniyle iletişim ve katılımıdır. Diğer bir deyişle, performans yönetimi, dikte etmek yerine anlaşma yoluyla yönetimi aramaktadır. Bununla birlikte, pratikte bu kadar yüksek beklentilerin gerçekleşip gerçekleşmediğini sorgulamak gerekmektedir. Üst yönetimin stratejik hedefler üzerinde tek taraflı olarak anlaşmaya varması ve ardından bunları sıraya dizmeye ve bunları bireysel performans hedeflerine dönüştürmeye çalışması mantıklıdır. Çünkü bugün planlanan hedeflerin ve dolayısıyla performans boyutlarının yarın gerçekleşmeme durumu olabilmektedir (Mabey vd., 1998: 133).

Günümüzde, ilgili alanlara belirli yatırımlar ile gelecek için inşa edilen pozitif psikolojik sermaye (Seligman, 2002), performans ve başarı konusunda elde edilmek istenen rekabet avantajı ile ilgili olduğu gibi, bu avantajın süregelmesi konusunda performans yönetimi ön plana çıkmaktadır. Buradaki asıl husus, doğru uygulamalar ile alınacak kararların yönetiminin uygun koşullarda gerçekleştirilmesidir. Uygun koşullardan kasıt gerek içsel gerekse dışsal çerçevede gerekli sorumluluklar mantıksal meseleler ile gerçekleştirilmesidir.

Performans yönetimi, bilgi ve işçi becerileri geliştirmenin temeli (geliştirme amaçları) veya günlük karar verme için bir bilgi kaynağı (idari amaçlar) olarak hizmet edebilmektedir. Performans yönetimi, belirlenen hedeflere ve bunların belirli bir süre içinde başarılarının değerlendirilmesine dayanmaktadır. Performans yönetimi faaliyetlerinin ilk adımında, ölçülebilirliğin genellikle performans verilerinin kalitesini ve performans ölçümünü belirlemede çok önemli bir faktör olarak tartışıldığı durumlarda sorunlar hemen ortaya çıkmaktadır. Performans araştırmasının bu boyutunun “Ne ölçülmeli ve nasıl ölçülmelidir?”, “Kriterler nasıl işler hale getirilmeli?”, “Performans ölçümü ölçmek istediğini ölçüyor mu?” gibi sorulara cevap vermesi beklenmektedir. Bir diğer kritik konu, veri toplarken ortaya çıkabilmektedir. Performansın nasıl ölçüleceği konusuyla bağlantılı problemler dışında, performansı iyileştirmek için bu tür bilgilerin

doğru kullanımı daha da önemlidir (Špalková vd., 2015: 69-73). Bu tür bilgilerin doğru kullanımı, görev performansı ile bağlantılıdır. Böylece, performans yönetimi ve değerlendirilmesi konusu gerekli soruların ve akabinde gerekli uygulamaların gerçekleştirilmesi ile bağlantılı olarak görev performansının getirdikleri ile özdeşleşmektedir.

2.6.4. Görev Performansı ve Bağlamsal Performans

Görev performansı, bir firmanın varlığının ana nedenini sunan stratejik planlama sürecinin temel aşamasıdır. Görev performansının endüstriyi, paydaşları, amaçları, coğrafi kapsamı, benzersizliği ve amaçları içermesi, belirli bir faaliyet alanı çerçevesinde tutması ve bunu kontrol etmesi, tüm incileri yönlendirmesi ve motive etmesi beklenmektedir (Genç, 2012: 20).

Psikolojik pozitif sermayenin artan rolü ve örgütsel performans üzerindeki etkisine binaen, görev performansı pozitif psikolojik sermayenin önemli bir parçasını içermektedir. Öncelikle pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerini oluşturan bir sürecin aracı olarak hizmet etmesi olağandır. Diğer bir ifadeyle; öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olan pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin, alınan veya verilen ya da belirlenen görevlerin gerçekleştirilmesinde ve bu bağlamda görev performansının değerlendirilmesinde görev performansının rolü ile ilgili olarak; stratejiler, planlar ve iş faaliyetleri öncelikleri için temel oluşturmak, örgütsel tasarım ve yapı için temel oluşturmak ve bir organizasyonun neden var olduğunu doğrulamak gibi hususlar altında ele alınabilmektedir.

Görevin etkileri ve performansları, hedeflerin etkin bir şekilde belirlenmesinde ve planların formülasyonunun kalitesinde kritik bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda görevlerin, spesifik, esnek, ayırt edici, ulaşılabilir ve gerçekçi olması gerekmektedir. Firmanın yönü ve amacı hakkında bir fikir iletmek, bir firmayı yolda tutmak için bir kontrol mekanizması olarak hizmet etmek, çok çeşitli günlük kararlar almak ve ilham vermek ve ilham vermek dahil olmak üzere görevin, özellikle, faydaları bulunmaktadır (Alawneh, 2015: 74). Ayrıca çalışanların görev performansının eşit derecede önemli olan ancak genellikle fark edilmeyen ve ödüllendirilmeyen başka bir yönü daha bulunmaktadır.

Bağlamsal performans, göreve veya hedefe özgü olmayan ancak bireyleri, ekipleri ve örgütleri daha etkili ve başarılı kılan faaliyetleri ifade etmektedir. Bağlamsal performans, işbirliği yapmayı ve diğerlerine yardım etmeyi, gönüllü olarak ekstra rol

faaliyetleri gerçekleştirmeyi, görevleri başarıyla tamamlamak için coşku ve ekstra kararlılıkla sebat etmeyi, örgütün hedeflerini savunmayı ve uygunsuz olduğunda bile örgüt politikalarına bağlı kalmayı içermektedir. Bu geleneksel olmayan bağlamsal performans davranışları, sanal ekiplerin ve proje tabanlı çalışmaların ortaya çıkmasıyla daha da önemli hale gelmiştir. Gerçekten de ekip çalışması kavramının kendisi bağlamsal davranışları içermektedir (Reilly ve Aronson, 2012: 1-2).

Bağlamsal performans, görev performansından çeşitli şekillerde ayırt edilebilmektedir. Birincisi, görevle ilgili davranışlar, teknik çekirdeğe, yani örgütün mal ve hizmetlerini ürettiği mekanizmalara doğrudan veya dolaylı olarak katkıda bulunmaktadır. Bağlamsal performans ise organizasyonun sosyal ve psikolojik ortamını, teknik çekirdeğin faaliyet gösterdiği ortamı etkiler ve desteklemektedir (Borman ve Motowidlo, 1993).

Günümüzün aşırı rekabetçi iş ortamında, çalışanların görev performansı ve bağlamsal performansı, örgütsel performansın elde edilmesinde çok önemli faktörler olarak tanımlanmıştır (Kappagoda, 2018: 161-162). Bununla birlikte bağlamsal performans, çalışanın yatkınlıklarına ve iradesine bağlıdır ve ortak olan ve görev performansının gerçekleştiği ortamı destekleyen küçük rolleri içermektedir. Dolayısıyla tüm dünyada araştırmacılar tarafından geniş çapta ve sıklıkla araştırılmakta ve özellikle, örgütsel davranış çerçevesinde ele alınarak, konu üzerine yoğunlaşmaktadır (Bhardwaj ve Kalia, 2020: 188-189).

2.7. Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Yaşamındaki Etkilerinin İncelemesi

Günümüzde organizasyon düzeyinde insan kaynağı, büyük ilgi görmüş önemli bir kaynaktır ve her örgüt hedeflerine ulaşmak için ona güvenmeye başlamıştır. Küreselleşme rüzgârları içerisinde dünyayı kasıp kavuran, yerel ve uluslararası pazarlarda sıcak bir rekabet ortamı yaratan değişimler gerçekleşmektedir. Bu bağlamda örgütlerin bu pazarlardaki payları da sınırlı hale gelmiş; genişlemek veya en azından payını korumak isteyen bir örgütün, tüketiciyi ve onun ihtiyaçlarını tatmin edecek kalitede bir ürün veya hizmet sunması gerekliliği önemli bir gerçektir. Bu husus ise ancak çeşitli becerilere ve sürekli yaratıcılığa sahip etkili insan kaynaklarıyla gerçekleştirilebilmesi mümkündür. Bireysel refahın sağlanması, yeteneklerinin optimizasyonu ve organizasyonda karşılaşılabilecekleri problemleri hafifletilmesi yoluyla insan kaynaklarına yatırım bu konu üzerinde ön plana çıkmaktadır (Mansi, 2018: 2). Bu konu, ilk olarak M. Seligman tarafından pozitif psikolojik sermaye olarak ortaya çıkarılmış, daha sonraları F. Luthans

ve meslektaşları tarafından önemli ölçüde genişletilmiştir. Bu kavram 2015 yılında Luthans vd. (2017: 2) tarafından “zor işleri başarmak için gerekli çabayı göstermek, bunları akılda tutmak, başarı, bugün ve gelecek hakkında olumlu bir bakış açısı benimsemek, hedeflere ulaşmada sebat etmek ve gerektiğinde başarıya, sorun ve olumsuzluklara karşı onları yeniden yönlendirmek ve yönlendirmek” olarak belirlenmiştir. Akabinde bu konu üzerinde yapılan araştırmalar, özellikle iş yaşamındaki etkiler çerçevesinde ele alınmış ve önemi üzerinde çeşitli kombinasyonlar ile incelenmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye üzerine yapılan birçok araştırmaya göre, pozitif psikolojik sermayeler, örgütlerin rekabet avantajı elde ettiklerinin en önemli göstergelerinden biri olan örgütsel yaratıcılığı etkilemede önemli katkılar sağlamaktadır. Bununla birlikte iş ortamında pozitif psikolojik sermayenin yaratıcı performans ve profesyonel baskı üzerindeki etkileri bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle psikolojik sermayenin yaratıcı iş performansı ile pozitif, mesleki stres ile negatif ilişkili olduğu ve yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip çalışanların, düşük düzeyde psikolojik sermayeye sahip bireylere göre daha yaratıcı davranış sergilemektedir (Şengüllendi vd., 2018). Bununla birlikte pozitif psikolojik sermaye, çalışanların iş tatmini, bağlılık, azalan devamsızlık ve iş performansı dâhil olmak üzere birçok diğer olumlu örgütsel tutum ve davranışlarında iyileşmelere yol açabilmektedir. İlâveten pozitif psikolojik sermaye ahlaki liderlik ve örgütsel bağlılık veya dönüşümsel liderlik ve örgütsel yaratıcılık üzerinde önemli etkilere sahiptir (Ouarı ve Lefkir, 2022: 993-994).

Pozitif psikolojik sermaye, iş ortamında; üretimi, işlemci hizmetini ve organizasyonlarda yaratıcılığın etkisini geliştirme niyetiyle uygulanan yeni bir fikir niteliğindedir. Ayrıca performanstaki küçük iyileştirmelerden önemli ve muazzam gelişmelere kadar etkileyebilmekte ve bu iyileştirmeler arasında üretim, teknolojiye yeni yöntemler, organizasyon yapıları, yönetim sistemleri ve çalışan bireyler için yeni planlar ve programlar yer alabilmektedir (Daoud, 2020: 9). Konu üzerine gerçekleştirilen ampirik araştırmalar, pozitif psikolojik sermayenin en önemli yönünün durumsal ve gelişime açık olması (Luthans vd., 2006: 388; Walumbwa vd., 2011: 7) olduğunu ve yüksek performans sağladığını ortaya koymaktadır (Avey vd., 2009: 679). İlâveten, psikolojik sermaye ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki varken; stres arasında orta düzeyde ve negatif bir ilişki bulunmaktadır (Şen vd., 2017: 178).

Özetle pozitif psikolojik sermaye, iş ortamında, özellikle rekabet avantajı sağlayacak çerçevede verimliliği arttırmaktadır. Bu husus çalışanlar üzerinde performans, iş tatmini, bağlılık, devamsızlık azaltma, yaratıcılık gibi faktörler üzerinde yarattığı olumlu etkiler ile ilişkili olup, aynı şekilde, yöneticileri ve idarecileri de kapsamaktadır. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermayenin günümüz iş ortamında yarattığı olumlu etkilerin varlığı, konunun öneminin ön plana çıkmasına vesile olmaktadır.

2.8. Konu ile İlgili Literatür Taraması

Dünyaya olumlu insan nitelikleri ve özellikleriyle bakma konusunda yeni bir yaklaşıma geçme kararı, pozitif psikoloji hareketinin ortaya çıkmasıyla başlamıştır (Bhat, 2017: 230). Pozitif psikolojik sermaye, Seligman'ın (2002) araştırma çalışmaları ve önermeleri ile zayıf yönlerden çok güçlü yönlere, çalışan bireylerin hastalık ve patolojisinden çok, sağlık ve canlılığa odaklandığı "Otantik Mutluluk" adlı kitabıyla önemini kazanmıştır. Seligman (2002), bireylerin meşgul olduklarında (akışa çekildikleri zaman), belki de yatırım yaptıklarını ve gelecek için psikolojik sermaye inşa ettiklerini öne sürmüştür. Luthans vd., (2004: 46), işyerine uygulandığında "akış"ın kişisel ve örgütsel hedef uyumu ve işe uyum açısından yeniden ifade edilebileceğini; psikolojik sermayenin insan sermayesi ve sosyal sermayenin ötesinde olduğunu ve temelde kişinin ne bildiğinden çok işyerinde "kim olduğunu" yansıttığını savunmuşlardır. Ayrıca Luthans vd., (2004: 47) pozitif psikolojiden alınan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olan dört pozitif psikolojik kapasiteye atıfta bulunmuşlardır. Söz konusu bu dört husus Stajkovic (2003: 5) tarafından iş motivasyonu için temel güven faktöründe kullanılmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye, öz yeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik ile karakterize edilen bir bireyin gelişimsel durumunu ifade etmektedir. Luthans vd., (2007) tarafından pozitif psikolojik sermaye, zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı üstlenmek ve ortaya koymak için güvene (öz yeterlik) sahip olmakla; şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda olumlu bir yüklenme (iyimserlik) yapmak; hedeflere doğru sebat etmek ve gerektiğinde başarıya giden yolları hedeflere (umut) yönlendirmek; ve başarıya ulaşmak için sürdürmek ve geri sıçramak ve hatta ötesine geçmek (esneklik/dayanıklılık) ile karakterize edilmiştir. Bu yaklaşım gerek uluslararası gerek ulusal çalışmalarda/araştırmalarda bireylerin veya çalışanların, pozitif yönelimli bir üst düzey yapı olarak, olumlu psikolojik gelişim durumları, birçok çerçevede analiz edilmiştir. Bu bağlamda literatürde yer alan belirli ulusal ve uluslararası araştırmalar aşağıdaki gibi özetlenebilir.

