BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ❖ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞAN BİREYLERDE GELECEK BEKLENTİSİ VE PSİKOLOJİK SAĞLAMLIĞIN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ayşe Ece ÇİLE

Uluslararası Ekonomi Politikası Anabilim Dalı

Haziran 2021

BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ❖ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞAN BİREYLERDE GELECEK BEKLENTİSİ VE PSİKOLOJİK SAĞLAMLIĞIN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ayşe Ece ÇİLE
(19297531064)

Uluslararası Ekonomi Politikası Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Gazanfer ANLI

Haziran 2021

BTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 16297531064 numaralı Yüksek Lisans Öğrencisi Ayşe Ece ÇİLE, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "ÇALIŞAN BİREYLERDE GELECEK BEKLENTİSİ VE PSİKOLOJİK SAĞLAMLIĞIN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ" başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Gazanfer ANLI .....

Bursa Teknik Üniversitesi

Jüri Üyeleri : Doç. Dr. Okan BİLGİN .....

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi

Jüri Üyeleri : Doç. Dr. Nuri KORKMAZ .....

Bursa Teknik Üniversitesi

Savunma Tarihi: 02 Haziran 2021

SBE Müdürü : **Prof. Dr. Gökhan ÖZKAN** .....

Bursa Teknik Üniversitesi ...../...../.....

İNTİHAL BEYANI

Bu tezde görsel, işitsel ve yazılı biçimde sunulan tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uyularak tarafımdan elde edildiğini, tez içinde yer alan ancak bu çalışmaya özgü olmayan tüm sonuç ve bilgileri tezde kaynak göstererek belgelediğimi, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı: Ayşe Ece ÇİLE

İmzası :

Bütün varlığıyla ve sonsuz sabrıyla beni destekleyen canım annem ve gökyüzünden beni her daim izleyen canım babama,

ÖNSÖZ

“Çalışan Bireylerde Gelecek Beklentisi ve Psikolojik Sağlamlığın Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı bu çalışma Bursa Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası Ekonomi Politikası Tezli Yüksek Lisans Programı kapsamında yüksek lisans tezi olarak hazırlanmıştır.

Hayatımın her anında sonsuz sevgilerini hissettiğim canım ailem ve çalışmanın ortaya çıkma sürecinde öneri ve katkılarıyla bana yol gösteren ve desteklerini esirgemeyen çok değerli danışman hocam Doç. Dr. Gazanfer ANLI’ya teşekkürlerimi sunarım.

Haziran 2021 Ayşe Ece ÇİLE

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ ..... **iv**
İÇİNDEKİLER ..... **v**
KISALTMALAR ..... **vii**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **viii**
ÖZET ..... **x**
SUMMARY ..... **xi**
1. BÖLÜM: GİRİŞ **1**
1.1. Problem Cümlesi **3**
1.2. Alt Problemler **3**
1.3. Araştırmanın Önemi **5**
1.4. Araştırmanın Varsayımları **6**
1.5. Araştırmaya Ait Sınırlılıklar **6**
1.6. Tanımlar **7**
1.7. Simgeler ve Kısaltmalar **7**
2. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ LİTERATÜR ÇALIŞMALARI **8**
2.1. Çalışan Bireyler ve Çalışma Hayatı Kavramları **8**
2.2. Gelecek Beklentisi **9**
2.2.1. Kavramsal açıdan gelecek beklentisi 9
2.2.2. Gelecek beklentisi üzerine yapılan çalışmalar 10
2.3. Psikolojik Sağlamlık **13**
2.3.1. Kavramsal açıdan psikolojik sağlamlık 13
2.3.2. Psikolojik sağlamlığı etkileyen faktörler (Risk faktörleri, Koruyucu faktörler ve Olumlu sonuçlar) 14
2.3.3. Psikolojik sağlamlık üzerine yapılan çalışmalar 16
3. BÖLÜM: YÖNTEM **21**
3.1. Araştırmanın Modeli **21**
3.2. Araştırmanın Örneklemi **21**

3.3. Araştırmada Yararlanılan Veri Toplama Araçları 22
3.3.1. Demografik bilgi formu 22
3.3.2. Geleceğe yönelik tutum ölçeği 22
3.3.3. Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği 23
3.4. Veri Analizleri 24
4. BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM 25
4.1. Çalışan Bireylerin Gelecek Beklentisi ile Psikolojik Sağlamlık Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir İlişki Var Mıdır? 25
4.2. Gelecek Beklentisi Düzeyleri Açısından Çalışan Kadın ve Erkek Bireylerin Arasında Anlamlı Farklılıklar Var Mıdır? 26
4.3. Psikolojik Sağlamlık Düzeyleri Açısından Kadın ve Erkek Çalışan Bireyler Arasında Anlamlı Farklılıklar Var Mıdır? 27
4.4. Gelecek Beklentisi Düzeyleri Açısından Beyaz Yaka ve Mavi Yaka Çalışanların Arasında Anlamlı Farklılıklar Var Mıdır? 28
4.5. Psikolojik Sağlamlık Düzeyleri Açısından Beyaz Yaka ve Mavi Yaka Çalışan Bireyler Arasında Anlamlı Farklılıklar Var Mıdır? 29
4.6. Gelecek Beklentisi Düzeyleri Açısından Algılanan Gelir Düzeyleri Farklı Olan Çalışan Bireylerin Arasında Anlamlı Farklılıklar Var Mıdır? 30
4.7. Psikolojik Sağlamlık Düzeyleri Açısından Algılanan Gelir Düzeyleri Farklı Olan Çalışan Bireylerin Arasında Anlamlı Farklılıklar Var Mıdır? .. 35
4.8. Gelecek Beklentisi Düzeyleri Açısından Görevde Yükselme İhtimali Farklı Olan Çalışan Bireylerin Arasında Anlamlı Farklılıklar Var Mıdır? .. 37
4.9. Psikolojik Sağlamlık Düzeyleri Açısından Görevde Yükselme İhtimali Farklı Olan Çalışan Bireylerin Arasında Anlamlı Farklılıklar Var Mıdır? .. 44
5. BÖLÜM: SONUÇ, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER 47
5.1. Sonuç ve Değerlendirme 47
5.2. Öneriler 54
5.2.1. Araştırma sonuçlarına dayalı öneriler 54
5.2.2. Gelecekte yürütülecek çalışmalar için öneriler 55
KAYNAKLAR 57
EKLER 67

KISALTMALAR

GYTÖ	**:** Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği
KPSÖ	**:** Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği
TDK	**:** Türk Dil Kurumu

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1: Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri **22**
Tablo 2: Çalışan bireylerin gelecek beklentileri ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkinin korelasyon tablosu **25**
Tablo 3: Gelecek beklentisi düzeyleri açısından çalışan kadın ve erkek bireylerin cinsiyete göre karşılaştırılmasına yönelik t testi tablosu **26**
Tablo 4: Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından çalışan kadın ve erkek bireylerin cinsiyete göre karşılaştırılmasına yönelik t testi tablosu **27**
Tablo 5: Gelecek beklentisi düzeyleri açısından çalışan beyaz yaka ve mavi yaka bireylerin mevkilerine göre karşılaştırılmasına yönelik t testi tablosu **28**
Tablo 6: Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından çalışan beyaz yaka ve mavi yaka bireylerin mevkilerine göre karşılaştırılmasına yönelik t testi tablosu **29**
Tablo 7: Geleceği düşünme ve planlama düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri **30**
Tablo 8: Geleceği düşünme ve planlama düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması **31**
Tablo 9: Olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri **31**
Tablo 10: Olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması **32**
Tablo 11: Geleceği yönetme düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri **32**
Tablo 12: Geleceği yönetme düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması **33**
Tablo 13: Yenilikçi olma düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri **33**
Tablo 14: Yenilikçi olma düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması **34**
Tablo 15: Ortalama gelecek beklentisi düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri **34**
Tablo 16: Ortalama gelecek beklentisi düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması **35**
Tablo 17: Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri **36**
Tablo 18: Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması **36**

Tablo 19: Geleceği düşünme ve planlama düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri **37**
Tablo 20: Geleceği düşünme ve planlama düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması **38**
Tablo 21: Olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri **39**
Tablo 22: Olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması **39**
Tablo 23: Geleceği yönetme düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri **40**
Tablo 24: Geleceği yönetme düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması **40**
Tablo 25: Yenilikçi olma düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri **41**
Tablo 26: Yenilikçi olma düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması **42**
Tablo 27: Ortalama gelecek beklentisi düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri **43**
Tablo 28: Ortalama gelecek beklentisi düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması **43**
Tablo 29: Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri **45**
Tablo 30: Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması **45**

ÇALIŞAN BİREYLERDE GELECEK BEKLENTİSİ VE PSİKOLOJİK SAĞLAMLIĞIN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

ÖZET

Bu araştırmada çalışan bireylerin gelecek beklentisi ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında bir ilişkinin var olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra araştırmada çalışan bireylerin gelecek beklentileri ve psikolojik sağlamlık düzeylerinin bazı demografik değişkenlere (cinsiyet, işteki mevki düzeyi, algılanan gelir ve görevde yükselme ihtimali) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini özel bir tekstil firmasının çeşitli bölümlerinde görev alan ve rastgele seçilmiş 300 çalışan oluşturmuştur. Araştırmada kullanılan verileri toplamak amacıyla Demografik Bilgi Formu, Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği ve Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırmanın verilerini analiz etmek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu, T-testi ve ANOVA Analizi yöntemlerine başvurulmuştur. Verilerin IBM SPSS 26.0 paket programı kullanılarak analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda çalışan bireylerde gelecek beklentisi ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkinin gelecek beklentisi ve gelecek beklentisi alt boyutlarından biri olan yenilikçi olma değişkeni ile psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkiden kaynaklı olduğu ortaya konulmuştur. Araştırmada elde edilen diğer sonuçlara göre, çalışan bireylerin, gelecek beklenti düzeyleri ile cinsiyet, işteki mevki ve algılanan gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmezken, gelecek beklenti düzeylerinin görevde yükselme ihtimali değişkeni ile anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca çalışan bireylerin, psikolojik sağlamlık düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmezken, psikolojik sağlamlık düzeylerinin işteki mevki, algılanan gelir düzeyleri ve görevde yükselme ihtimali değişkeni ile anlamlı bir farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Bireyler, Gelecek Beklentisi, Psikolojik Sağlamlık

FUTURE EXPECTATION AND PSYCHOLOGICAL RESILIENCE IN EMPLOYED INDIVIDUALS IN TERMS OF SOME VARIABLES

SUMMARY

This work aims to examine whether there is a relationship between the future expectations of working individuals and their psychological resilience. In addition, it tackles the future expectations and psychological resilience levels of working individuals. It proves that there is significant difference according to some demographic variables such as gender, occupied position, perceived income and the possibility for promotion. The sample of the research is consisted of 300 randomly selected employees working in various departments of a textile company. Demographic Information Form, Attitude Scale Towards the Future and Brief Psychological Resilience Scale were used to collect the data utilized in this study. Pearson Product Moment Correlation, T-test and ANOVA Analysis methods were used to analyze the data. The results were evaluated by using IBM SPSS 26.0 package program. According to the research, there was no significant difference between the future expectation levels of the employed individuals, gender, job position and perceived income levels. It was found that the future expectation levels had a significant relationship with the probability of promotion at work variable. It was also observed that there was no significant difference between the psychological resilience levels of the working individuals and the gender criterion. Nevertheless, the psychological resilience levels showed a significant difference with the variable of job position, perceived income levels and the possibility of rising at work.