Luthans vd. (2005) Çin’de iki özel ve bir devlet olmak üzere üç üretim işletmesinin 422 denetçisi ve bir işletmenin 272 çalışanı üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca yine bu araştırmada, genel olarak pozitif psikolojik sermaye ile yaş arasında pozitif yönlü ilişki olduğu gözlemlenirken, cinsiyet açısından ise aralarında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Avey vd. (2008) tarafından ABD’de çeşitli sektörlerden 132 çalışan ile yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin ile pozitif duygular arasındaki ilişkide farkındalığın (artan bilinçlilik) aracı rolü etkisi incelenmiştir. Yapılan araştırmada psikolojik sermayenin pozitif duyguları, olumlu yönde etkilediği ve pozitif duyguların da çalışan davranışlarından sapkın davranışları negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Avey vd., (2010) 280 çalışan ile yapmış oldukları çalışmada pozitif psikolojik sermayenin yakın geçmişte kabul edilen, çeşitli şekilde olan çalışanların tutumları, davranışları ve performans sonuçları ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlarda, iki zaman dilimi (pozitif psikolojik sermayesi geliştirilmeden önceki ve sonraki hallerini içeren zamanlar) içerisinde çalışanların pozitif psikolojik sermayesinin hem de refah ölçümleri ile hem de zamanla iyi olma ölçütleriyle ilişkili olduğu yönünde olduğu ortaya çıkmıştır. Azimi, (2014) 280 kadın çalışan ile yapmış olduğu çalışmada psikolojik sermaye ile Refah arasında ve pozitif psikolojik sermaye ile ruh sağlığı arasında anlamlı bir pozitif korelasyon ortaya çıkarmıştır. Jung ve Yoon (2015) lüks otellerde çalışanların pozitif psikolojik sermayesinin iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ve etkisini açıklamak amacıyla 324 lüks otel çalışanı üzerinde yapmış oldukları araştırmadan elde edilen bulgulardan çalışanların pozitif psikolojik sermaye unsurlarından umut ve iyimserliğin iş tatminini önemli bir şekilde etkilediği, yine pozitif psikolojik sermaye unsurlarından umut ve dayanıklılık boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Pozitif psikolojik sermayenin otel çalışanlarının tutumlarını ve örgütün etkinliğini artırabilecek önemli bir başarı faktörü olduğunu sonuçlar doğrulamıştır. Tripathi ve Pankaj (2011), pozitif psikolojik sermayenin çalışan refahı ve yaşamdan memnuniyeti üzerindeki rolünü keşfetmeyi amaçlayan, örneklem büyüklüğünün sigortacılık sektöründen alınan 37 erkek çalışan olan araştırma sonuçlarında, pozitif psikolojik sermayenin çalışan refahı ve yaşamdan memnuniyet için daha tahmin edici olduğu ortaya koyulmuştur.

Yukarıda söz konusu uluslararası literatür özetine ek olarak, ulusal literatüre de atıfta bulunulabilir. Bu bağlamda Erkmén ve Esen (2012), bilişim sektöründe çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini ölçmek için 155 kişi ile yapmış oldukları çalışmada, bilişim sektöründe çalışanlar içerisinde yönetici olanların ve erkek çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Fakat çalışılan süre ve eğitim durumuna göre pozitif psikolojik sermayeleri değişiklik göstermediği görülmüştür. Özer vd., (2014) özel bir hastanenin 319 çalışanı ile yapmış oldukları araştırmada erkek çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin kadınlara oranla daha yüksek olduğu, toplam çalışma süresi arttıkça çalışanların, pozitif psikolojik sermayelerinin de arttığı bulunmuştur. Ayrıca araştırmada, kıdemli çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini arttırdığı görülmüştür. Literatüre ilişkin bu açıklamalara binaen, literatür özeti Tablo 10'da sunulmaktadır.

Tablo 10. Ulusal ve Uluslararası Literatür Özeti

Uluslararası Literatür				
İsim	Çalışma	Örneklem	Model-Yöntem	Sonuç
Luthans vd. (2005)	Pozitif Psikolojik Sermayenin Gelişimi ve Performans Etkisi	Çin'de üç üretim işletmesinin 422 denetçisi ve bir işletmenin 272 çalışanı	Cronbach Alfa Korelasyon analizi Regresyon analizi	Pozitif psikolojik sermaye ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu bulunmuştur.
Avey vd., (2010)	Pozitif Psikolojik Sermayenin Zamanla Çalışanların Üzerinde İyi Olma Etkisi	ABD'de çeşitli sektörlerde 280 çalışan	SPSS 15.0	Pozitif psikolojik sermaye geliştirilmeden önce ve sonra hem refah ölçümleri ile hem de zamanla iyi olma ölçütlerinin farklı olduğu ortaya koyulmuştur.
Liu, (2013)	Hayat Sigortası Sektöründe Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi	Tayvan'daki hayat sigortası sektörü	Regresyon analizi	Pozitif psikolojik sermayenin algılanan yönetici desteği ile iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.
Durrah vd., (2016)	Pozitif psikolojik sermaye ve iş performansı: İş tatmininin aracı rolü	Ürdün'deki Philadelphia Üniversitesi'ndeki sekiz fakülteden 110 öğretim elemanı	Anket uygulaması	Eğitmenler arasında yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermaye, iş performansı ve iş tatmini ile anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
Kappagoda, (2014)	Psikolojik Sermaye ve İş Performansı: İş Tutumlarının Aracı Rolü	Sri Lanka'da bankacılık sektöründe 176 yönetici ve 357 yönetici olmayan çalışan	Regresyon analizi	Pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı ve iş tutumları; iş tutumları ve iş performansı arasında anlamlı derecede pozitif bir ilişki bulunmuştur.
Kim vd., (2016)	Psikolojik Sermaye İş Sonuçları Üzerindeki Etkisine Aracılık Ediyor mu?	Kore, Busan'da 10 tane 5 yıldızlı otelde çalışan 288 kişi	Yapısal eşitlik modeli	Pozitif psikolojik sermaye, iş yaşam kalitesi ve hizmet performansını hızlandırırken; işi bırakma eğilimlerini azaltmaktadır
Ngwenyer ve Pelsler (2020)	Psikolojik sermayenin çalışan bağlılığı-iş tatmini ve çalışan performansı üzerindeki etkisi	Zimbabve merkezli 15 imalat firmasından seçilen 257 katılımcı	Yapısal eşitlik modeli	Pozitif psikolojik sermayenin çalışan bağlılığını, iş tatminini ve çalışan performansını önemli ölçüde olumlu yönde etkilediği ortaya koyulmuştur.

Jung ve Yoon (2015)	Çalışanların Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Oteldeki İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi	Çin’de toplam 283 çalışan	Doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli	Pozitif psikolojik sermayenin, psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini ve psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiği ortaya koyulmuştur.
Ulusal Literatür				
İsim	Çalışma	Örnekleme	Model-Yöntem	Sonuç
Uygungil ve İşcan (2018)	Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	Adana’da kamu hastaneleri ve özel hastanelerde görev yapmakta olan 493 sağlık çalışanı	Anket uygulaması	Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı pozitif ve örgütsel sinizm üzerinde anlamlı negatif yönlü etkisi belirlenmiştir
Erkmen ve Esen (2012)	Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma	Bilişim sektöründe 155 kişi	t testi	Yönetici olanların ve erkek çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır
Şeşen vd. (2017)	Liderlik Tarzlarının Çalışanların Pozitif Psikolojik Sermayesine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma	KKTC’de faaliyet gösteren 5 yıldızlı otellerde çalışan 372 katılımcı	IBM SPSS 23	Dönüştürücü liderlik tarzının pozitif psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi bulunurken; serbest bırakıcı liderlik tarzının anlamlı ve negatif etkisinin olduğu, sonucuna ulaşılmıştır.
Taştan (2015)	Psikolojik Sermaye: Bir Pozitif Psikoloji Kaynağı ve Yaratıcı Performans Davranışı ilişkisi	Beyaz eşya sektöründe büyük ölçekli firmaların, 165 alt, orta, mavi ve beyaz yakalı çalışanlar	SPSS ve LISREL	Pozitif psikolojik sermayenin, çalışanların yaratıcı performans davranışı ile pozitif ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu bulunmuştur.
Yılmaz ve Yılmaz (2018)	Pozitif Psikolojik Sermayenin Algılanan Performans Düzeyine Etkisinde Örgütsel Adanmışlığın Aracılık Rolü: Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma	Elektrik dağıtım-satış sektöründe faaliyet gösteren köklü bir örgütün 125 çalışanı	Hiyerarşik regresyon analizi	Pozitif psikolojik sermayenin algılanan performans üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilirken, örgütsel adanmışlığın bu etkide anlamlı bir aracılık rolünün olmadığı görülmüştür
Çakmak ve Acar (2020)	Pozitif Psikolojik Sermaye ile Performans Algısı Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	İstanbul ilinde yer alan iki özel hastanenin tıbbi ve idari 102 çalışanı	Anket uygulaması	Pozitif psikolojik sermayenin tüm boyutları ile çalışan performansı arasında yüksek bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur.
Acaray (2019)	Pozitif Psikolojik Sermaye, Duygusal Emek, Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Arasındaki İlişki	Bankacılık ve sigortacılık sektöründeki 267 çalışan	Yapısal eşitlik modellemesi	Pozitif psikolojik sermaye hem görev performansı hem bağlamsal performansı arttırmada önemli bir role sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Yukarıda Tablo 10'da pozitif psikolojik sermayeye ilişkin literatür incelemesinin özeti sunulmaktadır. Bu bağlamda, genel olarak, pozitif psikolojik sermaye, araştırmanın sınırları çerçevesinde, çalışanların performansları üzerinde olumlu bir katkı sağlamakta ve bu bağlamda gerek bireysel olarak gerekse örgütsel olarak, yani sektörel açıdan başarılı olunması hususunda anlamlı katkılar sağlayabilmektedir. Dolayısıyla literatür, genel çerçevede homojen bir yapıya sahiptir. Bir diğer ifadeyle literatür özeti, pozitif psikolojik sermayenin kendisinin işletmelerin insan kaynaklarını geliştirdiğine ve performansı arttırdığına işaret etmektedir. Lakin mevcut literatür, psikolojik sermayenin öncülleri ve sonuçları hakkında yazarların bilgisine göre bir dizi ampirik kanıt sunsa da, psikolojik sermaye bileşenlerinin başarı kriterleri üzerindeki etkisine ilişkin argüman hakkında yayınlanmış literatürde hala bir boşluk bulunduğunu söylemek mümkündür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı, Türkiye piyasa koşullarında istihdam durumunda olan sigorta çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye aracılığıyla yaratıcılık, iş geliştirme ve işletme başarı kriterlerinin arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Yapılan çalışmanın literatüre katkısı ve çalışma yaşamında en önemli olan insan faktörünün olumlu yönde etkileyecek faktörleri ortaya koyarak çalışma yaşamında yol rehberliği yapması hedeflenmektedir.

3.2. Araştırmanın Önemi

Küreselleşme ile birlikte piyasalardaki artan rekabet sonucunda çalışma yaşamında başarılı olmak gerekli hale gelmiştir. Piyasa koşullarında işletmelerin rekabet edebilir hale gelebilmesi için çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin güçlü olması, pro-aktif kişiliğe sahip olmaları gerekli hale gelmiştir. Çalışanların örgüte bağlılığını arttırmak amacıyla kişileri daha da değerli hissettirmek ve potansiyellerini açığa çıkarmak son derece önemlidir. Pozitif psikolojik sermaye ise potansiyeli ortaya çıkaran, kişinin kim olduğunu ve kim olabileceği hakkında bilgiyi ortaya koymak amacıyla sosyal sermaye türlerine ek olarak ortaya çıkmıştır. Sigortacılık sektöründe yaşanan değişim ve dönüşümler sonucunda sektör çalışanlarının uyumlu ve rekabet edilebilir şekilde çalışmalarını gerekli hale getirmiştir.

İşletme çalışanlarının verimliliğini, performansını, yaratıcılığını ve iş geliştirme gibi özelliklerini artırmaya yönelik bileşenleri inceleyen pozitif psikolojik sermaye günümüzde son derece önem kazanmaktadır. Uluslararası literatür ve çalışmalar da zengin içeriğe sahip olan pozitif psikolojik sermaye kavramı, Türkiye’de önem arz eden sigortacılık sektörü üzerindeki araştırmaların da literatüre kazanımı oldukça zaruri bir konudur.

3.3. Araştırmanın Örnekleme ve Modeli

Psikolojik sermaye yapısının kavramsallaştırılması ve işlevselleştirilmesine ilişkin önceki okumalara uygun olarak, bu çalışmada yapının her bir bileşeni, başarı kriterlerinin potansiyel öncülü olarak kabul edilmiştir. Ayrıca bu araştırma kapsamında psikolojik sermayenin faktöriyel yapısı Türk sigortacılık sektörü bağlamında değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Bu nedenle, başlangıçta aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

Hipotez 1: Psikolojik sermaye toplam puanları ve faktörlerin toplam puanları personellerin farklı değişkenlere ait kategorilerine göre anlamlı fark göstermektedir.

Hipotez 1a: Psikolojik sermaye toplam puanları ve faktörlerin toplam puanları personellerin cinsiyetlerine göre anlamlı fark göstermektedir.

Hipotez 1b: Psikolojik sermaye toplam puanları ve faktörlerin toplam puanları personellerin medeni durumlarına göre anlamlı fark göstermektedir.

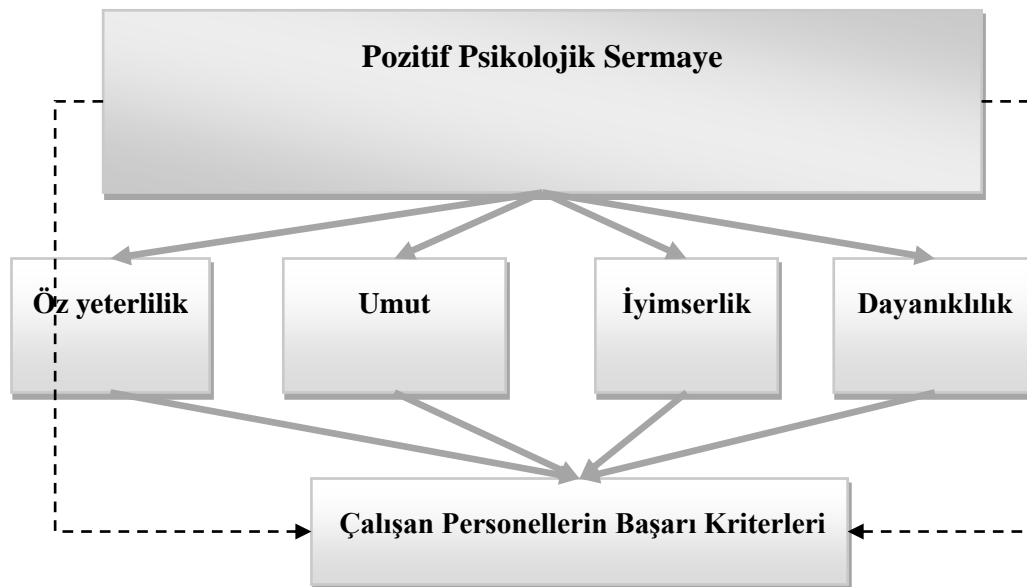
Hipotez 1c: Psikolojik sermaye toplam puanları ve faktörlerin toplam puanları personellerin eğitim düzeylerine göre anlamlı fark göstermektedir.