Keywords: Working Individuals, Future Expectancy, Psychological Resilience

1. BÖLÜM: GİRİŞ

Zaman kavramı insan yaşamında en önemli faktördür. İnsan, yaşamı boyunca daha iyi bir geleceğe sahip olmak için geçmiş ve gelecek arasındaki şimdiki zamanı en iyi şekilde yaşamayı amaçlamaktadır. Bunun nedeni ise, yenidünya düzeni olan çağdaş yaşamın en önem verdiği unsurun gelecek planlaması olmasıdır. Gelecek planlamasının temelini güdülenme, planlama ve değerlendirme olmak üzere üç aşama oluşturmaktadır (Artar, 2003). Bunun yanı sıra iyi planlanmış bir gelecek için, bu süreçte " gelecek beklentisinin geçmiş ve mevcut tecrübelere paralel şekillendirilmesi" (Budak, 2000) izlenecek doğru yol olarak ifade edilmektedir. Buradan yola çıkarak, tasarlanan gelecek için önemli unsurlardan biri de gelecek beklentisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelecek beklentisi kişinin ileri zamanda bulunmak istediği yer, yapmak istediği faaliyetler ve gerçekleştirmeyi arzu ettiği hayalleri ve hedefleri şeklinde tanımlanmaktadır (İkizoğlu, Dölek ve Çifci , 2007).

Araştırmada ele alınan birinci değişken olan gelecek beklentisi bugüne kadar bazı araştırmaların konusu olarak incelenmeye değer görülmüş bir kavramdır. 21.yüzyılın ilk yarısında gelecek beklentisi ile ilgili çalışmalara başlanmıştır. Bu kavramın öncüsü kabul edilen sosyolog William Isaac Thomas, 1920 yılında beklenti üzerine yaptığı bir çıkarımda kişinin, bir durumu gerçek kabul etmesi neticesinde, sonuçların da gerçek olacağını öne süren görüşüyle, beklenti kavramının sonuçları etkileyeceğine işaret etmiştir. Thomas'a göre kişiler ortaya koydukları davranışlara belirli anlamlar yüklemekte ve bu anlamlar, gelecekte olaylara karşı gösterecekleri eylemleri etkilemektedir (Hurn, 1993).

Gelecek beklentisi, insan davranışlarını etkileyen faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Adler, 1994). Buradan yola çıkarak gelecek beklentisi değişkenini etkileyen ve bunun yanı sıra gelecek beklentisi değişkeninden etkilenen birçok faktörün var olduğunu söylemek mümkündür. Gelecek beklentisini anlamak ve anlamlandırmak adına yapılan akademik çalışmalarda, gelecek beklentisi ile birçok değişkenin birlikte değerlendirildiği çalışmalar karşımıza çıkmaktadır. Gelecek beklentisi üzerine yapılan çalışmaların büyük bir bölümü ise ergenlerin gelecek beklentisi üzerinedir (Şimşek, 2012). Ancak bu çalışmada yetişkin bireylerin gelecek

beklentisi analiz edilecektir. Gelecek beklentisini etkileyen unsurlara bakıldığında ise, cinsiyet, iş ya da okul yaşamındaki başarı, gelir düzeyi, eğitim durumu gibi bazı değişkenlerin daha ön plana çıktığı gözlemlenmektedir (Uluçay, Özpolat, İşgör ve Taşkesen, 2014).

Gelecek beklentisinin doğuracağı olumsuz sonuçlara bakıldığında; tasarlanan gelecek planının iyi yapılamaması ya da herhangi bir sebepten dolayı başarıya ulaşamaması sonucunda kişilerde stres, ümitsizlik (Çokluk, 2000), depresyon ve kaygı (MacLeod ve Byrne , 1996) gibi duygu durumları ortaya çıkabilmektedir. Bunun yanı sıra gelecek beklentisinin doğuracağı birçok olumlu durumun da olduğu yapılan çalışmalarda ortaya konulmaktadır. Bunlardan biri, geleceğe yönelik gerçekleşmesi arzu edilen beklentilere ilişkin duyulan umudun, yaşamdan hoşnut olma düzeyini artırmanın yanı sıra ruh sağlığına da olumlu etki edebiliyor olmasıdır (Yavuzer ve diğerleri, 2015). Gelecek beklentisi kavramı üzerine gerçekleştirilen çalışmalarda, olumlu gelecek beklentisine sahip bireylerin, pozitif düşünce ve hislere sahip oldukları ve bunun psikolojik sağlıklarını güçlü kıldığı ifade edilmektedir (McCabe ve Barnett, 2000). Benzer şekilde katı düşünce ve davranış kalıplarına sahip olmayan (esnek bireyler) ve yüksek psikolojik sağlamlık gösteren bireylerin daha güçlü olumlu gelecek beklentisine yatkınlık gösterdikleri yapılan çalışmalarda ortaya çıkan bulgulardır (Walsh, 1996).

Araştırmada ele alınan ikinci değişken de psikolojik sağlamlık kavramıdır. İnsanlar yaşama ilk adım attıkları andan itibaren çeşitli olaylarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu olaylar okulda başarılı olma, evlenme ve çocuk sahibi olma vb. kişiye mutluluk veren olaylar olabileceği gibi ölüm, boşanma ve işte başarısız olma gibi olumsuz olaylar olarak da ortaya çıkabilmektedir. Olumlu ve yahut olumsuz olarak karşılaşılan bu olaylarda çoğu insan için hayata karşı dik duruş sergilemek ve yaşanılan her olayda mücadeleci bir kişilik göstermek önemli bir yetenek haline gelmektedir (Elsel, 2019). Türkiye'de özellikle 21.yüzyıla geçiş sürecinden sonra popülerliği artan psikolojik sağlamlık, bireyin yaşamında karşılaştığı zorlayıcı ve riskli durumlara rağmen nasıl başarılı ve yeterli bir duruş sergilediğini ortaya koyan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Özer ve Deniz , 2014).

Pozitif psikoloji kapsamı içerisinde yer alan psikolojik sağlamlık, uluslararası alan yazınında İngilizce resilience kelimesinden türetilmiş ve Türk psikoloji alan yazınında

psikolojik sağlamlık, dayanıklılık ve yılmazlık gibi kelimelerle literatürde karşılık bulmuştur (Işık, 2016). 1990 yılında Masten, Best ve Garmezy tarafından ortaya atılan görüşe göre zorlayıcı ve tehdit içeren koşullar altında, bireylerin bu durumu başarılı bir şekilde atlatması ve sonuca ulaşma kapasitesine psikolojik sağlamlık denilmektedir. Bu bağlamda, psikolojik sağlamlığı yüksek olan bireylerin zor süreçlerden geçtikten sonra kendilerini kısa zamanda toplama gücüne sahip oldukları sonucuna varılabilmektedir (Işık, 2016).

Alan yazınında gelecek beklentisi ve psikolojik sağlamlığın cinsiyet, yaş, gelir düzeyi ve medeni durum gibi sosyo-demografik faktörler ile ilişkili olabileceği gözlemlenmiştir (Aydın ve Egemberdiyeva, 2018). Bu bağlamda çalışmada, çalışan bireylerin gelecek beklentisi ve psikolojik sağlamlığı arasındaki ilişkinin nasıl bir yönelim gösterdiği analiz edilmiştir.

1.1. Problem Cümlesi

Bu araştırmada cevabı aranan temel problem için sorulması gereken iki anahtar soru, "Gelecek beklentisi ile psikolojik sağlamlık arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?" ve "Çalışan bireylerin gelecekten beklentileri ve psikolojik sağlamlık düzeyleri cinsiyet, iş yaşamındaki mevkileri, algılanan gelir düzeyleri ve görevde yükselme ihtimallerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?" şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

1.2. Alt Problemler

1. Çalışan bireylerin gelecek beklentisi ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. Gelecek beklentisi düzeyleri açısından çalışan kadın ve erkek bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

    2.a. Geleceği düşünme ve planlama düzeyleri açısından kadın ve erkek bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

    2.b. Olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik düzeyleri açısından kadın ve erkek bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

    2.c. Geleceği yönetme düzeyleri açısından kadın ve erkek bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

2.d. Yenilikçi olma düzeyleri açısından kadın ve erkek bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

3. Gelecek beklentisi düzeyleri açısından çalışan beyaz yaka ve mavi yaka bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

3.a. Geleceği düşünme ve planlama düzeyleri açısından beyaz yaka ve mavi yaka bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

3.b. Olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik düzeyleri açısından beyaz yaka ve mavi yaka bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

3.c. Geleceği yönetme düzeyleri açısından beyaz yaka ve mavi yaka bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

3.d. Yenilikçi olma düzeyleri açısından beyaz yaka ve mavi yaka bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

4. Gelecek beklentisi düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

4.a. Geleceği düşünme ve planlama düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

4.b. Olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

4.c. Geleceği yönetme düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

4.d. Yenilikçi olma düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

5. Gelecek beklentisi düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

5.a. Geleceği düşünme ve planlama düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

5.b. Olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

5.c. Geleceği yönetme düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

5.d. Yenilikçi olma düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

6. Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından kadın ve erkek çalışan bireyler arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

7. Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından beyaz yaka ve mavi yaka çalışan bireyler arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

8. Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

9. Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

İş yaşamındaki huzur ve mutluluk kavramları, kişilerin davranışlarında önemli etkilere sahip olgular olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelecek beklentisinin de insan davranışları üzerinde önemli etkileri olduğu yapılan çalışmalarda gözlemlenmiştir. Buradan yola çıkarak, insanı önemli ölçüde etkileyen bu iki kavramın arasında da güçlü bir bağ olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Çalışan bireylerde iş hayatında yaşanılan huzursuzluk ve mutsuzluğun temel nedeni ise, çoğu zaman kişiden beklenen yüksek performans olarak gözlemlenmektedir. Talep edilen bu durumun kabul edilebilir bir yanı olmasına karşın, yüksek performans göstermesine engel teşkil eden olayların yaşanması ve bireyin kendini ve arzu ettiği başarıyı ortaya koyamaması büyük bir stresin baş göstermesine neden olabilmektedir (Çokluk, 2000).

Literatürde "Gelecek Beklentisi" kavramı kapsamında yapılan çalışmaların büyük bir bölümü, ergenlik döneminde olan gençler ve yahut çalışma hayatına daha adım atmamış üniversite çağındaki bireyler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle bu çalışmanın önemi, gelecek beklentisi kavramı üzerinde aydınlatılmamış bir alana ışık tutabilecek olmasıdır.

Çalışmanın ikinci unsuru olarak karşımıza çıkan "Psikolojik Sağlamlık" kavramının temelini, "İnsan" faktörü oluşturmaktadır. Kavramın temelini oluşturan insan faktörü

aynı zamanda çalışma hayatının da mihenk taşıdır. Bunun temel nedeni, bir işletmenin faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi için sahip olması gereken "Üretim Faktörleri" olarak adlandırılan beş temel şartın (makine, sermaye, malzeme, yönetim, insan) içerisinde, yalnızca insanın psikolojik süreçleri içinde barındıran bir organizma olması yatmaktadır (Öze, 2005). İş yaşamında ise, çalışan bireyler belli zamanlarda zorlu durumlarla karşılaşabilmektedir. Çalışan bireylerin iş yaşamında karşılaştığı zorluklarla baş etmeye çalışması ve zorlukları nasıl atlatacağı üzerine düşünmesi, kişi üzerinde stresin oluşmasına neden olan kaynakların başında gelmektedir (Gümüştekin ve Gültekin, 2009). Psikolojik sağlamlık kavramını incelemek ise bu süreçte önem arz etmektedir.

Buradan yola çıkarak bu çalışmada üzerinde durulan değişkenlerin tamamı için, bireylerin yaşamlarında önemli etkilere sahip değişkenler ifadesini kullanmamız yanlış olmayacaktır. Alan yazın incelendiğinde ise, gelecek beklentisi ile psikolojik sağlamlık kavramları arasında bir ilişkinin var olup olmadığını doğrudan inceleyen herhangi bir çalışmayla karşılaşılmamıştır. Bunun yanı sıra, iki kavramın da son yıllarda üzerinde durulan araştırma konuları olması sebebiyle gelecek beklentisi ve psikolojik sağlamlık üzerine sınırlı sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, gelecek beklentisi ile psikolojik sağlamlık kavramları üzerine analizler yapılarak bu kavramların önemini vurgulamak ve yeni çalışmaların ortaya çıkmasına katkıda bulunmaktır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Çalışan bireylerin gelecek beklentisi ile psikolojik sağlamlığı arasındaki ilişkinin değerlendirildiği bu çalışmada temel varsayımlar aşağıdaki maddeler halinde sıralanmaktadır:

1. Araştırma örnekleminin evreni yeterli düzeyde temsil ettiği kabul edilmektedir.

2. Araştırmada yararlanılan veri toplama araçlarının geçerli ve güvenilir bilgiler elde etmeye uygun araçlar olduğu varsayılmaktadır.