Hipotez 1d: Psikolojik sermaye toplam puanları ve faktörlerin toplam puanları personellerin yaş gruplarına göre anlamlı fark göstermektedir.

Hipotez 1e: Psikolojik sermaye toplam puanları ve faktörlerin toplam puanları personellerin mesleki deneyimine göre anlamlı fark göstermektedir.

Hipotez 1f: Psikolojik sermaye toplam puanları ve faktörlerin toplam puanları personellerin gelir düzeylerine göre anlamlı fark göstermektedir.

Yukarıdaki belirlenen hipotez/hipotezler çerçevesinde, önceki teorik köklere ve literatür kanıtlarına dayanarak, psikolojik sermayenin dört yönü olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık ile personellerin başarı kriterleri arasında bir ilişki olması beklenmektedir. Bu açıklamaya uygun olarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmakta ve önerilen teorik araştırma modeli Şekil 8 ile sunulmaktadır.



Şekil 8. Araştırmada Önerilen Modelin Çerçevesi

Yukarıda çalışmanın amacı, önemi, hipotezi sunulması sonrasında, araştırmaya ilişkin örneklem ve sınırlamalar açıklanabilir. Bu bağlamda araştırmanın sınırları Antalya ilindeki sigorta şirketlerini kapsamaktadır. Pozitif psikolojik sermaye çerçevesinde mevcut literatür incelenerek hazırlanan anket soruları, bu sektörde çalışan personellere yönlendirilmektedir. Böylece, araştırmanın amacı çerçevesinde sonuçlara ulaşılmak istenmektedir. Akabinde, çalışmaya ilişkin veri toplama araçları ve elde edilen bulgular sunulmaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçları

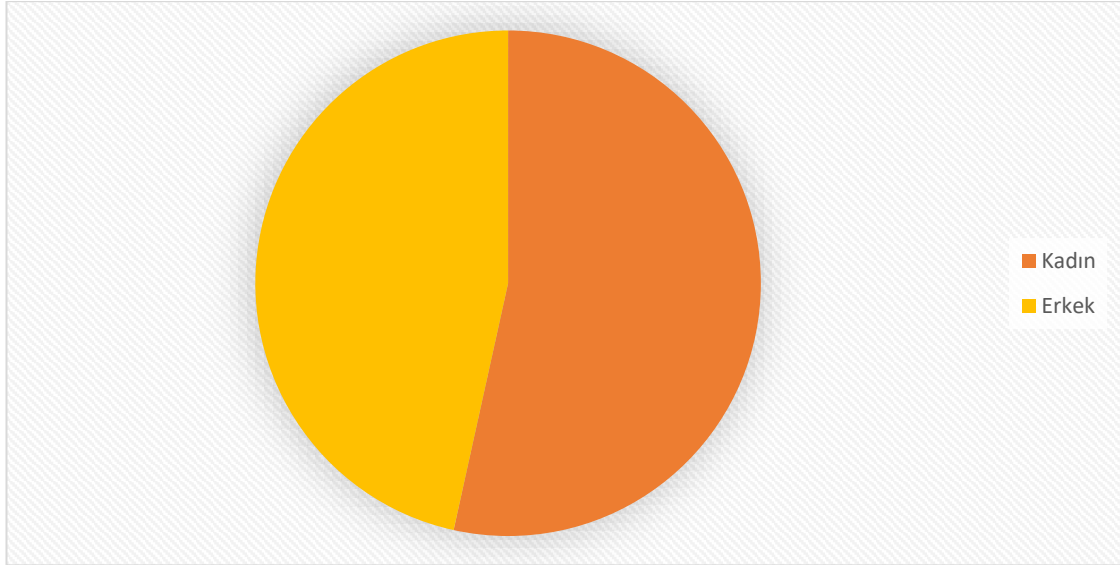
Araştırmanın evreni Antalya ilinde, sigorta şirketlerinde çalışan kişiler oluşturmaktadır. Araştırma ile ilgili gerekli izinler sağlanmış, çalışmaya katılımında gönüllülük esas alınmış ve çalışanlara ilgili sorular yönlendirilmiştir. Araştırmanın örneklem grubunda Antalya ilindeki sigorta şirketlerinde farklı kıdem ve yaş aralığına sahip çalışanlar yer almakta ve toplamda 159 kişiden oluşmaktadır. Bu hususta, özetle, çalışmanın örneklemini Antalya ilinde sigortacılık şirketlerinde farklı gruplardan toplamda 159 kişiden oluşmaktadır. Söz konusu örneklem grubu basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Çalışmada bu kişilere yönlendirilen sorular Ek-1’de gösterilmektedir.

3.5. Elde Edilen Bulgular

Araştırmada, basit tesadüfi örnekleme ile Antalya ilindeki sigorta şirketlerinde çalışan 159 kişi ile yapılan ankette elde edilen sonuçlar alt başlıklar halinde sunulmaktadır.

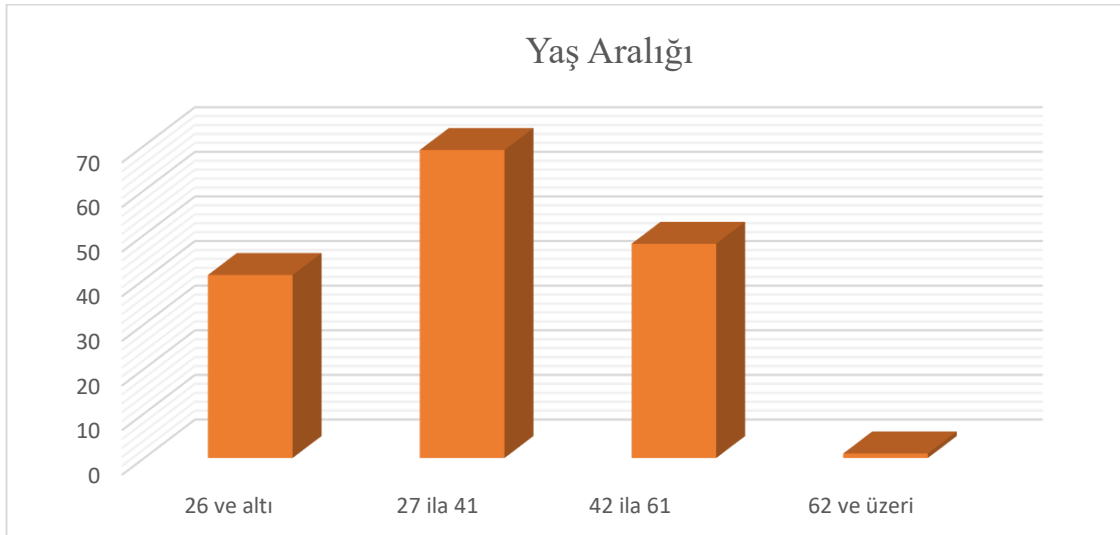
3.5.1. Araştırmada Elde Edilen Sosyo-Demografik Sonuçlar

Araştırmada, Antalya ilindeki sigorta şirketlerinde çalışan kişilere yönelik sorular içerisinde 7 adet olacak şekilde demografik özellikleri içeren sorular yöneltilmiştir. Bu sorular; çalışanları cinsiyeti, yaşı, medeni hali, eğitim düzeyleri, deneyim yılı, kıdemi, aylık gelirine ilişkin sorulardır.



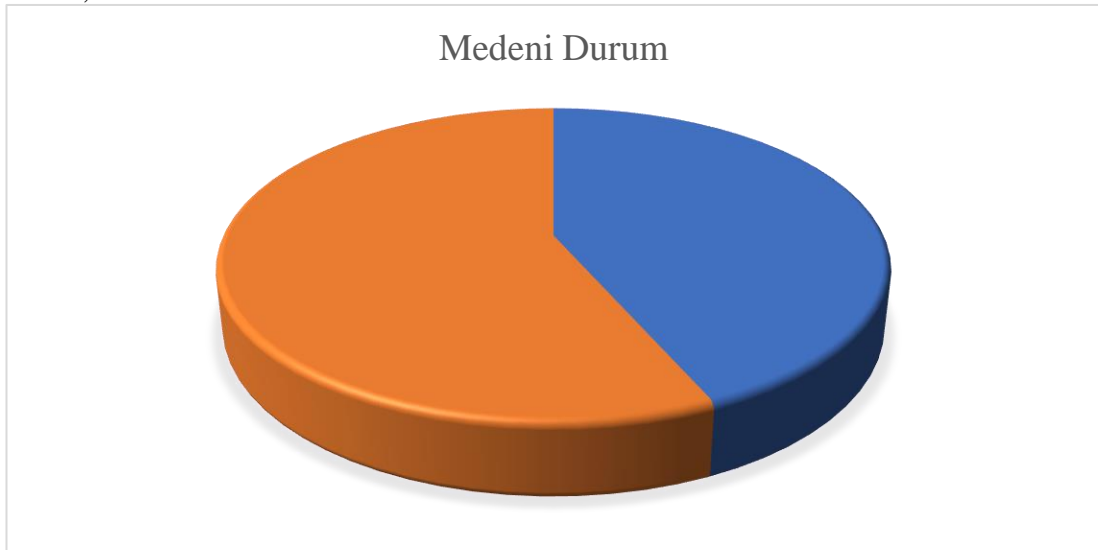
Grafik 1. Katılımcıların Cinsiyeti

Grafik 1’de katılımcıların cinsiyetine göre frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların %53.5’i (85 kişi) kadın, %46.5’i (74 kişi) erkektir.



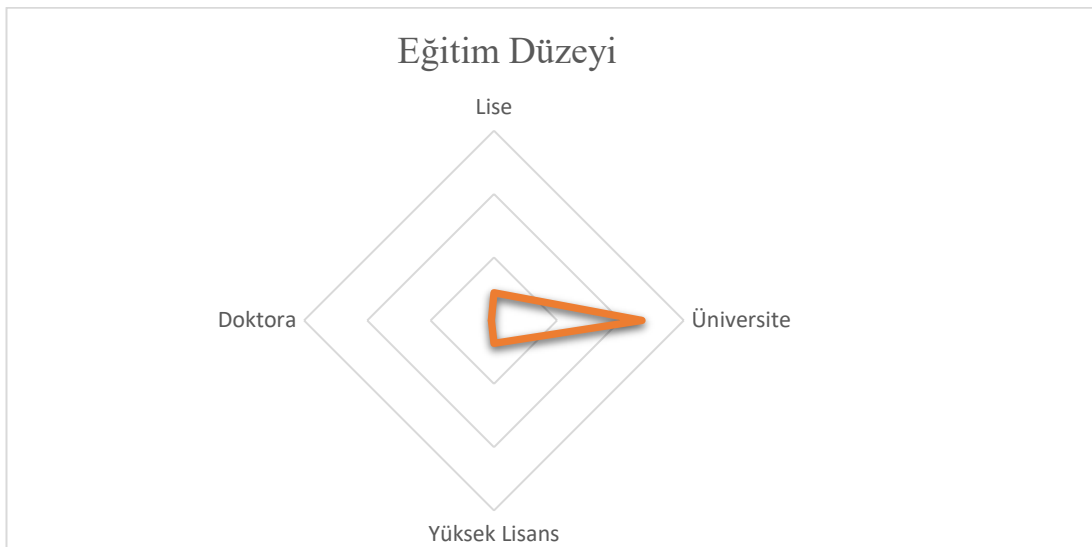
Grafik 2. Katılımcıların Yaş Aralıkları

Grafik 2’de katılımcıların yaşa göre frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların %25,78’i (41 kişi) 26 ve altı, %43,39’u (69 kişi) 27-41 yaş, %30,18’i (48 kişi) 42-61 yaş, %0,62’si (1 kişi) 62 ve üzeri yaş aralığına sahiptir. Yaşa göre katılım oranlarının 27-41 yaş aralığında yığılma gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu yaş aralıkları ise, kuşaklara göre belirlenmiş ve dolayısıyla yığılma aralığının Y kuşağı olduğu görülmektedir.



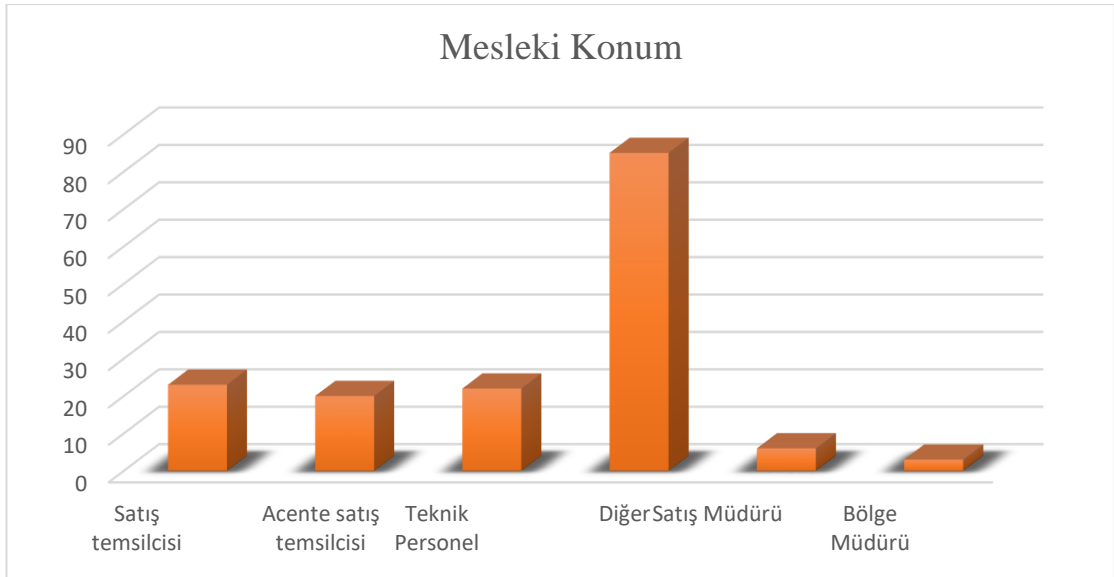
Grafik 3. Katılımcıların Medeni Halleri

Grafik 3’de katılımcıların medeni hallerine göre frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların 56,60%’ı (90 kişi) bekâr, 43,39%’u (69 kişi) evli olduğu görülmektedir. Bu bağlamda katılımcıların medeni hallerinin daha çok bekâr olduğu anlaşılmaktadır.