3. Araştırmaya katılmayı kabul eden bireylerin cevaplarının objektif ve samimi olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmaya Ait Sınırlılıklar

Bu araştırmaya ait sınırlılıklar aşağıda belirtilmektedir:

1. Gelecek beklentisi ve psikolojik sağlamlık düzeylerine yönelik elde edilen bulgular; Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği ve Psikolojik Sağlamlık Ölçeğinden sağlanan bilgilerle sınırlıdır.

2. Araştırma özel bir tekstil firmasında çalışan bireyler üzerinde yapılmıştır ve araştırma sonucunda elde edilen veriler benzer şartlara sahip çalışan bireyler için genellenebilir.

3. Cinsiyet, mevki, algılanan gelir, görevde yükselme ihtimali değişkenleri bilgi toplama formundan elde edilen sonuçlar ile sınırlı tutulmaktadır.

1.6. Tanımlar

Gelecek Beklentisi: Bireyin, gelecekte gerçekleştirmeyi arzu ettiği başarılarına ilişkin pozitif düşüncelere sahip olmasıdır (Jessor, Turbin ve Costa, 2004).

Psikolojik Sağlamlık: Bireyin, mücadele etmesini gerektirecek zorlu yaşam koşullarına karşın dışarıdan gelen etkilere kendini kapatarak, kendi için en iyi olana odaklanması ve başarılı bir şekilde bu sürece uyum sağlamasıdır (Kaya, 2015; Ülker Tümlü ve Recepoğlu, 2013).

1.7. Simgeler ve Kısaltmalar

GYTÖ: Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği

KPSÖ: Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

2. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ LİTERATÜR ÇALIŞMALARI

2.1. Çalışan Bireyler ve Çalışma Hayatı Kavramları

Çalışma kavramı üzerine çok sayıda tanım bulunmaktadır: Etimolojik olarak çalışma kavramı eski Yunan ve Roma kültüründe "acı", "zahmet" ve "yorgunluk" olarak tanımlanmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 1999). Çalışma kavramı, zorlu bir süreç olmanın yanı sıra ortaya konulan emek karşılığında sahip olunan ücret ve haklar olarak mutluluk veren bir olay olarak değerlendirilmektedir (Adıgüzel ve Yüksel , 2011). "Bir şeyi ortaya koymak, meydana getirmek ve ortaya konulan bu çalışma için hem zihinsel hem de bedensel emek ve çaba göstermek" (Püsküllüoğlu, 1995) olarak da ifade edilen çalışma kavramı ayrıca, "bireyin kendi ihtiyaçları doğrultusunda ürün ve hizmet meydana getirme faaliyetleri" şeklinde de ifade edilmektedir. Bütün bu tanımlar içinde "insan" ortak kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Özkul, 2007). Buna paralel olarak, çalışma hayatı da insan için önemli bir konuma sahip ve insan yaşamının büyük bir bölümünü kapsayan zamanıdır (Ören ve Yüksel , 2012).

Bireyin toplumsal statüsünü de ortaya koyan kavram olarak karşımıza çıkan çalışma hayatı, bireyin potansiyelini göstermesi açısından olumlu bir katkı sağlarken aynı zamanda zihinsel ve bedensel olarak yıpranmasına sebep olması açısından olumsuz durumları beraberinde getirmektedir (Ören ve Yüksel , 2012).

Çalışan bireyler zamanlarının büyük bir bölümünü işyerlerinde ve ya iş ile ilgili faaliyetleri yerine getirmekle harcamaktadırlar. Çalışma süresi boyunca birçok zorlayıcı faktör ile karşı karşıya kalan çalışan bireyler, buna paralel olarak işe bağlı stres ile mücadele etmek durumunda kalmaktadırlar (Çınar, 2010). Küreselleşmenin beraberinde getirdiği etkiler neticesinde çalışma hayatında köklü değişimler meydana gelmektedir. Bu değişimler çalışan bireylerde baskı oluşturmanın yanı sıra, çalışma hayatında rekabeti artırmakta ve çalışan bireyler gösterdikleri mücadele sonucu yorgun düşmektedirler. Bunun dışında ekonomik krizler, işsizlik, iş hayatındaki belirsizlikler, çevresel sorunlar, ulaşımda yaşanan sıkıntılar, iletişim problemleri vb. konularda yaşanan toplumsal sorunlar da günümüzde çalışan bireylerin işe bağlı oluşan streslerini daha da üst noktalara taşıyan faktörler olarak karşımıza

çıkmaktadırlar (Örücü ve diğerleri, 2011; Çögenli ve Erdal, 2018; Türk ve diğerleri, 2008). Çalışanlar üzerinde oluşan bu stres, onların çalışma hayatına karşı tutum ve davranışlarını da olumsuz yönde etkilemekte, buna bağlı iş stresi, işe devamlılığın bozulması, iş performansının düşmesi ve işi bırakma gibi tutum ve davranışların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Deveci, 2019).

2.2. Gelecek Beklentisi

2.2.1. Kavramsal açıdan gelecek beklentisi

"Gerçekleşmesi beklenen şey" veya "Bireyin belli şart ve durumların alacağı biçimler veya kendisinden beklenenler konusundaki öngörüsü" (TDK, 2017) olarak tanımlanan beklenti kavramı, psikoloji bilimi çerçevesinde ise "ileriye bakma, beklentiyi geçmişe ve mevcut deneyimlere dayandırma" (Budak, 2009) şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımlamalardan yola çıkarak gelecek beklentisi de, bireylerin belirsiz gelecekle ilgili görüşlerini, sergiledikleri davranışları ve ruhani durum geçişlerini içine alan bilişsel haritalar olarak karşımıza çıkmaktadır (Şimşek, 2012). İnsanoğlunun beklentileri doğrultusunda yaşamayı arzu ettiği ancak yaşadığı ana kadar gerçekleşmemiş olan hayatının bölümüne gelecek denilmektedir. Bu bağlamda gelecek beklentisi kişinin gelecekte kimlerle, nerede ve nasıl olacağı sorularına verdiği cevaplara ve yaşamayı arzu ettiği hayata bağlı olarak, kişisel ve toplumsal yaşamdan talep ettikleridir (İkizoğlu, Önal-Dölek & Gökçearslan-Çifci, 2007).

Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin ışığında sosyal, kültürel, ekonomik, politik vb. birçok alanda meydana gelen değişimler, bireylerin de geleceğe yönelik hayallerinin, hedeflerinin ve planlarının değişmesine neden olmaktadır. Gerçekleşen bu değişimler neticesinde bireylerin tutum ve davranışları da yeniden şekillenmektedir. Bireylerin bu süreçte karşı karşıya kaldıkları beklenmedik olayları yönetme becerileri de geleceklerini etkilemektedir (Bodur ve Kaya, 2017).

İnsan yaşamını hep bir adım öteye taşıyan gelecek, bireylerin arzu ettiklerini gerçekleştirmesine yönelik beklentileri içinde barındıran kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma hayatının temel taşı olan bireyin geleceğe ilişkin beklentileri de hem bireyi hem de iş yaşamında etkileşimi olan tüm faktörleri etkilemektedir (Ehtiyar ve diğerleri , 2017). Yurtiçi ve yurtdışı alan yazın çalışmalarına bakıldığında gelecek beklentisiyle ilgili birtakım çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Ancak yapılan çalışmaların çok büyük bir bölümü, ergenlik döneminde olan lise öğrencilerinin ve

yahut henüz çalışma hayatına adım atmamış olan üniversiteli gençlerin gelecek beklentilerini araştırma amaçlı hazırlanmıştır. Bu araştırma ise, çalışan ve yetişkin bireylerin kendi geleceklerine yönelik tutumlarını şekillendirme fırsatı bulmalarına katkı sağlamayı bunun yanı sıra çalışan ve yetişkin bireyler için de gelecek beklentisi kavramı üzerine literatürde daha fazla araştırmanın yapılmasına öncü olmayı amaçlamaktadır.

2.2.2. Gelecek beklentisi üzerine yapılan çalışmalar

Gelecek beklentisi kavramına ait yapılan çalışmalardan biri olan "Çağrı Merkezi Hizmetleri Bölümü Öğrencilerinin Gelecek Beklentileri Üzerine Bir Araştırma: Selçuk Üniversitesi Örneği" (Tekin ve Akgemci, 2018) adlı çalışmada ortaya konulan çıkarımlar; öğrencilerin gelecekleri için en çok önem verdikleri konunun yaptıkları işten zevk alma ve görevde yükselme ihtimallerinin olduğu bir işte çalışmayı arzu ettikleri yönündedir. Çalışmada önem verdikleri konularda son sırada yer alan madde ise çalıştıkları işin onlara lüks bir hayat sağlaması maddesidir. Bunun yanı sıra yapılan çalışmada sekiz hipotez kurulmuştur. Kurulan bu hipotezlerden çıkan sonuçlara göre cinsiyet, sınıf, öğrenim durumu, mezun olunan lise ve öğrenim hayatı süresince yaşanılan yer boyutlarında gelecek beklenti düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bunun yanı sıra öğrencilerin gelir düzeyleri, yaşadıkları yer (köy, ilçe ve il) ve kardeş sayılarına bağlı gelecek beklentileri arasında anlamlı bir farklılık oluştuğu gözlemlenmektedir. Anlamlı bir farklılık oluşan hipotezlerde çıkan sonuçlara göre, yüksek geliri olan öğrencilerin düşük geliri olan öğrencilere göre, köyde yaşayan öğrencilerin ilçe ve illerde yaşayan öğrencilere göre, kardeş sayısı fazla olan (iki ve üç kardeş hariç) öğrencilerin kardeş sayısı az olan öğrencilere göre gelecek beklentilerinin yüksek olduğu sonuçları ortaya çıkmaktadır (Tekin ve Akgemci, 2018).

Şimşek (2012), "Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki Lise Öğrencilerinin Gelecek Beklentileri ve Gelecek Beklentilerini Etkileyen Faktörler" adlı çalışmasında o bölgede ikamet eden lise öğrencilerinin geleceğe dair beklentilerini ve bu beklentileri etkileyen faktörleri analiz etmektedir. Araştırmanın örneklemini 54 lisede öğrenim gören ve rastgele seçilen toplam 1106 öğrenci oluşturmaktadır. Yapılan araştırmaya göre, Güneydoğu Anadolu bölgesinde yaşayan lise öğrencilerinin eğitsel gelecek, kişisel ve mesleki gelecek, sosyal gelecek ve ekonomik gelecek düzeylerinde beklentilerinin genel anlamda iyi ve orta arasında olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmada en yüksek düzeyde kişisel gelecek ve mesleki gelecek konusunda umutlu oldukları gözlemlenen lise öğrencilerinin, eğitsel, ekonomik ve sosyal gelecek konularında sırasıyla umutlarının daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Şimşek gençlerin güçlü bir özgüvene sahip olsalar dahi eğitim sistemi bunun yanı sıra kamusal ve ekonomik sistem gibi kontrolün onlarda olmadığı konularda tereddütte düştüklerini ifade etmektedir. Araştırmaya göre, lise öğrencilerinin gelecek beklentileri cinsiyet, okudukları lise türü, akademik başarı ortalamaları, aile gelir düzeyi, kardeş sayısı, anne eğitim düzeyi, baba mesleği, okul öncesi eğitim alma durumu ve evde konuşulan dil boyutlarına göre anlamlı bir farklılık göstermezken, liselerinin bulunduğu şehir, sınıf düzeyi, disiplin cezası alma durumu ve okulu bırakma eğilimi boyutlarına göre anlamlı farklılıklar göstermiştir (Şimşek, 2012).