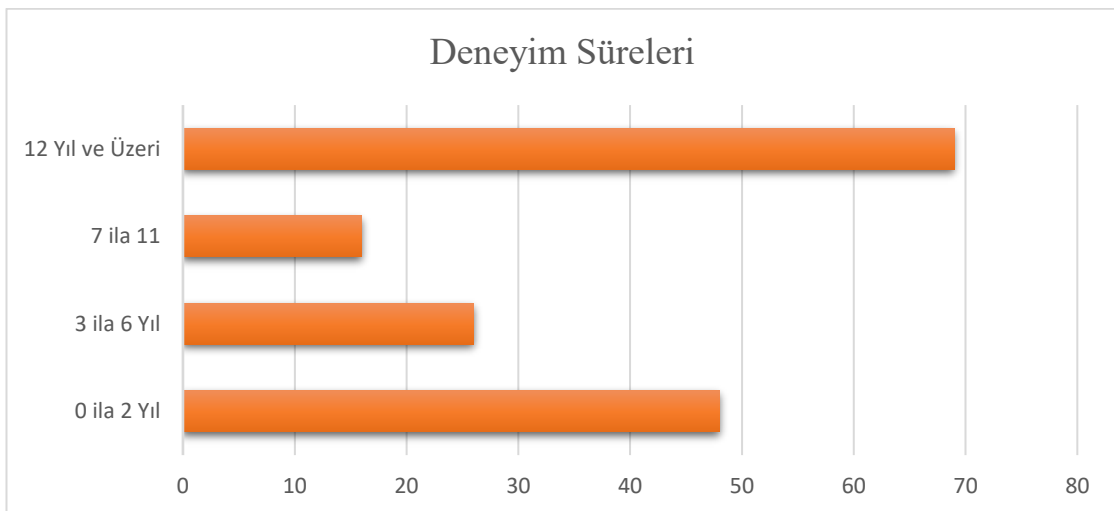
Grafik 4. Katılımcıların Eğitim Düzeyleri

Grafik 4’te katılımcıların eğitim düzeylerine göre frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların 13,83%’ü (22 kişi) lise, 73,58%’i (117 kişi) üniversite, 11,32%’i (18 kişi) yüksek lisans ve 1,7%’si (2 kişi) doktora eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu hususta, üniversite eğitim düzeyine sahip olan katılımcılarda bir yığılma olduğu gözlemlenmektedir.



Grafik 5. Mesleki Konumuna Göre Dağılımı

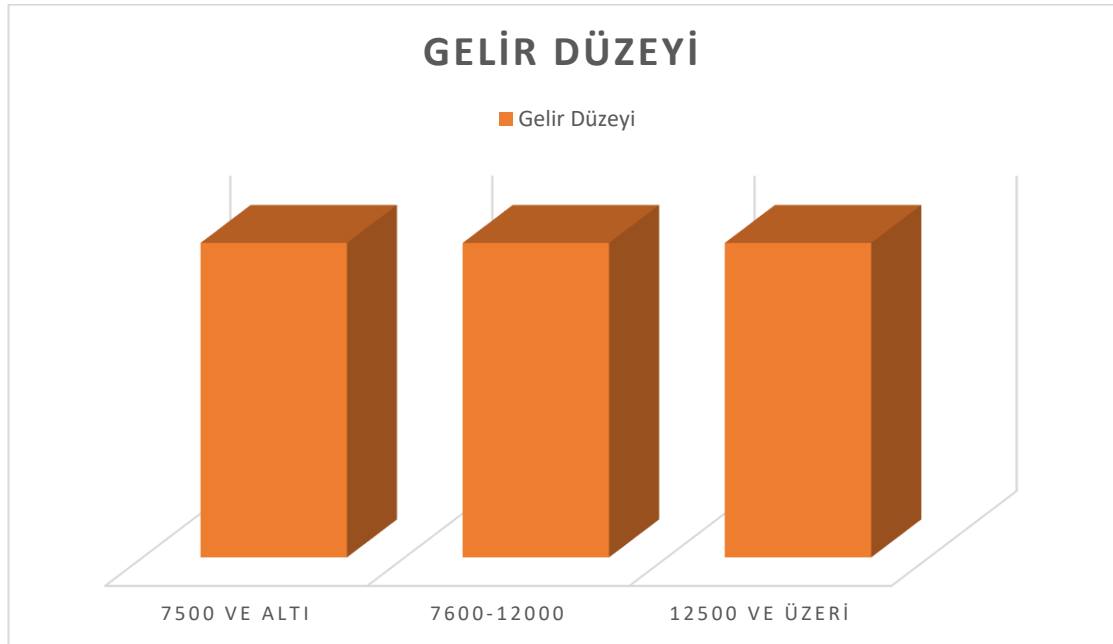
Grafik 5'te katılımcıların mesleki konumlarına göre frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların 14,46%'sı (23 kişi) satış temsilcisi, 12,57%'si (20 kişi) acente satış temsilcisi, 1,88%'si (3 kişi) bölge müdürü, 3,77%'i (6 kişi) satış müdürü, %13,83'i (22 kişi) teknik personel ve %53,45'i (85 kişi) diğer mesleki konumlara sahip olduğu görülmektedir. Bu bağlamda katılımcılar arasında diğer mesleki konuma sahip olanlarda yığılma olduğu görülmektedir. Bundan başka olarak, teknik personel ve satış temsilcisi olan katılımcıların sayı ve yüzde olarak birbirine yakın olduğu anlaşılmaktadır.



Grafik 6. Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Dağılımı

Grafik 6'da katılımcıların mesleki deneyim sürelerine göre frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların %30,18'i (48 kişi) 0-2 yıl, %16,35' i (26 kişi) 3-6 yıl, %10,06'sı (16 kişi) 7-11 yıl, %43,39'u (69 kişi) 12 yıl ve üzeri mesleki deneyim sürelerine sahiptir. En çok katılımın 12 yıl ve üzeri mesleki deneyim sürelerine

sahip katılımcılar olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların mesleki deneyimlerinin yüksek oluşu, araştırma için bir avantaj sağladığı ifade edilebilir.



Grafik 7. Gelir Düzeylerine Göre Dağılımı

Grafik 7’de katılımcıların aylık gelir düzeylerine (TL) göre frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların %35,22’si (56 kişi) 7500 TL ve altı, %26,41’i (42 kişi) 7600 ila 12000 TL arasında ve %38.36’sı (69 kişi) 12500 TL ve üzeri aylık gelir düzeyleri olduğu anlaşılmaktadır. Bu hususta yığılmanın 12500 TL üzerinde gerçekleştiği görülmektedir. Bu bağlamda 7 soru ile sigorta çalışanlarına yönlendirilen demografik özelliklerine ilişkin elde edilen sonuçlar aşağıda Tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Ankete Katılan Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuçlar

Ankete Katılanların Demografik Özellikleri		n	%
Cinsiyet	Kadın	85	53.5%
	Erkek	74	46.5%
Toplam		159	%100
Yaş	26 ve altı	41	25.7%
	27 ila 41	69	43.3%
	42 ila 61	48	30.18%
	62 ve üzeri	1	0.62%
Toplam		159	%100
Medeni Durum	Bekar	90	56.6%
	Evli	69	43.4%
Toplam		159	%100
Eğitim Düzeyi	Lise	22	13.8%
	Üniversite	117	73.5%
	Yüksek Lisans	18	11.3%
	Doktora	2	1.7%
Toplam		159	%100

Mesleki Konum	Satış temsilcisi	23	14.5%
	Acente satış temsilcisi	20	12.5%
	Bölge Müdürü	3	1.9%
	Diğer	85	53.5%
	Satış Müdürü	6	3.8%
	Teknik Personel	22	13.8%
Toplam		159	% 100
Deneyim Süresi	0-2	48	30.2%
	3-6	26	16.4%
	7-11	16	10.1%
	12 ve üzeri	69	43.4%
Toplam		159	% 100
Gelir Düzeyi	7500 TL ve altı	56	35.3%
	7600 ila 12000 TL	42	26.4%
	12500 TL ve üzeri	61	38.4%
Toplam		159	% 100

Tablo 11’de ankete katılan sigorta şirketlerindeki çalışanların demografik özelliklerine ilişkin sonuçlar genel olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda özetle; kadın katılımcı ağırlıkta; medeni durumları bekâr, 27-41 yaş aralığında (Y kuşağı) olan, meslek konumu diğer, üniversite eğitim düzeylerine sahip, mesleki deneyimleri 12 yıl ve üzeri olan ve gelir düzeyleri aylık 12500 TL üzerindeki katılımcı sayısının ankette daha fazla olduğu görülmektedir. Özellikle, üniversite mezunu katılımcı sayısının ve mesleki deneyim süresi fazla olan katılımcı sayısının ağırlıkta oluşu, araştırma için bir avantaj sağladığı düşünülmektedir.

3.5.2. Araştırmaya İlişkin Bulgular ve Değerlendirmeler

Araştırmanın asıl amacına yönelik olarak anket soruları, Antalya’da sigortacılık sektöründe çalışan kişilerin pozitif psikolojik sermayelerini belirlemek için 24 maddeden oluşturulmuştur. Bu bağlamda araştırmaya katılan gönüllü çalışanlara 24 maddeden oluşan sorular yöneltilmiştir. Ankette çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini ölçmek üzere, 24 ifadeden oluşan “Psikolojik Sermaye Anketi (PCQ-24) (Luthans vd.,2007; Erkuş ve Fındıklı (2013). Bu bağlamda daha önceden bahsedilen toplamda 159 sigorta şirketi çalışanın demografik özelliklerine ilişkin bulgular elde edilmesi sonrasında, araştırmanın asıl amacına yönelik oluşturulan bu 24 maddeden oluşan sorulara ilişkin elde edilen sonuçlar aşağıda verilmektedir.

Tablo 12. Araştırmada Elde Edilen Sonuçlara İlişkin Genel Görünüm

Sonuçlara ilişkin gözlem sayısı ve yüzdelik hesaplamalar	1		2		3		4		5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ÖZYETERLİLİK										
Madde 1	1	0.6	3	1.9	16	10.0	51	31.9	88	55.6
Madde 2	0	0	2	1.3	13	8.1	55	34.4	89	56.3
Madde 3	1	0.6	2	1.3	14	8.8	50	31.3	92	58.1
Madde 4	0	0	3	1.9	16	10	57	35.6	83	52.2
Madde 5	1	0.6	0	0	11	6.9	62	38.8	85	53.8
Madde 6	0	0	3	1.9	10	6.3	38	23.8	108	68.1
UMUT										
Madde 7	0	0	2	1.3	13	8.1	50	31.3	94	59.4
Madde 8	0	0	3	1.9	11	6.9	44	27.7	100	63.5
Madde 9	0	0	3	1.9	17	10.6	41	25.6	98	61.9
Madde 10	0	0	1	0.6	11	6.9	53	33.1	94	59.4
Madde 11	0	0	2	1.3	17	10.6	52	32.5	88	55.6
Madde 12	0	0	2	1.3	16	10.0	53	33.1	88	55.6
DAYANIKLILIK										
Madde 13	0	0	3	1.9	24	15.0	66	41.3	66	41.9
Madde 14	3	1.9	1	0.6	36	22.5	58	36.3	61	38.8
Madde 15	0	0	3	1.9	15	9.4	48	30.0	93	58.8
Madde 16	1	0.6	2	0.6	22	13.8	54	33.8	81	51.2
Madde 17	0	0	4	2.5	10	6.3	64	40.0	81	51.2
Madde 18	0	0	4	2.5	26	16.3	52	32.5	77	48.8
İYİMSERLİK										
Madde 19	0	0	2	1.3	13	8.1	56	35.0	88	55.6
Madde 20	7	4.4	1	0.6	24	15.0	60	37.5	67	42.5
Madde 21	2	1.3	5	3.1	24	15.0	64	40.0	64	40.6
Madde 22	3	1.9	6	3.8	41	25.6	52	32.5	58	36.3
Madde 23	0	0	7	4.4	46	28.7	51	31.9	55	35.0
Madde 24	2	1.3	6	3.8	27	16.9	58	36.3	66	41.9

Tablo 12’de Antalya ilinde sigortacılık şirketinde çalışanlardan ankete katılan toplam 159 kişinin (n:159 ve 53.5%kadın, 46.5%erkek olmak üzere) cevaplarından elde edilen sonuçlar ve yüzdelik hesaplamalar yer almaktadır. Tabloda 24 maddeden oluşan sorularda 5 aşamalı likert ölçeği kullanılmıştır. Buna göre 1 “kesinlikle katılmıyorum”, 2 “katılmıyorum”, 3 “kararsızım”, 4 “katılıyorum”, 5 “kesinlikle katılıyorum” ifadesini oluşturmaktadır. Başlıklar halinde sunulan maddelerin oluşumu “pozitif psikolojik sermaye anketi”nde kullanılan dört faktörlü analizdir. Bunlar sırasıyla; öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserliktir. Her faktör Tablo 3.2.’de görüldüğü üzere 6 sorudan oluşmaktadır. Tabloda elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibi sunulabilir:

Araştırmanın sorularının belirlenmesinde kullanılan dört faktörlü pozitif psikolojik sermaye anketi akabinde SPSS aracılığı ile araştırmanın hipotezleri test

edilmiş ve araştırmayla ilgili analizler yapılmıştır. Araştırmanın hipotezlerine ve analizlerine geçilmeden önce verilerin normal dağılıma uyup uymadığı araştırılmıştır.

3.5.2.1. Normal Dağılım Testleri

Araştırma 159 kişiye uygulanmıştır. Fakat 3 kişi analiz gereği dışarıya bırakılmıştır. Araştırma verilerinin normal dağılımlı bir ana kütlede gelip gelmediğini test etmek için Kolmogorov – Simirnov (K – S) testi uygulanmıştır. Söz konusu test sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 13. Kolmogorov – Simirnov Test Sonuçları

Değişkenler	Pozitif Psikoloji Bileşen Puanı
N	156
Ortalama	4,3628
Standart Sapma	0,47107
K – S Test Değeri	0,502

Yukarıdaki Tablo 13'te Kolmogorov – Simirnov (K – S) değeri 0,502 şeklinde çıkmıştır. Değişkenlerin basıklık çarpıklık değerlerine ilişkin sonuçların +1.5 ile -1.5 (Tabachnick & Fidel, 2013), +2.0 ile -2.0 (George & Mallery, 2010) arasında olması normal dağılım olarak kabul edilmektedir. Normal dağılımdan geldiği parametrik testlerle uygulanmış yerine göre T ve F testi uygulanmıştır.

3.5.2.2. Cinsiyete Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri Düzeyleri

Örnekleme grubun cinsiyete göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin puanlarının ortalaması bulunarak; pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyetten etkilenip etkilenmediği bağımsız örneklem t testi ile araştırılmıştır.

Tablo 14. Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık ve İyimserlik Toplam Puanları ile Ölçek Toplam Puanı İçin İlişkisiz T Testi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	Ortalama	S. Sapma	Sd	T	P
Özyeterlilik	Erkek	73	27.5205	2.99587	154	2.455	.015
	Kadın	83	26.2771	3.29195			
Umut	Erkek	73	27.3562	3.11524	154	1.421	.157
	Kadın	83	26.6506	3.07799			

Dayanıklılık	Erkek	73	26.5753	3.30789	154	2.206	.029
	Kadın	83	25.3855	3.40671			
İyimserlik	Erkek	73	24.7397	4.40652	154	.138	.890
	Kadın	83	24.6506	3.51108			
Ölçek Toplam	Erkek	73	106.1918	11.82941	154	1.733	.085
	Kadın	83	102.9639	11.40758			

Tablo 14'te göre, umut toplam puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılaşma görülmemektedir, $t(154)=1.421$, $p>0.05$. Benzer şekilde iyimserlik toplam puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılaşma görülmemektedir, $t(154)=.138$, $p>0.05$. Aynı zamanda ölçek toplam puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılaşma görülmemektedir, $t(154)=1.733$, $p>0.05$.