Türkön'ün "Ergenlerde (14-18) Bağlanma Stilleri ile Gelecek Beklentisi ve Öz-Denetim Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kayseri Örneği" adlı çalışması ergenlik döneminde olan lise öğrencilerinin bağlanma stillerinin, gelecek beklentilerinin ve öz denetim düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini analiz etmeye yönelik bir çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmada devam edilen okul türüne göre bağlanma stili, kaçınan bağlanma ve gelecek beklentisi arasında anlamlı bir farklılığın var olduğu ortaya konulmuştur. Bunun yanı sıra babanın eğitim durumu ve katılımcıların ebeveynlerinin arasındaki iletişimin düzeyi ile gelecek beklentisi arasında da anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir (Türkön , 2019).

Bir diğer çalışma olarak literatürde karşımıza çıkan "Lise Öğrencilerinin Gelecek Beklentileri Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmada, araştırmaya katılan öğrencilerin öğrenim gördükleri lise türlerine göre gelecek beklenti düzeylerinde anlamlı bir farkın olup olmadığı analiz edilmeye çalışılmıştır. Araştırma bulgularına göre, lise türleri farklı olan öğrencilerin gelecek beklenti düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma sonucuna göre gelecek beklentisi en yüksek düzeyde olan lise türü Spor Lisesi olarak analiz edilirken, bunu sırasıyla Ticaret Lisesi, Tarım Lisesi, İmam Hatip Lisesi, Güzel Sanatlar Lisesi (Resim Bölümü), Endüstri Meslek Lisesi, Anadolu Lisesi, Sağlık Meslek Lisesi, Turizm ve Otelcilik Lisesi, Öğretmen Lisesi, Kız Meslek Lisesi ve Güzel Sanatlar Lisesi (Müzik Bölümü) izlemektedir (Uluçay, Özpolat, İşgör ve Taşkesen , 2014).

Gelecek beklentisi üzerine yapılan çalışmalardan biri de "Lise Öğrencilerinde Boş Zaman Yönetimi ve Gelecek Beklentisi İlişkisi" adlı çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Lise düzeyinde öğrenim gören katılımcıların gelecek beklentileri ile boş zaman yönetimleri arasında bir farklılık olup olmadığını analiz eden bu çalışmanın örneklemini 590 kız ve 467 erkek öğrenci olmak üzere toplam 1057 katılımcı meydana getirmektedir. Çalışmada dört değişken için hipotezler kurulmuştur. Bu değişkenler cinsiyet, iletişim düzeyi, aile gelir düzeyi ve ders başarısıdır. Kurulan hipotezler sonucunda elde edilen verilere göre, cinsiyet değişkeni ile gelecek beklentisi ve gelecek beklentisinin alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit edilirken, cinsiyet değişkeni ile boş zaman yönetimi ve boş zaman yönetimi alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Gelecek beklentisinde ortaya çıkan anlamlı farklılık erkek öğrencilerin lehine olarak analiz edilmiştir. Araştırmanın bir diğer değişkeni olan aile gelir düzeyi ile gelecek beklentisi ve onun alt boyutlarından olan ekonomik ve sosyal gelecek arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilirken, aile gelir düzeyi ile boş zaman yönetimi ve onun alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Aile gelir düzeyi ve gelecek beklentisi arasında bu anlamlı farklılığın ortaya çıkması gelir düzeyi orta ve yüksek olan katılımcılardan kaynaklanmıştır. Çalışmada üçüncü değişken olarak analiz edilen iletişim düzeyi ile gelecek beklentisi ve onun alt boyutlarından olan ekonomik, eğitsel, kişisel ve mesleki gelecek arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu gözlemlenmiştir. İletişim düzeyleri ile boş zaman yönetimleri arasındaki analizin sonucunda ise amaç belirleme ve yöntem, boş zaman tutum ve değerlendirme alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İletişim düzeyi değişkeninin gelecek beklentisi ve boş zaman yönetimi ile anlamlı bir farklılık göstermesi, çok düşük ve düşük iletişim düzeyine sahip olan öğrenciler ile çok yüksek iletişim düzeyine sahip öğrenciler arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Araştırmadaki son değişken olan ders başarısı ile gelecek beklentisi alt boyutlarının tamamı arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu analiz edilirken, ders başarısı ile boş zaman yönetimi alt boyutlarından amaç belirleme ve yöntem, programlama ve değerlendirme arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu analiz edilmiştir. Ders başarısında ortaya çıkan bu anlamlı farklılık, derslerde kendini başarılı bulan öğrencilerin lehine olarak analiz edilmiştir (Çuhadar, Demirel, Er ve Serdar, 2019).

Tuncer (2011), "Yükseköğretim Gençliğinin Gelecek Beklentileri Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmasında, meslek yüksekokullarında eğitim alan öğrencilerin

gelecek beklenti düzeylerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Tuncer, yapılan araştırmanın örnekleminin meslek yüksekokulları seçilmesinin nedenini, ara eleman yetiştiren ve bu sebepten ötürü küresel değişimlerden en çok etkilenen grup olmasına dayandırmaktadır. Araştırmanın örneklemini Tunceli Meslek Yüksekokulunda farklı alanlarda eğitim alan 430 öğrenci oluşturmaktadır. Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, cinsiyet değişkeni gelecek beklentisi ile anlamlı bir farklılık gösterirken, bu farklılığın kız öğrencilerin gelecek beklenti düzeylerinin erkek öğrencilerden yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Çalışmada bir diğer anlamlı farklılık gösteren değişken kardeş sayısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Kardeş sayısı ile gelecek beklentisi arasında anlamlı farklılık tespit edilmesindeki etken, 3-4 kardeşe sahip öğrenciler ile 5 ve daha fazla kardeş sayısına sahip öğrenciler arasındaki ilişki olarak gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra, gelecek beklentisi ile sınıf, mezun olunan ortaöğretim kurumu, ailenin ikamet ettiği yer, gelir düzeyi, baba eğitim durumu, anne eğitim durumu, öğrencinin kalmakta olduğu yer ve okuduğu bölüm değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır (Tuncer, 2011).

Şanlı ve Saraçlı (2015) "Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Beklentileri Üzerinde Etkili Olan Faktörlerin Analizi" adlı çalışmalarında üniversite öğrencilerinin gelecek beklentisini etkileyen etmenleri analiz etmek amacıyla Afyon Kocatepe Üniversitesinde öğrenim gören 402 lisans öğrencisi rastgele seçilerek anket tekniği yöntemiyle, veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Verilerden elde edilen sonuçlara göre, gelecek beklentisi üzerinde en büyük etkiye sahip faktörün bireyin kişilik özellikleri olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra, üniversite öğrencilerinde gelecek beklentisinin yüksek olmasına etki eden faktörler, anne ve babalarının birbiriyle olan iletişimleri, bireyin yetiştirilme tarzı ve aldığı eğitim çerçevesinde ortaya koyduğu çalışmayı en iyi şekilde gerçekleştirmesi, arkadaşları ile verimli zaman geçirmesi ve mesleki eğitiminin iş yaşamında ona güç vereceğine inanmasının etkili olacağı analiz edilmiştir (Şanlı ve Saraçlı , 2015).

2.3. Psikolojik Sağlamlık

2.3.1. Kavramsal açıdan psikolojik sağlamlık

Psikolojik sağlamlık kavramı, pozitif psikoloji yaklaşımı sayesinde bireylerin karşılaştıkları güçlükler ve zorluklar karşısında, güçlü yönlerine odaklanarak kendini toparlayabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır (Çetin ve diğerleri, 2015; Seligman

ve Csikszentmihalyi, 2000). Bir başka tanımda ise psikolojik sağlamlık, bireyin yaşadığı büyük değişiklikler, zorluklar veya riskli durumlar karşısında gösterdiği direnç ve bunlarla başa çıkma yeteneği olarak karşımıza çıkmaktadır (Stewart ve diğerleri, 1997). Psikolojik sağlamlık için yapılmış tanımlar kavram için yapılan genel tanımlar olup, çalışan bireyler üzerine de psikolojik sağlamlık tanımı yapmak mümkündür. Buna göre çalışan bireylerde psikolojik sağlamlık, çalıştıkları kurumda karşılaştıkları ve çalışma performanslarını olumsuz yönde etkileyecek durumlar karşısında mücadele etme gücüne ve yeteneğine sahip olmaları durumudur (Kanbur ve diğerleri , 2017).

Yapılan ilk çalışmalarda psikolojik sağlamlık bir kişilik özelliği olarak kabul edilmiştir. Daha sonraki süreçte ise, psikolojik sağlamlığı yaşanılan olayın ve yaşandığı zaman diliminin etkilediği görüşü önem kazanmıştır (Gilligan, 2000). Bundan sonraki süreçte kavram üzerine birçok tanımlama yapılmıştır. Psikolojik sağlamlık üzerine yapılan bu tanımlamalara bakıldığında, üzerinde önemle durulan iki nokta karşımıza çıkmaktadır. Bunlar, stresli ve ya zorlu bir yaşam ile bireyin bu durumlar karşısında gösterdiği sağlam duruştur (Luthar, 2000). Bunun yanı sıra yapılan tanımlamalarda psikolojik sağlamlığın, hem kişilik özelliği hem de çevresel etmenlerin harmanı olduğu ifade edilmiştir (Tuğral , 2020). Ayrıca psikolojik sağlamlık dinamik bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Bunun nedeni ise, bireyin yaşadığı olumsuz bir durum karşısında başarılı bir tavır sergilemesi bundan sonra yaşayacağı her olayda başarılı bir tavır sergileyeceği anlamına gelmemektedir (Stewart, Reid ve Mangham , 1997).

2.3.2. Psikolojik sağlamlığı etkileyen faktörler (Risk faktörleri, Koruyucu faktörler ve Olumlu sonuçlar)

Psikolojik sağlamlık kavramının var olabilmesi için, bireyin yaşantısında stres ya da travmatik bir sürecin varlığı elzemdir. Uyum becerileri yüksek düzeyde olan bireyin yaşamında stres ya da herhangi bir travmatik durum söz konusu değilse orada bireyin psikolojik sağlamlığının düşüklüğünden ve yahut yüksekliğinden söz etmek mümkün olmayacaktır (Windle, 1999).

Psikolojik sağlamlığa olumsuz yönde etki eden etmenler risk faktörleri olarak isimlendirilmektedir. Olumsuz bir durumun ortaya çıkmasına sebep olan etmenler olarak karşımıza çıkan risk faktörleri; bireysel faktörler, ailesel faktörler ve çevresel

faktörler olmak üzere üç kategoride incelenmiştir (Gizir, 2007). Gizir'in çalışmasından elde edilen bilgilere göre risk faktörleri;

- **Bireysel risk faktörleri;** kronik hastalıklar, olumsuz yaşam olayları ve erken doğum
- **Ailesel risk faktörleri;** ebeveynlerin boşanması, ebeveynlerin ölümü ve yahut tek bir ebeveyn ile yaşamak, ebeveynlerin fiziksel ya da psikolojik rahatsızlıkları, ergenlik çağında anne olma,
- **Çevresel risk faktörleri;** çocuk istismarı ve çocuk ihmali, doğal afet ve savaşlar gibi toplumsal zorluklar, yoksulluk ve ekonomik buhran, ev ve ya barınma imkânlarına sahip olamamak, ailevi sorunlar ve toplumsal baskılar

şeklinde gruplandırılmaktadır.