Diğer yandan, özyeterlik toplam puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılaşma görülmektedir, $t(154)=2.455$, $p<0.05$. Ortalama puanlar incelendiğinde erkeklerin ortalamasının kadınların ortalamasından anlamlı olarak daha fazla olduğu anlaşılabilir. Benzer şekilde dayanıklılık toplam puanlarının $t(154)=2.206$, $p<0.05$ cinsiyete göre anlamlı farklılaşma görülmektedir. Dayanıklılık ortalama puanlarında ise yine erkeklerin ortalamasının kadınların ortalamasından anlamlı olarak daha fazla olduğu anlaşılabilir.

3.5.2.3. Medeni Duruma Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri Düzeyleri

Örneklem grubun medeni durumuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin puanlarının ortalaması bulunarak; pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyetten etkilenip etkilenmediği bağımsız örneklem t testi ile araştırılmıştır.

Tablo 15. Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık ve İyimserlik Toplam Puanları ile Ölçek Toplam Puanı İçin Medeni Duruma Göre İlişkisiz T Testi Sonuçları

Puan	Medeni Durum	N	Ortalama	S. Sapma	Sd	T	P
Özyeterlilik	Bekâr	88	26.0227	3.33900	154	-3.867	.000
	Evli	68	27.9412	2.68707			
Umut	Bekâr	88	26.2386	3.23058	154	-3.518	.001
	Evli	68	27.9412	2.66476			

Dayanıklılık	Bekâr	88	25.4545	3.35936	154	-2.058	.041
	Evli	68	26.5735	3.37823			
İyimserlik	Bekâr	88	24.4205	3.69753	154	-.980	.329
	Evli	68	25.0441	4.24065			
Ölçek Toplam	Bekâr	88	102.1364	11.69555	154	-2.912	.004
	Evli	68	107.5000	11.02710			

Tablo 15'e göre, iyimserlik toplam puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılaşma görülmemektedir, $t(154)=-.980$, $p>0.05$.

Diğer yandan, özyeterlik toplam puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılaşma görülmektedir, $t(154)=-3.867$, $p<0.05$. Özyeterlilik bileşeninin ortalama puanına göre medeni durumu evli olanların bekâr olanlarla karşılaştırıldığı zaman ortalama puanı daha yüksektir. Benzer şekilde umut toplam puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılaşma görülmektedir, $t(154)=-3.518$, $p<0.05$. Umut bileşeninin ortalama puanına göre medeni durumu evli olanların bekâr olanlarla karşılaştırıldığı zaman ortalama puanı daha yüksektir. Dayanıklık toplam puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılaşma görülmektedir, $t(154)=-2.058$, $p<0.05$. Dayanıklık bileşeninin ortalama puanına göre medeni durumu evli olanların bekâr olanlarla karşılaştırıldığı zaman ortalamaları daha yüksektir. Ayrıca ölçek toplam puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılaşma görülmektedir, $t(154)=-2.912$, $p<0.05$. Ölçek toplam puanlarının ortalamasına göre evli olanların bekâr olanlarla karşılaştırıldığı zaman ortalama puanları daha yüksektir.

3.5.2.4. Eğitim Düzeyine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri Düzeyleri

Varyansların homojenliği varsayımı Levene testi ile incelenmiştir. Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik ve Ölçek toplam puanları için eğitim durumuna göre yapılan karşılaştırmaların hepsinde varyansların homojenliği varsayımının karşılandığı görülmüştür ($p>.05$).

Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik ve Ölçek toplam puanların eğitim düzeyine göre manidar fark gösterip göstermediği ANOVA sonuçları Tablo 16'da belirtilmiştir.

Tablo 16. Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik ve Ölçek Toplam Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Özyeterlilik	Gruplararası	52.334	3	17.445	1.719	.165	
	Grupiçi	1542.563	152	10.148			
	Toplam	1594.897	155				
Umut	Gruplararası	41.483	3	13.828	1.446	.232	
	Grupiçi	1453.459	152	9.562			
	Toplam	1494.942	155				
Dayanıklılık	Gruplararası	115.250	3	38.417	3.477	.018	Üniversite > yüksek lisans
	Grupiçi	1679.231	152	11.048			
	Toplam	1794.481	155				
İyimserlik	Gruplararası	72.707	3	24.236	1.577	.197	
	Grupiçi	2336.523	152	15.372			
	Toplam	2409.231	155				
Ölçek Toplam	Gruplararası	1058.784	3	352.928	2.670	.051	
	Grupiçi	20092.114	152	132.185			
	Toplam	21150.897	155				

Tablo 16’da, Dayanıklılık toplam puanları dışındaki toplam puanların eğitim durumuna göre manidar fark göstermediği görülmektedir, $p > .05$. Fakat dayanıklılık toplam puanlarının eğitim durumuna göre manidar fark gösterdiği görülmektedir, $p < .05$. Hangi gruplar arası fark olduğuna bakmak için gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, üniversite düzeyinde eğitim görmüş olanların dayanıklılık toplam puanları yüksek lisans düzeyinde eğitim görmüş olanlara göre daha yüksektir.

3.5.2.5. Yaş Aralığına Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri Düzeyleri

Varyansların homojenliği varsayımı Levene testi ile incelenmiştir. Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik ve Ölçek toplam puanları için yaşa göre yapılan karşılaştırmaların hepsinde varyansların homojenliği varsayımın karşılandığı görülmüştür ($p > .05$).

Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik ve Ölçek toplam puanların yaşa göre manidar fark gösterip göstermediği ANOVA sonuçları Tablo 17’de belirtilmiştir.

Tablo 17. Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik ve Ölçek Toplam Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Özyeterlilik	Gruplararası	153.669	3	76.835	8.157	.000	42 ile 61 yaş arası > 26 ve altı
	Grupiçi	1441.228	152	9.420			
	Toplam	1594.897	155				
Umut	Gruplararası	166.428	3	83.214	9.583	.000	27 ile 41 yaş arası > 26 ve altı ve 42 ile 61 yaş arası > 26 ve altı
	Grupiçi	1328.514	152	8.683			
	Toplam	1494.942	155				
Dayanıklılık	Gruplararası	35.698	3	17.849	1.553	.215	
	Grupiçi	1758.782	152	11.495			
	Toplam	1794.481	155				
İyimserlik	Gruplararası	71.321	3	35.661	2.334	.100	
	Grupiçi	2337.910	152	15.280			
	Toplam	2409.231	155				
Ölçek Toplam	Gruplararası	1439.808	3	719.904	5.588	.005	42 ile 61 yaş arası > 26 ve altı
	Grupiçi	19711.089	152	128.831			
	Toplam	21150.897	155				

Tablo 17’de, dayanıklılık toplam puanları ve İyimserlik toplam puanlarının yaşa göre manidar fark göstermediği görülmektedir, $p > .05$. Fakat özyeterlilik toplam puanlarının yaşa göre manidar fark gösterdiği görülmektedir, $p < .05$. Hangi gruplar arası

fark olduğuna bakmak için gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, 42 ile 61 yaş arası grubunda olanların özyeterlilik toplam puanları 26 yaş ve altındakilere göre daha yüksektir. Diğer yandan Umut toplam puanlarının yaşa göre manidar fark gösterdiği görülmektedir, $p<.05$. Hangi gruplar arası fark olduğuna bakmak için gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, 42 ile 61 yaş arası grubunda olanların umut toplam puanları 26 yaş ve altındakilere göre daha yüksektir. Aynı zamanda 27 ile 41 yaş arası grubunda yer alanların umut toplam puanları yine 26 yaş ve altındakilere göre daha yüksektir. Son olarak ölçek toplam puanlarının da yaşa göre manidar fark gösterdiği görülmektedir, $p<.05$. Hangi gruplar arası fark olduğuna bakmak için gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, 42 ile 61 yaş arası grubunda olanların ölçek toplam puanları 26 yaş ve altındakilere göre daha yüksektir.

3.5.2.6. Mesleki Deneyime Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri Düzeyleri

Varyansların homojenliği varsayımı Levene testi ile incelenmiştir. Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik ve Ölçek toplam puanları için mesleki deneyimlerine göre yapılan karşılaştırmaların hepsinde varyansların homojenliği varsayımının karşılandığı görülmüştür ($p>.05$).

Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik ve Ölçek toplam puanların mesleki deneyimlerine göre manidar fark gösterip göstermediği ANOVA sonuçları Tablo 18’de belirtilmiştir.

Tablo 18. Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik ve Ölçek Toplam Puanlarının Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Özyeterlilik	Gruplararası	279.236	3	93.079	10.754	.000	7-11 yıl > 0-2 yıl
	Grupiçi	1315.661	152	8.656			12 ve üzeri > 0-2 yıl
	Toplam	1594.897	155				7-11 yıl > 3-6 yıl 12 ve üzeri > 3-6 yıl
Umut	Gruplararası	267.354	3	89.118	11.035	.000	7-11 yıl > 0-2 yıl
	Grupiçi	1227.588	152	8.076			

	Toplam	1494.942	155				12 ve üzeri > 0-2 yıl 7-11 yıl > 3-6 yıl 12 ve üzeri > 3-6 yıl
Dayanıklılık	Gruplararası	190.099	3	63.366	6.003	.001	7-11 yıl > 0-2 yıl
	Grupiçi	1604.381	152	10.555			7-11 yıl > 3-6 yıl
	Toplam	1794.481	155				
İyimserlik	Gruplararası	127.725	3	42.575	2.836	.040	7-11 yıl > 0-2 yıl
	Grupiçi	2281.506	152	15.010			
	Toplam	2409.231	155				
Ölçek Toplam	Gruplararası	3270.174	3	1090.058	9.266	.000	7-11 yıl > 0-2 yıl
	Grupiçi	17880.723	152	117.636			12 ve üzeri > 0-2 yıl
	Toplam	21150.897	155				7-11 yıl > 3-6 yıl 12 ve üzeri > 3-6 yıl

Tablo 18’de, Tüm faktörlerin ve ölçek toplam puanlarının mesleki durumlarına göre manidar fark gösterdiği görülmektedir, $p < .05$. Hangi gruplar arası fark olduğuna bakmak için gerçekleştirilen *Scheffe* çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, 7-11 yıl arası çalışanların özyeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik ve ölçeğin toplamına ait toplam puanları, 0-2 yıl grubunda olanların toplam puanlarına göre daha yüksek çıkmıştır. 12 yıl ve üzeri çalışanların özyeterlilik, umut ve ölçeğin toplamına ait toplam puanları, 0-2 yıl grubunda olanların toplam puanlarına göre daha yüksek çıkmıştır. 7-11 yıl arası çalışanların özyeterlilik, umut, dayanıklılık ve ölçeğin toplamına ait toplam puanları, 3-6 yıl grubunda olanların toplam puanlarına göre daha yüksek çıkmıştır. 12 yıl ve üzeri çalışanların özyeterlilik, umut ve ölçeğin toplamına ait toplam puanları, 3-6 yıl grubunda olanların toplam puanlarına göre daha yüksek çıkmıştır.

3.5.2.7. Gelir Düzeyine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri Düzeyleri

Varyansların homojenliği varsayımı Levene testi ile incelenmiştir. Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik ve Ölçek toplam puanları için gelir düzeylerine göre yapılan karşılaştırmaların hepsinde varyansların homojenliği varsayımının karşılandığı görülmüştür ($p > .05$).

Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik ve Ölçek toplam puanların gelir düzeylerine göre manidar fark gösterip göstermediği ANOVA sonuçları Tablo 19’da belirtilmiştir.

Tablo 19. Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik ve Ölçek Toplam Puanlarının Gelir Düzeylerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Özyeterlilik	Gruplararası	336.091	3	168.046	20.425	.000	7600 ve 12000 arası > 7500 altı
	Grupiçi	1258.806	152	8.227			12500 ve üzeri > 7500 altı
	Toplam	1594.897	155				
Umut	Gruplararası	229.807	3	114.903	13.896	.000	7600 ve 12000 arası > 7500 altı
	Grupiçi	1265.136	152	8.269			12500 ve üzeri > 7500 altı
	Toplam	1494.942	155				
Dayanıklılık	Gruplararası	118.905	3	59.452	5.429	.005	12500 ve üzeri > 7500 altı
	Grupiçi	1675.576	152	10.951			
	Toplam	1794.481	155				
İyimserlik	Gruplararası	61.878	3	30.939	2.017	.137	
	Grupiçi	2347.352	152	15.342			
	Toplam	2409.231	155				
Ölçek Toplam	Gruplararası	2674.195	3	1337.098	11.072	.000	7600 ve 12000 arası > 7500 altı
	Grupiçi	18476.702	152	120.763			12500 ve üzeri > 7500 altı
	Toplam	21150.897	155				

Tablo 19’da, İyimserlik toplam puanlarının gelir düzeylerine göre manidar fark göstermediği görülmektedir, $p > .05$. Diğer yandan özyeterlilik, umut, dayanıklılık ve ölçek toplam puanlarının gelir düzeylerine göre manidar fark gösterdiği görülmektedir, $p < .05$. Hangi gruplar arası fark olduğuna bakmak için gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, 7600 ve 12000 arası gelir grubunda olanların özyeterlilik, umut ve ölçek toplam puanları 7500 ve altındakilere göre daha yüksektir. 12500 ve üzeri gelir grubunda yer alan kişilerin özyeterlilik, umut, dayanıklılık ve ölçek toplam puanları 7500 ve altındakilere göre daha yüksektir.

SONUÇ

Pozitif psikolojik sermaye, öz yeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik ile karakterize edilen bir bireyin gelişimsel durumunu ifade etmektedir. Pozitif psikolojik sermaye, performansı ve memnuniyeti, onu oluşturan bireysel güçlü yönlerden daha iyi öngören temel bir yapıdır. Pozitif psikolojik sermayeyi, psikolojinin çeşitli alanlarında yeni ortaya çıkan kavram olarak, günümüzde, araştırmacılar ve uzmanlar psikolojik sermayenin rolünü ve işlevini giderek daha fazla kabul etmekte ve işyerlerinde optimal gelişmeyi sağlama potansiyeline sahip olduğuna inanmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların iş tatmini, bağlılık, azalan devamsızlık ve iş performansı dahil olmak üzere birçok diğer olumlu örgütsel tutum ve davranışlarında iyileşmelere yol açabilmektedir. İlâveten pozitif psikolojik sermaye ahlaki liderlik ve örgütsel bağlılık veya dönüşümsel liderlik ve örgütsel yaratıcılık üzerinde önemli etkilere sahiptir. Pozitif psikolojinin sahip olduğu bu potansiyel, bir çerçevede başarı faktörü ile ilişkilidir.

Pozitif psikolojik sermaye, iş ortamında; üretimi, işlemci hizmetini ve organizasyonlarda yaratıcılığın etkisini geliştirme niyetiyle uygulanan yeni bir fikir niteliğindedir. Ayrıca performanstaki küçük iyileştirmelerden önemli ve muazzam gelişmelere kadar etkileyebilmekte ve bu iyileştirmeler arasında üretim, teknolojiadaki yeni yöntemler, organizasyon yapıları, yönetim sistemleri ve çalışan bireyler için yeni planlar ve programlar yer alabilmektedir. Konu üzerine gerçekleştirilen ampirik araştırmalar, pozitif psikolojik sermayenin en önemli yönünün durumsal ve gelişime açık olması olduğunu ve yüksek performans sağladığını ortaya koymaktadır

Günümüz rekabet ortamında örgütler sadece görevlerini yerine getirerek varlıklarını sürdürmesi ve başarıya ulaşması olanaksızdır. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermayenin önemi, sağladığı avantajlar ile sektörün başarısı konusunda ortaya çıkmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, iş ortamında, özellikle rekabet avantajı sağlayacak çerçevede verimliliği arttırmaktadır. Bu husus çalışanlar üzerinde performans, iş tatmini, bağlılık, devamsızlık azaltma, yaratıcılık gibi faktörler üzerinde yarattığı olumlu etkiler ile ilişkili olup, aynı şekilde, yöneticileri ve idarecileri de kapsamaktadır. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermayenin günümüz iş ortamında yarattığı olumlu etkilerin varlığı, konunun öneminin ön plana çıkmasına vesile olmaktadır. Bu bağlamda sektörler içerisinde, ülkeler için önemli bir yere sahip olan sigortacılık sektörünün ilgili konuda araştırılması önem arz etmektedir.

Finansal sistemin bir parçası olan sigorta sektörü, bir ülkenin ekonomik büyümesi için hayati öneme sahip olabilmektedir. Sigortanın bir bütün olarak ekonomiye büyük katkısı göz önüne alındığında ve sigorta, bireyler, işletmeler ve hükümetler arasında daha fazla güvenlik, iç huzuru, kaygı ve korkuyu azaltma duygusunu teşvik etmektedir. Türkiye'de sigorta ve bireysel emeklilik sektörü yüzde 4,1 pay ve 427 milyar TL ile bankacılık sektörünün ardından ikinci sırada yer almıştır. Türkiye'de sigorta sektörü, son yıllarda büyüme oranlarını sürekli yenileyerek ve bir önceki yıla nazaran üstüne katarak ilerlemesini sürdürmüştür. Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın Piyasa Analiz Raporu'na (2021) göre sektörde Türk sigortacılık sektöründe halihazırda, 42'si hayat dışı, 6'sı hayat, 15'i hayat/emeklilik ve 4'ü reasürans olmak üzere 67 şirket hizmet vermektedir.

Türkiye'de sigortacılığın yaklaşık 135 yıllık bir geçmişe sahip olduğu görülmektedir. Türkiye'de sigorta sektörünün durumunu anlamak için bu sektörün ekonomideki konumu, büyüklüğü, devletin bu sektöre karşı tutumu ve bu sektöre olan güveni göz önünde bulundurulmalıdır. Öte yandan bu sektör de diğerleri gibi toplumun genel kültüründen etkilenmektedir. Bu nedenle sigorta sektöründeki durumu anlamak için içinde bulunduğu kültürü incelemek gerekmektedir. Türkiye'de daha baskın olan kültür, sigorta yoluyla hayat riskine karşı önlem almak yerine, insanları kadercilik doğrultusunda yaratıcıya yönlendirerek, onu kendi haline bırakmaya teşvik ettiği görülmektedir.

Araştırmanın amacı, Türkiye piyasa koşullarında istihdam durumunda olan sigorta çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye aracılığıyla yaratıcılık, iş geliştirme ve işletme başarı kriterlerinin arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu bağlamda araştırma Psycap ölçeği kullanılarak Antalya ilinde sigortacılık sektöründe çalışan 159 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Söz konusu 159 gönüllü katılımcı cinsiyet kadın, medeni durumları bekâr, 27-41 yaş aralığında (Y kuşağı) olan, üniversite eğitim düzeylerine sahip, mesleki deneyimleri 12 yıl ve üzeri olan ve gelir düzeyleri aylık 12500 TL üzerindeki katılımcı sayısından oluşmaktadır.

Antalya'da sigorta şirketinde çalışan gönüllü katılımcılara 7 adet demografik içeriğe sahip sorular ve 24 adet asıl amaca yönelik ifadelerin yer aldığı sorular; toplamda 31 adet soru yönlendirilmiştir.

Anket verilerinin çözümlenmesinde ikili küme karşılaştırmalarında t testi, iki ve daha çok küme karşılaştırmalarında tek yönlü varyans çözümlemesi (ANOVA) kullanılmıştır. Ayrıca verilerin normal dağılım koşullarını sağlayıp sağlamadığı K – S

Testi ve normal dağılım testi uygulanarak kontrol edilmiştir. Değişkenlerin basıklık çarpıklık değerlerine ilişkin sonuçların +1.5 ile -1.5 arasında olması normal dağılım olarak kabul edilmiştir. Yapılan istatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak benimsenmiştir.

Cinsiyete göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin umut ve iyimserlik faktörüne göre anlamlı farklılaşma görülmediği, fakat öz yeterlilik ve dayanıklılık arasında anlamlı farklılaştığı sonucuna yapılan t testi sonucunda varılmıştır. Ayrıca öz yeterlilik ve dayanıklılık faktöründe erkeklerin ortalama puanlarının kadınların ortalama puanlarına göre anlamlılık düzeyleri daha yüksektir.

Medeni duruma göre iyimserlik faktörüne göre anlamlı farklılaşma görülmediği t testi sonucunda ulaşılmıştır. Dayanıklılık, öz yeterlilik ve umut faktörlerinin p değeri 0.5'ten küçük olduğu için t testi sonucunda anlamlı farklılaşmaya rastlanılmıştır. Ayrıca anlamlı farklılaşma olan faktörlerin tümünde ortalama puana göre medeni durumu evli olanların bekâr olanlarla karşılaştırıldığında anlamlılık değerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Eğitim düzeyine göre varyansların homojen dağıldığı varsayımı Levene testi ile incelenmiştir, varyansların eğitim durumuna göre tüm faktörlerin homojen dağıldığı görülmüştür. Pozitif psikolojik faktörlerin anlamlılıklarını ölçmek amacıyla ANOVA testine tabii tutulmuştur. Sadece dayanıklılık faktörünün eğitim durumuna göre anlamlı farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Gruplar arasındaki farklılaşmayı ölçmek için Scheffe çoklu karşılaştırma testinin sonucunda üniversite eğitim düzeyindekilerin yüksek lisans eğitimi alanlara göre dayanıklılık toplam puanı daha yüksektir. Diğer bir deyişle üniversite eğitim düzeyinde olanların yüksek lisans eğitim düzeyinde olanlara göre işiyle alakalı stres yönetimi, çatışma sürecinin olumlu yönlendirilmesi gibi konularda daha başarılı oldukları sonucuna ulaşabiliriz.

Yaş aralığına göre varyansların homojen dağıldığı varsayımı Levene testi ile incelenmiştir, varyansların yaş aralığına göre tüm faktörlerin homojen dağıldığı görülmüştür. Pozitif psikolojik faktörlerin anlamlılıklarını ölçmek amacıyla ANOVA testine tabii tutulmuştur. Yapılan ANOVA testinde dayanıklılık, iyimserlik faktöründe anlamlı farklılaşma olmadığı, fakat umut ve öz yeterlilik faktörlerinde anlamlı farklılaşmanın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Scheffe çoklu karşılaştırma sonucuna göre 42 ile 61 yaş arasındaki grubun toplam puanının 26 yaş ve altındaki gruba göre daha

yüksektir. 42 ile 61 yaş aralığındaki kişilere göre iş yaşamında sıkıntı çözümüleme, stratejik katkı, müşteri ilişkileri gibi konularda kendine daha güvenen bireyler olduğunu sonucuna varabiliriz. Umut faktörünün hangi gruplar arasında farklılaşma olduğuna dair Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre 42 ile 61 yaş aralığında toplam umut puanları 26 ve altına göre daha yüksektir. 42 ile 61 aralığındaki bireylerin 26 ve altı yaş grubuna göre iş yaşantısında karşılaştıkları problemlere bir yol bulabileceklerini, hedeflerine ulaşmak için umutlu oldukları sonucu ortaya konmaktadır. Ayrıca toplam puanlara göre yapılan analiz sonucunda yaşa göre anlamlı farklılaşma görülmektedir. Gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, 42 ile 61 yaş arası grubunda olanların ölçek toplam puanları 26 yaş ve altındakilere göre daha yüksektir. 42 ile 61 yaş aralığı 26 yaş aralığına göre sigortacılık sektöründe iş yaşamının da daha umutlu, dayanıklı, öz yeterliliği yüksek ve iyimser bireyler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleki deneyim süresine göre varyansların homojen dağıldığı varsayımı Levene testi ile incelenmiştir, varyansların mesleki deneyim süresine göre tüm faktörlerin homojen dağıldığı görülmüştür. Pozitif psikolojik faktörlerin anlamlılıklarını ölçmek amacıyla ANOVA testine uygulanmıştır. Tüm faktörler için mesleki deneyimlerine göre anlamlı farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hangi gruplar arası fark olduğuna bakmak için gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, tüm faktörlere ait toplam puanların 7-11 yıl arasında çalışanların 0-2 yıl arası deneyim sahibi olanlara göre toplam puanları yüksek çıkmıştır. Antalya ilinde yaşayıp sigortacılık sektöründe emeğini arz eden 7-11 yıl deneyimi olan bireylerin 0-2 yıl deneyimi olan bireylere göre iş yaşamında pozitif psikolojik sermayelerinin yüksektir.

Gelir düzeyine göre varyansların homojen dağıldığı varsayımı Levene testi ile incelenmiştir, varyansların gelir düzeyine göre tüm faktörlerin homojen dağıldığı görülmüştür. Pozitif psikolojik faktörlerin anlamlılıklarını ölçmek amacıyla ANOVA testine uygulanmıştır. İyimserlik faktörünün toplam puanlarının gelir düzeyine göre anlamlı farklılaşma göstermediği görülmektedir. Öz yeterlilik, umut, dayanıklılık faktörlerinin ölçek toplam puanlarının gelir düzeylerine göre anlamlı farklılaşma görülmektedir. Hangi gruplar arası fark olduğuna bakmak için gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, 7600 ve 12000 arası gelir grubunda olanların özyeterlilik, umut ve ölçek toplam puanları 7500 ve altındakilere göre daha yüksektir. Antalya ili sigortacılık sektöründe çalışan 7600 ve 12000 tl arasındaki gelir grubunun 7500 tl gelir grubuna göre kendine güvenlerinin daha yüksek olduğu, iş ile alakalı konular

da kendilerine daha özgüvenli ve hedeflerine ulaşma konusunda bir yol bulabileceğini düşünen bireyler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye’de Antalya ili için elde edilen bu bulgular, sektör başarısı ile ilişkilendirilmekte ve bu bağlamda çalışanların yüksek pozitif psikolojik sermaye derecesi olduğu ile bağdaşmaktadır. Böylece, yüksek pozitif psikolojik sermaye derecesine sahip çalışanların bireysel başarıları, örgütsel anlamda da başarının gerçekleşmesini sağlamaktadır. Bu husus gerek yerel olarak Antalya ili gerekse Türkiye ekonomisi için oldukça önemlidir. Antalya ilinde, özellikle turizmde Akdeniz için önemli bir ziyaretçi bölgesi olduğu düşünüldüğünde, yüksek derecede pozitif psikolojik sermayeye sahip olmanın, yerel olarak bu finansal sistemde daha fazla başarı olabilme de önemli bir avantaj sağlaması mümkündür. Bu hususta çalışanların yüksek derecede pozitif psikolojik sermayeye sahip olmaları için gerekli önlem ve politikalardan vazgeçilmeden devam ettirilmelidir. Çalışma, bu konu üzerinde literatüre önemli bir katkı sağladığı düşünülmekte ve ileriki çalışmalar için bir örnek teşkil edebilmektedir.

KAYNAKLAR

- Acaray, A. (2019). Pozitif Psikolojik Sermaye, Duygusal Emek, Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık ve Sigortacılık Sektöründe Bir Çalışma, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9 (1), 73- 99.
- Adler, A. (1973). *İnsan Tabiatını Tanıma*. (Çev. Yörükkan, A.). Ankara: Tur Yayınları.
- Adrian C. B. (2019). *Oxford Encyclopedia of the History of Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Ahmad, R. E. (2012). Significance of Human Capital for Economic Growth. *British Journal of Humanities and Social Sciences*, 7 (2), 1-8.
- Akçay, H. V. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerin Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü Sağlamadaki Rolü, *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 13(1), 73-98
- Akçay, V. H. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Aksu, L. (2016). Türkiye’de Beşerî Sermayenin Önemi: İktisadi Büyüme ile İlişkisi, *Sosyal ve Stratejik Analizi. İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 68-129.
- Akyüz, Y. (2009). *Sermaye Bölüşüm Büyüme* (Üçüncü Baskı). Ankara: Efil Yayınevi
- Alawneh, A. A. (2015). The Impact of Mission Statement on Performance: An Exploratory Study in the Jordanian Banking Industry, *Journal of Management Policy and Practice*, 16 (4), 73-87.
- Alika, I. J., and Aibieyi, S. (2014). Human Capital: Definitions, Approaches and Management Dynamics. *Journal of Business Administration and Education*, 5 (1), 55-78.
- Amirthalingam, K. (2013) Importance and Issues of Taxation in Sri Lanka, *Colombo Business Journal*, 04 (01), 43-52.
- Anderson, J. F., and Brown, R. L. (2005). *Risk and Insurance*. U.S.A.: Society of Actuaries
- Arıkan, Z. (1998). Vergi Hukukunun Kaynaklarından Mukteza ve Sonuçları, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 13 (2), 127-133.
- Arseven, H. (1987). Sigortanın Tarihçesi ve Geri Kalmışlığımızın Sebepleri, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 43, 415-431.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., and Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17-28.
- Avey, J. B., Patera, J. L., and West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13, 42-60.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., and Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
- Avey, J.B., Avolio, B.J., Crossley, C.D. and Luthans, F. (2009). Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement and Relation to WorkOutcomes, *Journal of Organizational Behavior* 30, 173-191.
- Ayan, E. (2020). Türkiye Sigortacılık Tarihinde Kamusal Bir Pranga: Reasürans Tekelinin Eleştirel Analizi, Balıkesir University *The Journal of Social Sciences Institute*, 23(44), 1001-1039.