Psikolojik sağlamlığa olumlu yönde etki eden etmenler ise koruyucu faktörler olarak adlandırılmışlardır. Koruyucu faktörler, stres ve risk altında olan bireyin yaşanan olumsuz durumlar karşısında yeterliliklerini kullanmasına yardımcı olmaktadır (Masten, 1994). Bunun yanı sıra koruyucu faktörler; özgüvene olumlu etkisi olan, pozitif çözüm bulma kabiliyetini güçlendiren aynı zamanda duyguların kontrolünü sağlayarak sorunların üstesinden gelmeye olanak veren etmenler olarak karşımıza çıkmaktadır (Eser, 2013). Olumlu durumların ortaya çıkmasına katkı sağlayan koruyucu faktörler bireysel, ailesel ve çevresel olmak üzere üç kategoride incelenmiştir (Gizir, 2007). Gizir'in çalışmasından elde edilen bilgilere göre koruyucu faktörler;

- **Bireysel koruyucu faktörler;** yaşam amaçları ve hedeflerinin olması, pozitif ya da kolay mizaç, zekâ, akademik başarı, benlik saygısı ve öz yeterlilik, iç kontrol odağı, sağlık durumu, cinsiyet, yaş, geleceğe dair olumlu beklentiler, kişisel farkındalık ve kendini kabul, başarılı problem çözme yeteneği, özerklik, hayata karşı olumlu bakış açısı ve iyimserlik, mizah duygusuna sahip olma ve sosyal yetkinlik
- **Ailesel koruyucu faktörler;** destek veren ebeveynler ve ya bir aile üyesi ile olumlu ilişkiler, çocuğa yönelik gerçek ve yüksek düzey beklentiler, etkili ebeveynlik/effective parenting/ev yapısı ve kuralları,

- **Çevresel koruyucu faktörler;** arkadaş/akran desteği, sosyal çevrede destek veren bir yetişkin ile olumlu ilişkiler, etkili toplumsal kaynaklar (kaliteli okullar, gençlik organizasyonları, gençlik merkezleri vb.)

şeklinde gruplandırılmaktadır.

Psikolojik sağlamlığı etkileyen faktörlerden sonuncusu olarak karşımıza olumlu sonuçlar çıkmaktadır. Psikolojik sağlamlık kararını verebilmek için, risk ve koruyucu faktörlerin yanı sıra, ele alınması gereken bir diğer konu akademik başarı vb. konulardaki olumlu sonuçların değerlendirilmesidir (Masten, 2001). Psikolojik sağlamlıkta olumlu sonuçların kabul görmesi için, birinci etmen bireyin zorlu ve stresli bir yaşama sahip olması, ikinci etmen ise bireyin gelişim aşamasında sorumluluklarının üstesinden gelebilecek yeterlilikte olması şartı aranmaktadır (Masten, 2001). Gizir'in çalışmasından elde edilen bilgilere göre;

- **Olumlu sonuçlar;** sosyal yeterlik/olumlu sosyal ilişkiler, düşük davranış problemleri (externalizing problems), düşük duygusal problemler ya da belirtiler (internalizing problems), psikososyal uyum bileşenlerinin varlığı, psikopatoloji varolmaması, akademik başarı

şeklinde sıralanmaktadır.

2.3.3. Psikolojik sağlamlık üzerine yapılan çalışmalar

Erarslan'ın 2014 yılında yapmış olduğu çalışmasında, üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlık, depresif belirtiler ve yaşam memnuniyeti düzeyleri arasındaki ilişkide benlik saygısı, pozitif dünya görüşü ve umut (bilişsel üçlü) birleşenlerinin rolünün önemi üzerine ayrıntılı analizler yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Türkiye'de üniversite düzeyinde öğrenim gören ve hayatlarının bir döneminde "Risk Faktörlerini Belirleme Listesi"nde (Terzi, 2008) belirtilen maddelerden en az biri başından geçmiş olan 610 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik sağlamlığın benlik ve pozitif dünya görüşü ile anlamlı bir ilişki içinde olduğu ve bu sayede yaşam memnuniyetinin arttığı ve depresif belirtilerin azaldığı gözlemlenmiştir (Erarslan , 2014).

Aydın ve Egemberdiyeva (2018), yaptıkları çalışmada üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlık düzeylerini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada örneklemi, çeşitli üniversitelerde eğitim alan 209 öğrenci meydana getirmektedir. Araştırmada

hipotezler, psikolojik sağlamlık düzeyi ile cinsiyet, yaş, bölüm türü, kardeş sayısı, algılanan sosyal destek düzeyi ve mutluluk düzeyi arasında kurulmuştur. Araştırmada psikolojik sağlamlık düzeyi ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bölüm türü açısından yapılan değerlendirmede ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiş ve bu farklılık Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümü öğrencilerinin diğer bölümlerde öğrenim gören öğrencilere göre daha düşük olmasından kaynaklandığı ortaya konulmuştur. Araştırmada yaş ve kardeş sayısı ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, kardeş sayısı arttıkça psikolojik sağlamlığın azaldığı yani negatif bir ilişkinin var olduğu, yaş arttıkça ise psikolojik sağlamlığın arttığı yani pozitif bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bir diğer faktörü olarak karşımıza çıkan mutluluk düzeyi ile psikolojik sağlamlık düzeyinin arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin var olduğu analiz edilmiştir. Son olarak çalışmada ortaya konulan hipotez, üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlık düzeyleri ile algılanan sosyal destek düzeyleri arasında bir ilişkinin var olup olmadığıdır. Yapılan araştırmanın sonucunda, algılanan sosyal destek alt boyutlarından aile desteği ve önemli diğer kişi desteği ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmezken, arkadaş desteği alt boyutu ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin var olduğu gözlemlenmiştir (Aydın ve Egemberdiyeva, 2018).

Harmancı, Öcalp ve Bozgöz (2019), "Genç Yetişkinlerde Psikolojik Sağlamlık ve Duygusal Öz-Farkındalık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı çalışmalarında genç yetişkin bireylerin psikolojik sağlamlık ve duygusal öz farkındalık düzeylerini çeşitli demografik değişkenlere göre analiz etmektedirler. Araştırmanın örneklemini 2019 yılında Ankara'da ve Konya'da ikamet eden 18-32 yaş aralığında yer alan 200 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, genç yetişkinlerin psikolojik sağlamlık ve duygusal öz farkındalık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, genç yetişkinlerde cinsiyet ile psikolojik sağlamlık boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu farklılığın, erkek genç yetişkinlerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin kadın genç yetişkinlere göre yüksek olmasından kaynaklandığı sonucuna varılmıştır. Araştırmanın ikinci değişkeni olan duygusal öz farkındalık boyutu için elde edilen sonuçlar ise, genç yetişkin bireylerde cinsiyet ile duygusal öz farkındalık arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığıdır. Ayrıca genç yetişkinlerde medeni durum ile

psikolojik sağlamlık ve duygusal öz farkındalık arasında anlamlı düzeyde bir fark tespit edilmemiştir (Harmancı, Öcalp ve Bozgöz , 2019).

Deniz, Çimen ve Yüksel (2020), "Psikolojik Sağlamlığın İş Stresine Etkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma" adlı çalışmalarında hastane çalışanlarının psikolojik sağlamlık ile iş stresi düzeylerinin demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin analizini gerçekleştirmişlerdir. Ayrıca araştırmada, psikolojik sağlamlık ile iş stresi düzeyleri arasındaki ilişkinin saptanması hedeflenmiştir. Araştırma örneklemini 391 kişi oluşturmaktadır. Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların orta düzeyde psikolojik sağlamlık ve iş stresi düzeylerine sahip oldukları belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, psikolojik sağlamlık ve iş stresi düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek adına yapılan çalışmalarda, katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu farklılığın, erkek katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeylerinin kadın katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeylerinden yüksek olmasından kaynaklı olduğu ortaya konulmuştur. Bunun yanı sıra, iş stresi düzeylerinin de cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın nedeninin, kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre iş stresi düzeylerinin yüksek olmasından kaynaklı olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, hastane çalışanlarında psikolojik sağlamlık ve iş stresi düzeyleri yaş, eğitim durumu ve hastanedeki çalışma süresi faktörlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, çalıştıkları hastanedeki görevlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılığın nedeni psikolojik sağlamlık boyutu düzeyinde, diğer personelin psikolojik sağlamlığının sağlık personeline göre daha yüksek olmasından, iş stresi düzeyindeki farklılığın nedeni ise, sağlık personelinin iş stresinin diğer personele göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular, psikolojik sağlamlık ve iş stresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin var olduğunu ortaya koymaktadır (Deniz, Çimen ve Yüksel , 2020).

Işık ve Çelik (2020), "Ergenlerde Psikolojik Sağlamlığın Sosyal Dışlanma, Sosyal Kaygı, Cinsiyet ve Sınıf Düzeyi Açısından İncelenmesi" adlı çalışmalarında ergenlerin psikolojik sağlamlık düzeylerini sosyal dışlanma, sosyal kaygı, cinsiyet ve sınıf düzeyi boyutlarına göre analiz etmişlerdir. Araştırmanın örneklemini, 2017-2018 eğitim öğretim yılında İstanbul'un farklı ilçelerinde yer alan dokuz devlet okulunun 7, 8, 9, 10 ve 11. sınıfında öğrenim gören gönüllü 521 öğrenci oluşturmaktadır. Çalışmadan

elde edilen bulgulara göre, sosyal dışlanmanın iki alt boyutu sosyal kaygı ile görmezden gelinme ve dışlanma boyutunun psikolojik sağlamlık ile negatif bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, cinsiyet değişkeni ile psikolojik sağlamlık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmezken, sınıf düzeyi değişkeni ile psikolojik sağlamlık arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Bu anlamlı farklılığın, 9.sınıf öğrencilerinin psikolojik sağlamlık düzeylerinin 7.sınıf öğrencilerine kıyasla oldukça düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir (Işık ve Çelik , 2020).

Özdemir ve Adıgüzel (2020), "Sağlık çalışanlarında sosyal zekâ, benlik saygısı ve psikolojik sağlamlık arasındaki ilişki ve etkileyen faktörler" adlı çalışmalarında, çalışan bireylerin sosyal zekâsı, benlik saygıları ve psikolojik sağlamlıkları arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın örneklemini, Siirt iline bağlı bir devlet hastanesindeki 241 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının, benlik saygıları, sosyal zekâları ve psikolojik sağlamlıkları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Çocukluk çağında dövülme, tehdit, fiziksel, duygusal ihmal ve cinsel istismara maruz kalma, ihmal edici baba tutumu, alkol kullanımı, çalışma süresi az olan ve çalışma şekli düzensiz olan sağlık çalışanlarının düşük benlik saygısına sahip oldukları belirlenmiştir. Çalışmada psikolojik sağlamlık, sosyal zekâ ve benlik saygısı ile yaş faktörü arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiş, çıkan sonuçlara göre psikolojik sağlamlık ve sosyal zekâ düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmezken, benlik saygısı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Bu farklılığın nedeninin, 31-40 yaş aralığındaki sağlık çalışanlarının benlik saygı düzeylerinin daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca medeni durumu evli olan ve eğitim düzeyi yüksek olan sağlık çalışanlarının sosyal zekâlarının daha yüksek olduğu, bunun yanı sıra hekimlerin diğer sağlık çalışanlarına göre sosyal farkındalıklarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmada incelenen son değişkenler olarak karşımıza çıkan cinsiyet ve ana babanın hayatta olması faktörleri ile psikolojik sağlamlık, sosyal zekâ ve benlik saygısı arasında ise anlamlı bir fark olmadığı ortaya konulmuştur (Özdemir ve Adıgüzel , 2020).

Tuğral'ın (2020), "Ergenlerde Yalnızlık, Psikolojik Sağlamlık, Algılanan Sosyal Destek ve Sosyal Görünüş Kaygısı" adlı çalışmasında, ergenlerde gözlemlenen yalnızlık, psikolojik sağlamlık, sosyal destek ve sosyal görünüş kaygısı değişkenleri

arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığı analiz edilmiş bunun yanı sıra cinsiyet faktörünün bu değişkenler üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini, İstanbul'un Zeytinburnu ilçesinde bulunan proje temelli Anadolu liselerinde öğrenim gören 13-18 yaş arasındaki 521 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, ergenlerde sosyal görünüş kaygısı ve yalnızlık ile psikolojik sağlamlık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Buna göre ergenlerde, sosyal görünüş kaygısı ve yalnızlık arttıkça psikolojik sağlamlık düzeyinde azalma meydana gelmektedir. Araştırmanın diğer bir alt boyutu olan ergenlerde sosyal destek ile psikolojik sağlamlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Bu analize göre ergenlerde, sosyal destek arttıkça psikolojik sağlamlık düzeyinde artma meydana gelmektedir. Araştırmanın son faktörü olarak incelenen cinsiyet faktörü ile psikolojik sağlamlık düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmada bu anlamlı farklılığın nedeninin, erkeklerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin kadınların psikolojik sağlamlık düzeylerinden yüksek olmasından kaynaklandığı ortaya konulmuştur (Tuğral , 2020).