- Azimi T (2014). The role of psychological capitals in predicting mental health and well-being of female employees in the education of dehdasht. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*. 2014, 4.
- Baker, R. J. (2008), *Mind Over Matter: why intellectual capital is the chief source of wealth*. New Jersey: John Wiley & Sons, Hoboken.
- Bakır, H. ve Şahin, C. (2009). *Yöneticiler İçin Finansal Tablolar Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bakoğlu, R. (2001). Örgütsel Performans Kavramı ve Gelişimi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 4(15), 39-45.
- Bandura, A. (1977) Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Baran, T. F. (1982). *Sigorta ve Reasüransa Bir Yaklaşım*. Ankara: Bizim Büro Basımevi.
- Barbi, M. and Mattioli, S. (2019). *Research in International Business and Finance*, 49, 1-12
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage, *Journal of Management*, 17 (1), 99-120.
- Bayar, K. (2009). *Sigorta Hasar Eksperlik Faaliyetlerinin Sigorta İşletmelerine Hasar Maliyetleri Açısından Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Becker, G.S. (1993) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Benligiray, S. (1999). *İnsan Kaynakları Açısından Otellerde Performans Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Berberoğlu, A. (2001). *Türkiye’de Sigorta Şirketlerinin Vergilendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Ana Bilim Dalı.
- Bhandari, H. and Yasunobu, K. (2009). What is Social Capital? A Comprehensive Review of the Concept. *Asian Journal of Social Science*, 37 (3), 480-510.
- Bhardwaj, B. and Kalia, N. (2020). Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry, *Employee engagement*, 18(2), 187-201.
- Bhat, S. A. (2017). Psychological capital: A review of literature, *National Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 2(2), 230-232.
- Bontis, N. (2001). Human Capital Study. Acceture, IICR and Saratoga Institute, *internal written report*, McMaster University, Canada.
- Borman, W. C. and Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W.C. B. a. Associates (Eds.). *Personnel Selections in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bostock, J. (2014). *The Meaning of Success*. Cambridge: Cambridge University Press
- Bottone, G. (2008). Human Capital: an Institutional Economics point of view. Istituto Di Studi E Analisi, Economica Working paper n. 107, Rome – Italy.
- Bozek, A. (2015). Positive Psychological Capital Concept: A Critical Analysis in the Context of Participatory Management. *Management and Business Administration. Central Europe*, 23 (3), 19–31.
- Brown, M. T., and Ulgiati, S. (1999). Emeryy Evaluation of the Biosphere and Natural Capital. *AMBIO*, 28 (6), 1-15.
- Buck, B., Carr, S., & Robertson, J. (2008). Positive Psychology and Student Engagement. *Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education*, 1(No. 1), 28-35.
- Buckham, D., Wahl, J. and Rose, S. (2010). *Executive's Guide to Solvency* (Second Edition). North Carolina, USA.: SAS Institute Inc.

- Burr, R., and Girardi, A. (2002). Intellectual capital: More than the interaction of competence xcommitment. *Australian Journal of Management*, 27, 77-87.
- Butkova, O. (2020). The definition of «capital» as an economic andaccounting category, *E3S Web of Conferences* 175, 13011.
- Butler R, Gardner B, and Gardner H (1998) More than cost shifting: moral hazard lowers productivity, *Journal Risk Insurance*, 67(1), 73–90.
- Carson, R. (2017). Fictitious Capital and the Re-emergence of Personal Forms of Domination. *Continental Thought & Theory, A Journal Of Intellectual Freedom*. 1 (4), 566-586.
- Carver, C. S. (2002). Optimism, *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078.
- Chase, P. and Fuchs, S. (2008). Performance management and appraisal, in M. Muller-Camen, R. Croucher and S. Leigh (Eds), *Human Resource Management: A Case StudyApproach*. London: CIPD.
- Chu, P. Y., Lin, Y. L., Hsiung, H. H., & Liu, T. Y. (2006). Intellectual capital: An empirical study ofITRI. *Technological Forecasting & Social Change*, 73, 886–902.
- Colla R, Williams P, Oades LG andCamacho-Morles J (2022). “A New Hope” for Positive Psychology: A Dynamic Systems Reconceptualization of Hope Theory. *Front. Psychol.* 13, 1-15.
- Costanza, R., and Daly, H. (1992). Natural Capital and Sustainable Development. *Conservation Biology*, 6 (1), 37-46.
- Costello, S. J. (1994). *Effective Performance Management*. New York: Irwin.
- Cummins D., and Doherty N (2006) The economics of insurance intermediaries, *Journal Risk Insurance* 73(3), 359–397.
- Çakmak, D., ve Acar, F. (2020). Pozitif Psikolojik Sermaye ile Performans Algısı Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 203-223.
- Daoud, M. (2020). *Administrative excellence and administrative creativity*. Jordan: Ibn Nafees House for Publishingand Distribution.
- Demir, E., ve Bahar, O. (2021). Turizm gelirlerinin ekonomik büyüme üzerine etkisi: Türkiye üzerine ampirikanaliz. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 7 (2), 162-172.
- Demir, R. ve Türk. F. (2020). Pozitif Psikoloji: Tarihçe, Temel Kavramlar, Terapötik Süreç, Eleştiriler ve Katkılar, *Uluslararası Akademik Psikolojik Danışma ve Rehberlik Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 108-125.
- Demir, S. (2018). The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 75, 137-154.
- Denisi, A. S. & Pritchard, R. D. (2006). Performance Appraisal, Performance Management andImproving Individual Performance:A Motivational Framework. *Management and Organization Review*, 2(2), 253-277.
- Din, S. M. U., Regupathi, A. and Bakar, A. A. (2017). Insurance effect on economic growth – among economies in various phases of development, *Review of International Businessand Strategy*, 27 (4), 501-519.
- Durrah, Ö., Alhamoud, A., and Han, H. (2016). Positive psychological capital and job performance: The mediating role of job satisfaction, *Il Ponte*, 72 (7), 214-225.
- Edvinsson, L. (2000). Some Perspectives on Intangibles and Intellectual Capital 2000, *Journal of Intellectual Capital*, 1 (1), 12-16.

- Elbeyli, M. Ü. (1996). *Sigorta ve Sigorta Pazarlaması*. İstanbul: Sigorta Dergisi Yayınları.
- Engin, C. ve Karakuş, B. (2020). Dünya, Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sigorta Sektörü. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 173-189.
- Erdem, H., Gökmen, Y., ve Türen, U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38-62.
- Erdoğan, İ. (1993). *İsteğe Bağlı Sigorta Hizmetine Karşı Tutum*. İstanbul: Beta Basım.
- Eren, M.Ş. ve M. Kaplan (2014). Kurumsal Yetkinliklerin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkileri: Üretim Firmaları Üzerine Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 40, 175-192.
- Erkmen, T. ve Esen E. (2012). Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 16 (2), 55- 72.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, A. M. (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.
- Eryılmaz, A. (2013). Pozitif Psikolojinin Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Alanında Gelişimsel ve Önleyici Hizmetler Bağlamında Kullanılması, *The Journal Happiness & Well- Being*, 1(1), 1-19.
- Eser, K. ve Gökmen, Ç.E (2009). Beşerî Sermayenin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri: Dünya Deneyimi ve Türkiye Üzerine Gözlemler, *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 1(2), 42-43.
- Financial Consumer Agency of Canada (FCAC) (2011). *Understanding Insurance Basics*. <https://claremutual.com/wp-content/uploads/understanding-insurance-basics.pdf>
- Fisher, I. (1896). What is Capital?, *The Economic Journal*, 6, 509-534.
- Franklin, J. (2001). *The Science of Conjecture: Evidence and Probability Before Pascal*, Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Freedheim, D. K. and Weiner, I. B. (2003). *Handbook Of Psychology*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Freeman, M., Beale, P, (1992). Measuring project success, *Project Management Journal*, 23(1), 8-18.
- Froh, J. J. (2004). The History of Positive Psychology: Truth Be Told, *NYS Psychologist*, May/June, 18-20.
- Gable, S. L., and Haidt, J. (2005). What (and Why) Is Positive Psychology?, *Review of General Psychology*, 9 (2), 103–110.
- Garzarelli, G., and Limam, Y. R. (2019). Physical capital, total factor productivity, and economic growth in sub-Saharan Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 2222-3436, 1015-8812, 1-10.
- Gayathri, N. and Karthikeyan, P. (2014). Positive Organizational Behaviour and Positive Psychology- Allegations for Individual Growth Development in Firms, *Indian Journal of Research*, 3(10), 148-149.
- Genç, K. Y. (2012). The relation between the quality of the mission statements and the performances of the state universities in Turkey, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 19 – 28.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.)*. Boston: Pearson.

- Gilaninia, S., Afrooz, N. D. And Khah, E. V. (2013). The Importance Of Insurance and Role Of Advertising in It, *Arabian Journal of Business and Management Review*, 1 (9), 40-44.
- Golovina, A. (2014). Positive Psychology and its Historical Roots, PSYCH 590, Plattsburgh State University.
- Gratien, K. R. (2014). An Investigation of the Concept of 'Capital'. State University of New York in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, Faculty of the Graduate School of the University at Buffalo.
- Groth, J. C. and Hebb, G. M. (2002). Characteristics of Human Capital: International Implications. Department of Finance, Texas A and M University, College Station, Texas
- Gümüş, F. B. (2003). *Türk Sigortacılık Sektörünün Dünya Sigortacılık Sektörü İçerisindeki Yeri ve Fon Oluşturma Kapasitesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sakarya.
- Güvel, E. A. ve Güvel, A. Ö. (2018). *Sigortacılık*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Haiss, P. and Sümegi, K. (2008). The relationship between insurance and economic growth in europe: atheoretical and empirical analysis, *Empirica*, 35(4), 405-431.
- Harms, P. D., Brady, L., Wood, D., & Silard, A. (2018). Resilience and well-being. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers
- Herrman, H., Stewart, D. E., Diaz-Granados, N., Berger D, P., Jackson, B., Yuen, T. (2011). What Is Resilience? *La Revue canadienne de psychiatrie*, 56 (5), 258-265.
- Hirs, W. ve Jackson, C. (1997). Başarılı Kariyer Planlaması. (Çev. Toksöz, B.). Ankara: İnkılap Kitabevi.
- Hodson, R. and Roscigno, V. J. (2004). Organizational Success and Worker Dignity: Complementary or Contradictory, *AJS Volume* 110(3), 672–708.
- Insurance Information Institute (2010). *Insurance Handbook A guide to insurance: what it does and how it Works*, William Street New York, NY.
- Jensen, S. M., and Luthans, F. (2006). Hope: A New Positive Strenght for Human Resource Development, *Human Resource Development Review*, 1 (3). 304-322.
- Jones, C. I. (2001). *İktisadi Büyümeye Giriş* (Çev: Ateş, S. ve Tuncer, İ.) İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Jung, H.S. and Yoon, H.H. (2015) The Impact of Employees' Positive Psychological Capital on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors in the Hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27, 1135-1156.
- Kappagoda, U. W. M. R. S. (2018). Self-Efficacy, Task Performance and Contextual Performance: A Sri Lankan Experience, *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6 (2), 161-170.
- Kara, A. U. (2014). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile Bireysel Performans İlişkisi: Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karadeniz, E., Koşan, L., Beyazgül, M. ve Dalak, S. (2016). Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri Alt Sektörünün Ölçek Temelinde Fon Akım Analizi: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Sektör Bilançoları Üzerinde Bir Araştırma, 25 (3), 257-272.
- Kaya, D. ve Zerenler M. (2014); *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kaya, F. ve Kâhya, M. (2017). *Sigorta ve Sigortacılık*. İstanbul: Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Kaya, N. ve Kesen, M. (2014). İnsan Kaynaklarının İnsan Sermayesine Dönüşümü: Bir Literatür Taraması. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 6 (10), 23-38.

- Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment Interest and Money*. New York: Harcourt, Brace & World, Inc.
- Khan, M. S. U. and Uddin, M. Z. (2020). Insurance Industry in Bangladesh: Opportunities and Challenges. *Thoughts on Economics*, 23 (4), 55-78.
- Kılınç, İ., S. Kınır ve M. Mesci (2010). Türkiye’deki Seyahat Acentalarının Performans Değerlendirmelerinde Etkili Olan Faktörler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(1), 25-42.
- Kim, T., Yoo, J. J. E., & Lee, G. (2010). The HOINCAP scale: Measuring intellectual capital in the hotel industry. *The Service Industries Journal*, 28, 101-118.
- Klynveld Peat Marwick Goerdeler (KPMG) (2022). *Sigorta Sektörel Bakış 2022*.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. M., Henrica C.W. de Vet, Allard J. van der Beek (2003). Measuring Individual Work Performance -Identifying and Selecting Indicators, *A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 45(3), 62-81.
- Korcan, A. (1994). *Sigortacılık ve Sigorta Şirketleri*. İstanbul: İmge Yayınevi.
- Kurtuldu, M.K. (2010). Piyano Öğrencilerinin Başarı Algılarının Sınıf, Başarı Düzeyi ve Mezuniyet Değişkenine Yönelik Karşılaştırılması. *E-journal of New World Sciences Academy*. 5(3), 164-171.
- Küçükaltan, B. (2018). Örgütsel Başarı-Performans Açısından Yönetim, Akdemir, A. (Ed.) *Örgütlerin Yönetimi: Kavramsal-Kuramsal, Tematik ve Kurumsal Açılardan Yönetim*, 356-371, Beta Yayınları.
- Lim, L. L. K., Chan, C. C. A., & Dallimore, P. (2010). Perceptions of Human Capital Measures: From Corporate Executives and Investors. *Journal of Business Psychology*, 25, 673–688.
- Lin, N. (2002). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. New York: Cambridge University.
- Linley, P.A., Joseph, S., Harrington, S. and Wood, A.M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.
- Lopez, S. J., Snyder, C. R., and Pedrotti, J. T. (2003). Hope: Many definitions, many measures, in *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*, eds S. J. Lopez and C. R. Snyder (Washington, DC: American Psychological Association), 91–106.
- Lui, Y. (2013). Mediating Effect of Positive Psychological Capital in Taiwan's Life Insurance Industry, *Social Behavior and Personality An International Journal* 41(1).
- Luthans, F, Luthans, W. K., and Luthans, B. C. (2003). Positive psychological capital: Beyond human and social capital, *Business Horizons*, 47 (1), 45–50.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57–72.
- Luthans, F. (2007). Hope, Optimism and Other Business Assets: Why Psychological Capital is so Valuable to Your Company, *Gallup Business Journal*, <https://news.gallup.com/businessjournal/25708/hope-optimism-other-business-assets.aspx>.
- Luthans, F. and Youssef, C. M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage, *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143-160.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, B. J., and Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro Intervention, *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.