3. BÖLÜM: YÖNTEM

Yapılan bu çalışmada amaç, çalışan bireylerin gelecek beklentisi ile psikolojik sağlamlık düzeylerinin arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Bunun yanı sıra bireylerin gelecek beklentisi ve psikolojik sağlamlık düzeylerinin cinsiyet, işteki mevki durumu, algılanan gelir düzeyi ve görevde yükselme ihtimali değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemedikleri analiz edilmektedir. Üçüncü bölümde araştırma modeli, örneklemi, yararlanılan ölçekler ve veri analiz yöntemleri açıklanacaktır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, çalışan bireylerin gelecek beklentisi ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için "Karşılaştırmalı İlişkisel Tarama Modeli" yönteminden yararlanılmıştır. İki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin düzeyini, bu değişkenler arasındaki birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini tespit etmek amacıyla uygulanan bu araştırma modellerinin tamamına "İlişkisel Tarama Modelleri" denilmektedir. Tam anlamıyla bir sebep-sonuç ilişkisi ortaya koymayan, ancak o doğrultuda bazı emareler vererek, iki değişkenden birinin durumunun bilinmesi halinde diğer değişkenin durumunun tespit edilmesinde fayda sağlayacak sonuçlar elde edilen bir araştırma yöntemidir (Karasar, 1999).

3.2. Araştırmanın Örneklemi

Bu araştırmanın örneklemini özel bir tekstil firmasının çeşitli bölümlerinde görev alan ve random olarak seçilen 300 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminin özel bir tekstil firması olarak seçilmesinin nedeni (firmada görev yapıyor olmam sebebiyle=kolay örneklem) verilere kolay ulaşılabilir olmasıdır. Araştırmaya katılan çalışanların 126'sı beyaz yaka, 174'ü ise mavi yakadır. 133'ü kadın ve 167'si erkek çalışandan oluşan örneklemin yaş kriteri ise 18-24 yaş arası %14,7, 25-40 yaş arası %48,3, 41 ve üstü yaş %37 oranlarında dağılım göstermektedir. Katılımcıların 130'u kendilerini yetersiz gelir düzeyine sahip, 151'i orta düzey gelire sahip ve 19'u yüksek gelir düzeyine sahip olarak bildirmiştir. Ayrıca bu katılımcıların 130'u görevde yükselme ihtimalinin düşük, 143'ü görevde yükselme ihtimalinin orta ve 27'si görevde

yükselme ihtimalinin yüksek olduğunu ifade etmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri hakkında ulaşılan veriler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri

Değişken	**n**	**%**
Cinsiyet		
Kadın	133	44,3
Erkek	167	55,7
Yaş Dağılımı		
18-24 yaş arası	44	14,7
25-40 yaş arası	145	48,3
41 ve üstü yaş	111	37,0
İşteki Mevki		
Beyaz yaka	126	42,0
Mavi yaka	174	58,0
Algılanan Gelir Düzeyi		
Yetersiz	130	43,3
Orta düzey	151	50,3
İyi düzey	19	6,4
Görevde Yükselme İhtimali		
Düşük	130	43,3
Orta	143	47,7
Yüksek	27	9,0

3.3. Araştırmada Yararlanılan Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerine ulaşmak adına, çalışmada üç ölçekten yararlanılmıştır.

3.3.1. Demografik bilgi formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan bu bilgi formu ankete katılan bireyler hakkında demografik bilgiler elde etmek amacıyla hazırlanmıştır. Formda çalışan bireylerin cinsiyet, işteki mevki, algılanan gelir düzeyi ve görevde yükselme ihtimalini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır (**Ek 1**).

3.3.2. Geleceğe yönelik tutum ölçeği

Araştırmada kullanılan Bodur ve Seren (2020) tarafından geliştirilen "Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği" adlı ölçek Lawshe tekniği ile 11 uzmanın görüşü alınarak

hazırlanmıştır. Başlangıçta 55 maddeden oluşan form, yapılan değerlendirmeler sonucu son halinde 21 maddeye indirgenmiştir. Geleceğe yönelik tutum ölçeği, 21 betimsel ifadeden oluşan ve 5'li Likert tipi tek boyutlu bir ölçme aracıdır. Her ifadeye "kesinlikle katılıyorum" (5 puan), "katılıyorum" (4 puan), "kısmen katılıyorum" (3 puan), "katılmıyorum" (2 puan) ve "kesinlikle katılmıyorum" (1 puan) şeklinde beş seçenekten biriyle cevap verilmektedir. Ölçekteki cümlelerin tamamı olumlu yönde ifadeler olup, olumsuz cümle içeren herhangi bir madde ölçekte yer almamaktadır. Ölçekten alınan puanlar 21-105 arasındadır ve alınan düşük puanlar ölçek değerlendirilmesi yapılırken, geleceğe yönelik olumsuz tutumu ifade ederken, alınan yüksek puanlar ise geleceğe yönelik olumlu tutumu ifade etmektedir (**Ek 2**).

Orijinal geleceğe yönelik tutum ölçeği alt boyutlarının Cronbach alfa (α) iç tutarlılık katsayıları geleceği düşünme ve planlama boyutu için .83, olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik boyutu için .82, geleceği yönetme boyutu için .70 ve yenilikçi olma boyutu için .87 olarak tespit edilmiştir. Geleceğe yönelik tutum ölçeğinin tamamı için ise Cronbach alfa (α) iç tutarlılık katsayısının .91 olduğu görülmüştür. Araştırmadan elde edilen verilere göre geleceğe yönelik tutum ölçeğinin Cronbach alfa (α) iç tutarlılık katsayıları ise, ölçeğin alt boyutları olan geleceği düşünme ve planlama boyutu için .87, olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik boyutu için .88, geleceği yönetme boyutu için .81 ve yenilikçi olma boyutu için de .94 değerlerinde bulunmuştur. Geleceğe yönelik tutum ölçeğinin tamamı için Cronbach alfa (α) iç tutarlılık katsayısı ise .94 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği

Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği, 6 betimsel ifadeden oluşan ve 5'li Likert tipindedir. Bu ölçek Smith ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe uyarlama çalışması ise Doğan tarafından (2015) gerçekleştirilmiştir. Ölçekte bulunan 2, 4 ve 6.maddeler olumsuz ifadeler olarak hazırlanmıştır. Ölçekten alınacak puanlar 6-30 arasındadır ve alınan düşük puanlar, psikolojik sağlamlığın düşük olduğunu ortaya koyarken, alınan yüksek puanlar psikolojik sağlamlığın yüksek olması anlamına gelmektedir (Doğan, 2015) (**Ek 3**).

Orijinal kısa psikolojik sağlamlık ölçeğinin Cronbach alfa (α) iç tutarlılık katsayısının .83 olduğu görülmüştür. Araştırmadan elde edilen verilere göre ise, kısa psikolojik sağlamlık ölçeğinin Cronbach alfa (α) iç tutarlılık katsayısı .93 olarak hesaplanmıştır.

3.4. Veri Analizleri

Gelecek beklentisi verilerinin normal dağılıma uygunluğunun test edilmesi amacıyla çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri analiz edilmiştir. Geleceğe yönelik tutum ölçeğinin alt boyutları olan geleceği düşünme ve planlama boyutunun çarpıklık değeri -.745, basıklık değeri .218, olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik boyutu çarpıklık değeri -.432, basıklık değeri -.044, geleceği yönetme boyutu çarpıklık değeri -.526, basıklık değeri .122 ve yenilikçi olma boyutu için de çarpıklık değeri -.950, basıklık değeri .040 olarak bulunmuştur. Geleceğe yönelik tutum ölçeğinin tamamı için ise çarpıklık değeri -.670, basıklık değeri .135 olarak hesaplanmıştır. Araştırma verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğinin analizi için yapılan normallik testinde değerlerin -1.96 ve +1.96 normallik sınır değerleri içinde yer aldığı ve p değerinin ise 0.05 anlamlılık düzeyinde olduğu belirlenmiştir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2017).

Çalışmanın ikinci değişkeni olarak incelenen psikolojik sağlamlık verilerinin normal dağılıma uygunluğunun test edilmesi amacıyla çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri analiz edilmiştir. Kısa psikolojik sağlamlık ölçeğinin çarpıklık değeri -.343, basıklık değeri ise -.683 olarak hesaplanmıştır. Kısa psikolojik sağlamlık ölçeğinin verileri için de yapılan normallik testinde değerlerin -1.96 ve +1.96 normallik sınır değerleri içinde yer aldığı ve p değerinin ise 0.05 anlamlılık düzeyinde olduğu belirlenmiştir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2017).

Araştırmada verilerin normallik sınırlarında olduğu tespit edildikten sonra parametrik testlere geçilmiştir. Çalışanların gelecek beklentileri ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkileri analiz etmek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu, çalışanların gelecek beklentisi ve psikolojik sağlamlık düzeylerinin cinsiyet ve mevki açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek için ise “t testi” analizinden yararlanılmıştır. Çalışanların gelecek beklentisi ile psikolojik sağlamlık düzeylerinin; algılanan gelir düzeyleri, iş yaşamında görevde yükselme ihtimalleri açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek amacıyla ise ANOVA analizi kullanılmıştır. Verilerin analizi IBM SPSS 26.0 paket programı yardımı ile gerçekleştirilmiştir.

4. BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölüm araştırmada kurulan hipotezlerden elde edilen sonuçların ayrıntılı olarak incelenmesini içermektedir. Araştırmanın yürütülmesine rehberlik eden sorular aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır. Aşağıda yer alan her araştırma maddesine ilişkin elde edilen sonuçlar sırasıyla ayrıntılı olarak incelenecektir:

4.1. Çalışan Bireylerin Gelecek Beklentisi ile Psikolojik Sağlamlık Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir İlişki Var Mıdır?

Çalışan bireylerin gelecek beklentisi ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla uygulanan pearson korelasyon sonucu elde edilen veriler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Çalışan bireylerin gelecek beklentileri ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkinin korelasyon tablosu

Faktör	1	2	3	4	5	6
1. Geleceği düşünme ve planlama	—					
2. Olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik	.801**	—				
3. Geleceği yönetme	.750**	.799**	—			
4. Yenilikçi olma	.605**	.625**	.653**	—		
5. Ortalama gelecek beklentisi	.883**	.901**	.899**	.843**	—	
6. Ortalama psikolojik sağlamlık	.067	.080	.109	.174**	.128*	—
Ortalama	3.73	3.42	3.37	3.81	3.58	2.97
Standart Sapma	0.92	0.88	0.92	1.18	0.86	0.39

** p< .01

Tablo 2'ye göre çalışan bireylerin gelecek beklentisi ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında anlamlı ilişkilerin varlığı saptanmıştır. Tablo incelendiğinde psikolojik sağlamlığın; gelecek beklentisi alt boyutlarından olan, geleceği düşünme ve planlama (r=.067; p<.01), olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik (r=.080; p<.01) ve geleceği yönetme (r=.109; p<.01) arasında anlamlı bir ilişkinin var olmadığı gözlemlenirken,

yenilikçi olma (r=.174; p<.01) alt boyutu ile anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin var olduğu gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra, ortalama gelecek beklentisi (r=.128; p<.05) ile de pozitif bir ilişkisinin olduğu görülmektedir.