- Luthans, F., Luthans, K. W., Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital*. New York.
- Luthans, F., Youssef, C., and Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human capital edge*, Oxford: Oxford University Press.
- Mabey, C., Salaman, G. and Storey, J. (1998). *Human Resource Management: A Strategic Introduction*. Oxford: Blackwell.
- Mansi, M. (2018). The effect of the quality of the reciprocal relationship between the leader and his subordinates on the functional link, the mediating role of psychological capital, an applied study on the nursing staff in hospitals and medical centers at Mansoura University, *College of Commerce Journal of Scientific Research*, 2(25), 1-44.
- Manzari, M., Kazemi, M., Nazemi, M. & Pooya, A. (2012). Intellectual capital: Concepts, components and indicators: A literature review, *Management Science Letters*, 2, 1-17.
- Marimuthu, M., Arokiasamy, L. and Ismail, M. (2009). Human Capital Development and Its Impact on Firm's Performance: Evidence from Developmental Economics, *The Journal of International Social Research*, 2 (8), 265-272.
- Marshall, G. (1998). Human-Capital Theory. A Dictionary of Sociology. *Open Access Library Journal*, 7 (12), 411-445.
- Martin H., Jan J., Časta, M., and Kučera, A. (2020). *On the Determinants of Life and Non-Life Insurance Premiums*, Working Paper Series, 8/2020, Czech National Bank.
- Martin, W. J. (2000). Approaches to the measurement of the impact of knowledge management programmes. *Journal of Information Science*, 26(21), 21-27.
- Marx, K. (1849). *Wage-Labour and Capital*. New York: International Publishers.
- Masci, P. (2011). The History of Insurance: Risk, Uncertainty and Entrepreneurship, *Journal of the Washington Institute of China Studies*, 5 (3), 25-68.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row, Publishers.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2011). Pazarlama ve Perakende, Poliçe İşlemleri, http://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/Poli%C3%A7e%20%C4%B0%C5%9Flemleri.pdf, (08.11.2022).
- Ngwenya, B., and Pelser, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe, *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(0), 1-12.
- Nikoloski, K., Miceski, T., & Paceskoski, V. (2015). The Impact Of The Capital On The Economic Development of the Developing Countries. *Annals of the Constantin Brâncuși University of Târgu Jiu, Economy Series*, 6, 76-81.
- O' Boyle, I. (2013). Individual Performance Management: A Review of Current Practices, *Asia-Pacific Management and Business Application*, 1 (3) 157 – 170.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2003). Non-life Insurance – Background Material, Oecd Meeting of National Accounts Experts, Château de la Muette, Paris.
- Okojie, C.E.E. (1995). Human Capital Formation for Productivity Growth in Nigeria, *Nigerian Economic and Financial Review* 1 (1), 71-102.
- Olayungbo, D.O. and Akinlo, A.E. (2016). Insurance penetration and economic growth in Africa Dynamic effects analysis using Bayesian TVP VAR approach, *Cogent Economics & Finance*, 5, 1-19.

- Ouarı, H. and Lefkir, A. (2022). The Effect of Positive Psychological Capital Dimensions on Organizational Creativity, 16 (1), 986- 997.
- Outrevillei F. J. (1998). *Theory and Practice of Insurance*. New York: Springer Science+Business Media.
- Ötken, A. ve Erben, G. (2010). Örgütsel özdeşleşme ve işle bütünleşme arasındaki ilişkinin ve amir desteğinin rolünün incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (2), 93-118.
- Özer, S. P., Topaloğlu T. ve Timurcanday, Ö. Ö. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi, *Ege Akademik Bakış*, 13 (4), 437-447.
- Özüdoğru, H. (2017). Türkiye Sigortacılık Sektörünün Değerlendirilmesi, *Bankacılık ve Finansal Araştırma Dergisi*, 4 (1), 22-41.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44–55.
- Peterson, S. J., Balthazard, P. A., Waldman, D. A., ve Thatcher, R. W. (2008). Neuroscientific implications of psychological capital: Are the brains of optimistic, hopeful, confident, and resilient leaders different? *Organizational Dynamics*, 37, 342-353.
- Pfeffer, I. and Klock, D. R. (1974). *Perspectives on Insurance*. New Jersey: Prentice-Hall
- Putnam, R. (1993) *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Quick, J.C., Cooper, C.L., Gibbs, P.C., Little, L.M. & Nelson, D.L. (2010). Positive Organizational Behavior at Work. In G.P. Hodgkinson & J.K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 25, pp. 253-291). Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Quinn, B. (2005). Enhancing Academy Library Performance Through Positive Psychology, *Journal of Library Administration*, 42 (1), 79-101.
- Reber, A. S. (1995). *Dictionary of Psychology* (Second Edition). New York: Penguin.
- Ricardo, D. (1817). *Principles of Political Economy and Taxation*. London: John Murray.
- Rohrbach, W. R. (2018). Importance Of Insurance History, *TOKOVI OSIGURANHJA*, 3, 27-46.
- Sampath Kappagoda, U.W.M.R., Othman, H.Z.F. and De Alwis, G. (2014) Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 102-116.
- Santisi, G., Lodi, E., Magnano, P., Zarbo, R. & Zammitti, A. (2020). Relationship between Psychological Capital and Quality of Life: The Role of Courage. *Sustainability* ,12(13), 1-14.
- Scholtens B, van Wensveen D (2003) The theory of financial intermediation: an essay on what it does (not) explain. *SUERF Studies* 2003/1.
- Schultz, T.W. (1979) *Investment in International Agricultural Research: Scm Econaic Dimensions*. World Bank Staff Working Paper No. 361, Washington DC.
- Sekman, M. (2008). *Başarı Üniversitesi* (On üçüncü Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, pos-itive prevention, and positive therapy. In C. R.Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positivepsychology* (pp. 3–9). New York: Oxford Univer-sity Press.
- Seligman, M. E. P., and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology, *American Psychologist*, 55, 5-14.

- Sennari, I. H. (2018). Psychological flexibility and its relationship to mental alertness among students of the College of Education. *Journal of Psychological Counseling of Ain Shams University*, 50 (1), 288-334.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216–217.
- Sigortacılık Eğitim Merkezi [SEGEM] (2012). Sigorta Acenteleri Teknik Personel Eğitim Programı, Ders Notları, https://www.segem.org.tr/Acente/acenteders_2208.pdf.
- Smith, F. M. (2003). Non-life Insurance, *Statistics Directorate*, Paris, 1-17.
- Snyder, C. R., Irving, L. M. and Anderson, S. A. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective*, ed. C.R. Snyder and D.R. Forsyth, 285-305. Elmsford, NY: Pergamon.
- Špalková, D., Špaček, D. and Nemeč, J., Armstrong, M. (1999). *A Handbook of Human Resource Management*. London: Kogan Page Limited.
- Sparrow, P. and Hiltrop, J.-M. (1994). *European Human Resource Management in Transition*. Hertfordshire: Prentice Hall.
- Srivastava, S., and Angelo, K. M. (2009). Optimism, effects on relationships. In H. T. Reis and S. K. Sprecher (Eds.), *Encyclopedia of human relationships*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Stajkovic, A. and Luthans. F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin* 124 (2), 240-261.
- Stajkovic, A. D. (2003). Introducing positive psychology to work motivation: Development of a core confidence model. Paper presented at Academy of Management national meeting, Seattle, Washington (August).
- Swiss Re Institute (2017). Insurance: adding value to development in emerging markets. https://www.swissre.com/dam/jcr:0c654530-302f-4442-b01e-585d11ea3beb/sigma4_2017_en.pdf.
- Şen, C., Mert, İ. S. and Aydın, O. (2017). The Effects Of Positive Psychological Capital On Employee's Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Ability Coping With Stress, *Journal Of Academic Research in Economics*, 9(2), 164-186.
- Şengüllendi, F., Naci Efe, E., & Şehitoğlu, Y. (2018). Transformational Leadership and Organizational Innovation: The Mediating Role of Positive Psychological Capital. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 9(9), 754-76.
- Şeşen, H., Maşlakçı, A. ve Sürücü, L. (2017). Liderlik Tarzlarının Çalışanların Pozitif Psikolojik Sermayesine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma, *İşletme ve Yönetim Bilimleri Kongresi*, 23-37.
- Tabachnick, B., & Fidel, L. (2013). *Fidell Using Multivariate Statistics (sixth ed.)*. Boston: Pearson.
- Taştan, B. S. (2015). Psikolojik Sermaye: Bir Pozitif Psikoloji Kaynağı ve Yaratıcı Performans Davranışı ile İlişkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 101-118.
- Tekin, M. (2018). Dünyada ve Türkiye’de Sigortacılık, erişim tarihi 05.04. 2022 <https://www.alomaliye.com/2018/03/16/dunyada-ve-turkiyede-sigortacilik/>.
- Thabit H. T. and Raewf, M. B. (2018). The Evaluation of Marketing Mix Elements: A Case Study, *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 4(4), 100-109.
- Tomoff, M. (2015). *Positive Psychologie in Unternehmen*. Germany: Springer Fachmedien Wiesbaden.

- Toor, S. R. And Ofori, G. (2010). Positive Psychological Capital as a Source of Sustainable Competitive Advantage for Organizations, *Journal of Construction Engineering and Management* 136(3), 341-352.
- Trenkle, N. (2018). Labour In The Era Of Fictitious Capital. *Contradictions A Journal for Critical Thought*, 2 (2), 101-113.
- Tripathi. P. (2011). Employee Well-being: Role of Psychological Capital. *Amity Journal of Applied Psychology*. 2011; 2(1), 1-18.
- Türkiye Sigorta Birliği (TSB) (2021). Sektör Raporu. https://tsb.org.tr/media/attachments/TSB_SEKTOR_TR21_2807.pdf.
- Uluslararası Göç Örgütü [IOM] İnsan Kaynakları (2018). What Is Resilience? Resilience Course, Coursera, Positive Psychology Centre, University of Pennsylvania, USA.
- Uyungül, S. ve İşcan, Ö. F. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 435-453.
- Vaughan, E. (1995). *Essential of Insurance a Risk Management Perspective*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Vázquez C., and Chaves C., Positive Psychology. In: Howard S. Friedman (Editor in Chief), *Encyclopedia of Mental Health (Second Edition)*. Vol 3, Waltham, MA: Academic Press, 290-299.
- Voora, V. A. and Venema, H. D. (2008). *The Natural Capital Approach A Concept Paper*. Canada: International Institute for Sustainable Development.
- Walumbwa, F.O., Luthans, F., Avey, J.B. and Oke, A. (2011). Authentically Leading Groups: The Mediating Role of Collective Psychological Capital and Trust, *Journal of Organizational Behavior* 32, 4-24.
- Windle, G. (2010). What is resilience? A review and concept analysis, *Reviews in Clinical Gerontology* 21(02), 152 – 169.
- Yılmaz, A., ve Yılmaz, H. U. (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin Algılanan Performans Düzeyine Etkisinde Örgütsel Adanmışlığın Aracılık Rolü: Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 129-144.
- Yılmaz, F. (2020). Pozitif psikolojik sermayenin demografik değişkenler açısından değerlendirilmesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 71-83.
- Youssef, C. M., and Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resiliency, *Journal Manage.*, 33, 774—800.
- Yücel, E. (2019). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi: Turizm sektöründe bir araştırma, *BMIJ*, 7(4), 1136-1154.
- Zewude, G. T. and Hercz, M. (2022). The Role of Positive Psychological Capital in the Prediction of Teachers' Well-being Mediated Through Motivation: A Review of Literature. *Athens Journal of Health & Medical Sciences*, 9(4), 245-264.

EKLER

EK-1. Anket Formu

*Sorular, konu başlıklarına göre sıralanmaktadır.	
KATILIMCI TANIMLAMA SORULARI	
1-)	Cinsiyetiniz? Kadın [.....] Erkek [.....]
2-)	Medeni Durumunuz? Evli [.....] Bekar [.....]
3-)	Yaşınız? 26 ve altı [.....] 27 ila 41 [.....] 42 ila 61 [.....] 62 ve üzeri [.....]
4-)	Eğitim Düzeyiniz? Lise [.....] Üniversite [.....] Yüksek Lisans [.....] Doktora [.....]
5-)	Meslekteki konumunuz? Satış temsilcisi [.....] Acente satış temsilcisi [.....] Bölge Müdürü [.....] Satış Müdürü [.....] Teknik Personel [.....]
6-)	Meslekteki deneyim süreniz? 0-2 [.....] 3-6 [.....] 7-11 [.....] 12- ve üzeri [.....]
7-)	Gelir düzeyiniz? (Ay bazında) 7500 ve altı [.....] 7600 ila 12000 [.....]

12.500 ve üzeri	[.....]
-----------------	---------

1	2	3	4	5	
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
*Sorular, konu başlıklarına göre sıralanmaktadır.					
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ					
SORULAR	1	2	3	4	5
*ÖZYETERLİLİK					
Madde 1-) İşimle ilgili yöneticilere ve iş arkadaşlarımla konuşurken/sunum yaparken kendime güvenirim					
Madde 2-) İşimle alakalı karşılaştığım önemli değişiklik ve sıkıntıları çözümlerken kendime güvenirim.					
Madde 3-) Çalışma alanımda hedeflerimi/amaçlarımı belirlemede kendime güvenirim					
Madde 4-) İşim ile alakalı sorunlara çözüm bulurken kendimi yeterli ve sorunla başa çıkabilecek kapasite de görürüm.					
Madde 5-) İşyerime stratejik katkı sağlama konusunda kendime güvenirim.					
Madde 6-) Müşteriler ile ilişki konusunda kendime güvenirim.					
*UMUT					
Madde 7-) İşimle ilgili karşılaştığım problemleri çözmeye birçok yol bulabilirim.					
Madde 8-) Deneyimlerim, işimle ilgili şimdiki ve gelecekteki kararlarımda oldukça yararlı oldu.					
Madde 9-) Tüm gücüm ile hedeflerimin peşinden giderim.					
Madde 10-) Hedeflerime ulaşmada birçok yol bulabilirim.					
Madde 11-) İş hayatımda oldukça başarılı olurum.					

Madde 12-) İşimle ilgili her zaman daha iyi bir yol/alternatif bulabilirim.					
*DAYANIKLILIK					
Madde 13-) İşimdeki zor zamanların üstesinden kolayca gelebilirim					
Madde 14-) İşimdeki stresli olay ya da durumları sakin bir şekilde hallederim.					
Madde 15) Gerektiğinde işimi tek başıma rahatlıkla halledebilirim.					
Madde 16-) İşimle ilgili problemler beni yıldıramaz					
Madde 17-) Müşterilerle ilgili olası yaşanacak çatışmaları olumlu yönde çözme konusunda süreci yönetirim.					
Madde 18-) İşimle alakalı belirsizlikler beni hedeflerime ilerlemem konusunda alıkoymaz.					
*İYİMSERLİK					
Madde 19-) Gelecekteki kariyer planlamam da olumlu şekilde ilerleyeceğimi düşünürüm					
Madde 20-) Belirsiz/kargaşa ortamında her zaman en iyisini beklerim					
Madde 21-) İşimle ilgili durumlarda daima iyi tarafından bakarım.					
Madde 22-) İşimde işler daima benim istediğim gibi olumlu gider.					
Madde 23-) Sektör ile alakalı stratejik değişimler de her daim olumlu tarafını görürüm.					
Madde 24-) İşimle ilgili kötü olaylardan ziyade iyi olayların olabileceğini düşünürüm.					
*Soruları cevapladığımız için teşekkürlerimi sunarım.					