Yorum: Yapılan analiz sonucu çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin, gelecek beklentisi alt boyutlarından olan geleceği düşünme ve planlama, olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik ve geleceği yönetme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmezken, gelecek beklentisinin diğer bir alt boyutu olan yenilikçi olma ile anlamlı ve pozitif bir ilişki içerisinde olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca yapılan analizler sonucunda psikolojik sağlamlık ve gelecek beklentisi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, yüksek seviyede psikolojik sağlamlığa sahip çalışan bireylerin yüksek seviyede gelecek beklentisine sahip oldukları görülmüştür. Böylece araştırılan problem doğrulanmıştır.

4.2. Gelecek Beklentisi Düzeyleri Açısından Çalışan Kadın ve Erkek Bireylerin Arasında Anlamlı Farklılıklar Var Mıdır?

Gelecek beklentisi düzeyleri açısından çalışan kadın ve erkek bireylerin arasındaki farklılıkların araştırılmasında İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan "t" testi yönteminden yararlanılmıştır.

Tablo 3: Gelecek beklentisi düzeyleri açısından çalışan kadın ve erkek bireylerin cinsiyete göre karşılaştırılmasına yönelik t testi tablosu

Değişken	Cinsiyet	N	$\overline{X}$	Ss	t	Sd	p
Geleceği düşünme ve planlama	Kadın	133	3.76	0.89	.479	300	.632
	Erkek	167	3.71	0.93			
Olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik	Kadın	133	3.46	0.84	.615	300	.539
	Erkek	167	3.40	0.90			
Geleceği yönetme	Kadın	133	3.32	0.95	-.713	300	.476
	Erkek	167	3.40	0.88			
Yenilikçi olma	Kadın	133	3.82	1.17	.032	300	.974
	Erkek	167	3.81	1.19			
Ortalama gelecek beklentisi	Kadın	133	3.59	0.85	.104	300	.918
	Erkek	167	3.58	0.86			

Tablo 3'te cinsiyet değişkeni açısından çalışan bireylerin, gelecek beklentisi düzeyleri için ortaya çıkan puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, kadın ve erkek çalışan bireyler arasında geleceği düşünme ve planlama ($t_{0.05:\ 300}$=.479), olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik ($t_{0.05:\ 300}$=.615), geleceği yönetme ($t_{0.05:\ 300}$=-.713), yenilikçi olma ($t_{0.05:\ 300}$=.032) ve ortalama gelecek beklentisi ($t_{0.05:\ 300}$=.104) düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Yorum: Bu analizde çalışan bireylerin gelecek beklentisi düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Gelecek beklentisinin alt boyutları olan geleceği düşünme ve planlama ($t_{0.05:\ 300}$=.479), olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik ($t_{0.05:\ 300}$=.615), geleceği yönetme ($t_{0.05:\ 300}$=-.713) ve yenilikçi olma ($t_{0.05:\ 300}$=.032) açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu bulgular doğrultusunda geleceği düşünme, olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik, geleceği yönetme ve yenilikçi olma kavramları cinsiyete göre değişkenlik göstermemektedir. Ayrıca sonuçlar kadın ve erkek çalışan bireyler arasında gelecek beklentisi düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığını ($t_{0.05:\ 300}$=.104) göstermektedir. Böylelikle ortaya çıkarılan bulgular araştırılan problemi doğrulamamaktadır.

4.3. Psikolojik Sağlamlık Düzeyleri Açısından Kadın ve Erkek Çalışan Bireyler Arasında Anlamlı Farklılıklar Var Mıdır?

Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından çalışan kadın ve erkek bireylerin arasındaki farklılıkların araştırılmasında İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan "t" testi yönteminden yararlanılmıştır.

Tablo 4: Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından çalışan kadın ve erkek bireylerin cinsiyete göre karşılaştırılmasına yönelik t testi tablosu

Değişken	Cinsiyet	N	$\overline{X}$	Ss	t	Sd	p
Psikolojik sağlamlık	Kadın	133	3.35	.99	.030	300	.976
	Erkek	167	3.34	1.05			

Tablo 4'te cinsiyet değişkeni açısından çalışan bireylerin, psikolojik sağlamlık düzeyleri için ortaya çıkan puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, kadın ve erkek çalışan bireyler arasında psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından anlamlı bir ilişkinin var olmadığı tespit edilmektedir ($t_{0.05:}$

$_{300}$=.030). Buna göre cinsiyet faktörüne bağlı psikolojik sağlamlık düzeyleri farklılık göstermemektedir.

Yorum: Bu analizde çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bulgular kadın ve erkek çalışan bireyler arasında psikolojik sağlamlık açısından anlamlı bir farklılık olmadığını ($t_{0.05: 300}$=.030) göstermektedir. Buradan ortaya çıkan bulgular da araştırılan problemi desteklememektedir.

4.4. Gelecek Beklentisi Düzeyleri Açısından Beyaz Yaka ve Mavi Yaka Çalışanların Arasında Anlamlı Farklılıklar Var Mıdır?

Gelecek beklentisi düzeyleri açısından çalışan beyaz yaka ve mavi yaka bireylerin arasındaki farklılıkların araştırılmasında İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan "t" testi yönteminden yararlanılmıştır.

Tablo 5: Gelecek beklentisi düzeyleri açısından çalışan beyaz yaka ve mavi yaka bireylerin mevkilerine göre karşılaştırılmasına yönelik t testi tablosu

Değişken	**Mevki**	**N**	$\overline{X}$	**Ss**	**t**	**Sd**	**p**
Geleceği düşünme ve planlama	Beyaz yaka	126	3.83	0.91	1.587	300	.114
	Mavi yaka	174	3.66	0.91			
Olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik	Beyaz yaka	126	3.46	0.82	.742	300	.458
	Mavi yaka	174	3.39	0.91			
Geleceği yönetme	Beyaz yaka	126	3.38	0.83	.317	300	.752
	Mavi yaka	174	3.35	0.96			
Yenilikçi olma	Beyaz yaka	126	3.89	1.10	1.009	300	.314
	Mavi yaka	174	3.75	1.23			
Ortalama gelecek beklentisi	Beyaz yaka	126	3.64	0.82	1.042	300	.298
	Mavi yaka	174	3.53	0.87			

Tablo 5'te mevki değişkeni açısından çalışan bireylerin, gelecek beklentisi düzeyleri için ortaya çıkan puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, beyaz yaka ve mavi yaka çalışan bireyler arasında geleceği düşünme ve planlama ($t_{0.05: 300}$=1.587), olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik ($t_{0.05: 300}$=.742), geleceği yönetme ($t_{0.05: 300}$=.317), yenilikçi olma ($t_{0.05: 300}$=1.009) ve ortalama gelecek

beklentisi ($t_{0.05:\ 300}$=1.042) düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Yorum: Bu analizde çalışan bireylerin gelecek beklentisi düzeylerinin mevkilerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Gelecek beklentisinin alt boyutları olan geleceği düşünme ve planlama ($t_{0.05:\ 300}$=1.587), olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik ($t_{0.05:\ 300}$=.742), geleceği yönetme ($t_{0.05:\ 300}$=.317) ve yenilikçi olma ($t_{0.05:\ 300}$=1.009) açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu bulgular doğrultusunda geleceği düşünme ve planlama, olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik, geleceği yönetme ve yenilikçi olma kavramları mevkilere göre değişkenlik göstermemektedir. Ayrıca sonuçlar beyaz yaka ve mavi yaka çalışan bireyler arasında gelecek beklentisi düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığını ($t_{0.05:\ 300}$=1.042) göstermektedir. Böylelikle ortaya çıkarılan bulgular araştırılan problemi doğrulamamaktadır.

4.5. Psikolojik Sağlamlık Düzeyleri Açısından Beyaz Yaka ve Mavi Yaka Çalışan Bireyler Arasında Anlamlı Farklılıklar Var Mıdır?

Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından çalışan beyaz yaka ve mavi yaka bireylerin arasındaki farklılıkların araştırılmasında İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan "t" testi yönteminden yararlanılmıştır.

Tablo 6: Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından çalışan beyaz yaka ve mavi yaka bireylerin mevkilerine göre karşılaştırılmasına yönelik t testi tablosu

Değişken	**Mevki**	**N**	$\overline{X}$	**Ss**	**t**	**Sd**	**p**
Psikolojik sağlamlık	Beyaz yaka	126	3.54	.85	296.92	300	.004
	Mavi yaka	174	3.20	1.11			

Tablo 6'da mevki değişkeni açısından çalışan bireylerin, psikolojik sağlamlık düzeyleri için ortaya çıkan puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, beyaz yaka ve mavi yaka çalışan bireyler arasında psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir ($t_{0.05:\ 300}$=296.92). Bu farklılığın nedeni beyaz yaka çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık puan ortalamalarının ($\overline{X}$ =3.54, Ss= .85), mavi yaka çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık puan ortalamalarından ($\overline{X}$ =3.20, Ss= 1.11) daha büyük bir değere sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Buradan beyaz yaka çalışan bireylerin psikolojik

sağlamlık düzeylerinin mavi yaka çalışan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Yorum: Çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin mevkilerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz sonuçları beyaz yaka ve mavi yaka çalışan bireyler arasında psikolojik sağlamlık açısından anlamlı farklılık olduğunu ($t_{0.05:\ 300}$=296.92) ve beyaz yaka çalışanların psikolojik sağlamlık düzeylerinin mavi yaka çalışanlara oranla daha yüksek seviyede olduğunu göstermektedir. Sonuçlar referans alınarak beyaz yaka çalışanların mavi yaka çalışanlara oranla daha yüksek seviyede psikolojik sağlamlık gösterdikleri söylenebilir. Böylelikle araştırılan problem doğrulanmıştır.

4.6. Gelecek Beklentisi Düzeyleri Açısından Algılanan Gelir Düzeyleri Farklı Olan Çalışan Bireylerin Arasında Anlamlı Farklılıklar Var Mıdır?

Gelecek beklentisi düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı bir farklılık oluşup oluşmadığını tespit etmek amacıyla ANOVA testinden yararlanılmıştır. Çalışanların algılanan gelir düzeyleri; yetersiz, orta düzey ve iyi düzey olacak şekilde üç kategoride analiz edilmiştir. Bu farklılıkların neden kaynaklandığını ortaya çıkarmak adına beş alt soru cevaplandırılmıştır:

1. Geleceği düşünme ve planlama düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Geleceği düşünme ve planlama düzeyleri açısından çalışan bireylerin algılanan gelir düzeylerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini analiz etmek amacıyla uygulanan ANOVA analizi sonucunda ortaya çıkan veriler Tablo 7 ve Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 7: Geleceği düşünme ve planlama düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri

Algılanan gelir düzeyi	N	$\overline{X}$	Std. Sapma
Yetersiz	130	3.61	.95
Orta Düzey	151	3.82	.84
İyi Düzey	19	3.73	1.15
Toplam	300	3.73	.91

Tablo 8: Geleceği düşünme ve planlama düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	3.072	2	1.536	1.838	.161
Grup içi	248.194	297	.836		
Toplam	251.266	299			

Tablo 7'de algılanan gelir düzeyleri; yetersiz, orta düzey ve iyi düzey olan çalışan bireylerin puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 8'de elde edilen bu veriler üzerine uygulanan tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) sonuçları yer almaktadır. Algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerde geleceği düşünme ve planlama düzeyleri açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını ortaya koymak için yapılan varyans analizi sonucunda, çalışan bireylerin geleceği düşünme ve planlama puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmediği tespit edilmiştir ($F_{2\text{-}297}$=1.838, p>0.01).

2. Olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik düzeyleri açısından çalışan bireylerin algılanan gelir düzeylerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini analiz etmek amacıyla uygulanan ANOVA analizi sonucunda ortaya çıkan veriler Tablo 9 ve Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 9: Olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri

Algılanan gelir düzeyi	N	$\overline{X}$	Std. Sapma
Yetersiz	130	3.34	.87
Orta Düzey	151	3.47	.85
İyi Düzey	19	3.55	1.09
Toplam	300	3.42	.87

Tablo 10: Olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1.449	2	.725	.936	.393
Grup içi	229.909	297	.774		
Toplam	231.358	299			

Tablo 9'da algılanan gelir düzeyleri; yetersiz, orta düzey ve iyi düzey olan çalışan bireylerin puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 10'da ise elde edilen bu veriler üzerine uygulanan tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) sonuçları yer almaktadır. Algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerde olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik düzeyleri açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını ortaya koymak için yapılan varyans analizi sonucunda, çalışan bireylerin olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmediği tespit edilmiştir ($F_{2\text{-}297}$=.936, p>0.01).

3. Geleceği yönetme düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Geleceği yönetme düzeyleri açısından çalışan bireylerin algılanan gelir düzeylerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini analiz etmek amacıyla yapılan ANOVA analizi sonucunda ortaya çıkan veriler Tablo 11 ve Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 11: Geleceği yönetme düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri

Algılanan gelir düzeyi	N	$\overline{X}$	Std. Sapma
Yetersiz	130	3.31	.94
Orta Düzey	151	3.38	.87
İyi Düzey	19	3.54	1.03
Toplam	300	3.36	.91

Tablo 12: Geleceği yönetme düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1.052	2	.526	.626	.535
Grup içi	249.521	297	.840		
Toplam	250.573	299			

Tablo 11'de algılanan gelir düzeyleri; yetersiz, orta düzey ve iyi düzey olan çalışan bireylerin puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 12'de ise elde edilen bu veriler üzerine uygulanan tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) sonuçları yer almaktadır. Algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerde geleceği yönetme düzeyleri açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını ortaya koymak için yapılan varyans analizi sonucunda, çalışan bireylerin geleceği yönetme puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmediği tespit edilmiştir ($F_{2\text{-}297}$=.626, p>0.01).

4. Yenilikçi olma düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Yenilikçi olma düzeyleri açısından çalışan bireylerin algılanan gelir düzeylerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla uygulanan ANOVA analizi sonucunda ortaya çıkan veriler Tablo 13 ve Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 13: Yenilikçi olma düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri

Algılanan gelir düzeyi	N	$\overline{X}$	Std. Sapma
Yetersiz	130	3.69	1.29
Orta Düzey	151	3.85	1.08
İyi Düzey	19	4.28	1.04
Toplam	300	3.81	1.18

Tablo 14: Yenilikçi olma düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	6.508	2	3.254	2.343	.098
Grup içi	412.539	297	1.389		
Toplam	419.047	299			

Tablo 13'de algılanan gelir düzeyleri; yetersiz, orta düzey ve iyi düzey olan çalışan bireylerin puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 14'te ise elde edilen bu veriler üzerine uygulanan tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) sonuçları yer almaktadır. Algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerde yenilikçi olma düzeyleri açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını ortaya koymak için yapılan varyans analizi sonucunda, çalışan bireylerin yenilikçi olma puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın görülmediği tespit edilmiştir ($F_{2\text{-}297}$=2.343, p>0.01).

5. Ortalama gelecek beklentisi düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Ortalama gelecek beklentisi düzeyleri açısından çalışan bireylerin algılanan gelir düzeylerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini analiz etmek amacıyla uygulanan ANOVA analizi sonucunda ortaya çıkan veriler Tablo 15 ve Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 15: Ortalama gelecek beklentisi düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri

Algılanan gelir düzeyi	N	$\overline{X}$	Std. Sapma
Yetersiz	130	3.49	.89
Orta Düzey	151	3.63	.80
İyi Düzey	19	3.78	1.01
Toplam	300	3.58	.85

Tablo 16: Ortalama gelecek beklentisi düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	2.242	2	1.121	1.536	.217
Grup içi	216.774	297	.730		
Toplam	219.016	299			

Tablo 15'te algılanan gelir düzeyleri; yetersiz, orta düzey ve iyi düzey olan çalışan bireylerin puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 16'da ise elde edilen bu veriler üzerine uygulanan tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) sonuçları yer almaktadır. Algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerde ortalama gelecek beklentisi düzeyleri açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını ortaya koymak için yapılan varyans analizi sonucunda, çalışan bireylerin ortalama gelecek beklentisi puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmediği tespit edilmiştir ($F_{2\text{-}297}$=1.536, p>0.01).

Yorum: Çalışan bireylerin gelecek beklentisi düzeylerinin algılanan gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı analiz edilmiştir. Gelecek beklentisinin alt boyutlarında yapılan analiz sonuçlarında; yetersiz, orta düzey ve iyi düzey algılanan gelir düzeylerine sahip çalışan bireylerin geleceği düşünme ve planlama ($F_{2\text{-}297}$=1.838, p>0.01), olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik ($F_{2\text{-}297}$=.936, p>0.01), geleceği yönetme ($F_{2\text{-}297}$=.626, p>0.01) ve yenilikçi olma ($F_{2\text{-}297}$=2.343, p>0.01) puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre, çalışan bireylerin gelecek beklentisi alt düzeyleri algılanan gelir düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ayrıca algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin ortalama gelecek beklentisi puanları arasında da anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir ($F_{2\text{-}297}$=1.536, p>0.01). Analizler sonucu ortaya çıkan bulgular araştırılan problemi desteklememektedir.

4.7. Psikolojik Sağlamlık Düzeyleri Açısından Algılanan Gelir Düzeyleri Farklı Olan Çalışan Bireylerin Arasında Anlamlı Farklılıklar Var Mıdır?

Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından çalışan bireylerin algılanan gelir düzeylerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini analiz etmek amacıyla uygulanan ANOVA analizi sonucunda ortaya çıkan veriler Tablo 17 ve Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 17: Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri

Algılanan gelir düzeyi	N	$\overline{X}$	Std. Sapma
Yetersiz	130	3.16	1.18
Orta Düzey	151	3.40	.83
İyi Düzey	19	4.20	.76
Toplam	300	3.34	1.02

Tablo 18: Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	18.743	2	9.372	9.424	.000
Grup içi	295.351	297	.994		
Toplam	314.094	299			

Tablo 17'de algılanan gelir düzeyleri; yetersiz, orta düzey ve iyi düzey olan çalışan bireylerin puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 18'de ise elde edilen bu veriler üzerine uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır. Algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerde psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını ortaya koymak adına yapılan varyans analizi sonucunda, çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görüldüğü tespit edilmiştir ($F_{2\text{-}297}$=9.424, p<0.01). Ortaya çıkan bu farklılığın nedeninin, algılanan gelir düzeylerinin hangilerinin arasındaki ilişkiden kaynaklandığını tespit etmek için gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, bu anlamlı farklılığın algılanan gelir düzeyi iyi olan çalışan bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =4.20, Ss=.76) ile algılanan gelir düzeyi yetersiz olan çalışan bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =3.16, Ss=1.18) ve algılanan gelir düzeyi orta olan çalışan bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =3.40, Ss=.83) farkından kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulgular neticesinde algılanan gelir düzeyi iyi düzey olan çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık puanlarının algılanan gelir düzeyi yetersiz ve orta düzey olan çalışan bireylere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yorum: Çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin algılanan gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı analiz edilmiştir. Bunun sonucunda düşük, orta düzey ve iyi düzey algılanan gelir düzeylerine sahip çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın görüldüğü tespit edilmiştir ($F_{2\text{-}297}$=9.424, p<0.01). Bunun neticesinde algılanan gelir düzeyi iyi düzey olan çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin, algılanan gelir düzeyleri yetersiz ve orta düzey olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Analiz sonuçları araştırılan problemi doğrulamaktadır.

4.8. Gelecek Beklentisi Düzeyleri Açısından Görevde Yükselme İhtimali Farklı Olan Çalışan Bireylerin Arasında Anlamlı Farklılıklar Var Mıdır?

Gelecek beklentisi düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı bir farklılık oluşup oluşmadığını tespit etmek amacıyla ANOVA testinden yararlanılmıştır. Çalışanların görevde yükselme ihtimali; düşük, orta ve yüksek olacak şekilde üç kategoride analiz edilmiştir. Bu farklılıkların neden kaynaklandığını ortaya çıkarmak adına beş alt soru cevaplandırılmıştır:

1. Geleceği düşünme ve planlama düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Geleceği düşünme ve planlama düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farkı olan çalışan bireylerin puanlarının anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini analiz etmek amacıyla uygulanan ANOVA analizi sonucunda ortaya konulan veriler Tablo 19 ve Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 19: Geleceği düşünme ve planlama düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri

Görevde Yükselme İhtimali	N	$\overline{X}$	Std. Sapma
Düşük	130	3.51	.94
Orta	143	3.87	.84
Yüksek	27	4.00	.98
Toplam	300	3.73	.91

Tablo 20: Geleceği düşünme ve planlama düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	11.120	2	5.560	6.877	.001
Grup içi	240.146	297	.809		
Toplam	251.266	299			

Tablo 19'da görevde yükselme ihtimalleri; düşük, orta ve yüksek olan çalışan bireylerin puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 20'de ise elde edilen bu veriler üzerine uygulanan tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) sonuçları yer almaktadır. Görevde yükselme ihtimalleri farklı olan çalışan bireylerin geleceği düşünme ve planlama puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını ortaya koymak adına yapılan varyans analizi sonucunda, çalışan bireylerin geleceği düşünme ve planlama puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görüldüğü tespit edilmiştir ($F_{2\text{-}297}$=6.877, p<0.01). Ortaya çıkan bu farklılığın nedeninin, hangi görevde yükselme ihtimalleri arasındaki ilişkiden kaynaklandığını bulmak için gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, bu anlamlı farklılığın görevde yükselme ihtimali düşük olan çalışan bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =3.51, Ss=.94) ile görevde yükselme ihtimali orta olan çalışan bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =3.87, Ss=.84) ve görevde yükselme ihtimali yüksek olan çalışan bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =4.00, Ss=.98) farkından kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulgular neticesinde görevde yükselme ihtimali orta ve yüksek olan çalışan bireylerin geleceği düşünme ve planlama düzeyleri görevde yükselme ihtimali düşük olan çalışan bireylere göre daha yüksek olarak gözlemlenmiştir. Analiz sonuçları araştırılan problemi doğrulamaktadır.

2. Olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farkı olan çalışan bireylerin puanlarının anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini analiz etmek amacıyla uygulanan ANOVA analizi sonucunda ortaya konulan veriler Tablo 21 ve Tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 21: Olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri

Görevde Yükselme İhtimali	N	$\overline{X}$	Std. Sapma
Düşük	130	3.12	.88
Orta	143	3.61	.77
Yüksek	27	3.81	.96
Toplam	300	3.42	.87

Tablo 22: Olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	21.152	2	10.576	14.943	.000
Grup içi	210.206	297	.708		
Toplam	231.358	299			

Tablo 21'de görevde yükselme ihtimalleri; düşük, orta ve yüksek olan çalışan bireylerin puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 22'de ise elde edilen bu veriler üzerine uygulanan tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) sonuçları yer almaktadır. Görevde yükselme ihtimalleri farklı olan çalışan bireylerin olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını ortaya koymak adına yapılan varyans analizi sonucunda, çalışan bireyleri olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görüldüğü tespit edilmiştir ($F_{2\text{-}297}$=14.943, p<0.01). Ortaya çıkan bu farklılığın nedeninin hangi görevde yükselme ihtimalleri arasındaki ilişkiden kaynaklandığını bulmak için gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, bu anlamlı farklılığın görevde yükselme ihtimali düşük olan çalışan bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =3.12, Ss=.88) ile görevde yükselme ihtimali orta olan çalışan bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =3.61, Ss=.77) ve görevde yükselme ihtimali yüksek olan çalışan

bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =3.81, Ss=.96) farkından kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulgular neticesinde görevde yükselme ihtimali orta ve yüksek olan çalışan bireylerin olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik düzeyleri görevde yükselme ihtimali düşük olan çalışan bireylere göre daha yüksek olarak gözlemlenmiştir. Analiz sonuçları araştırılan problemi doğrulamaktadır.

3. Geleceği yönetme düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Geleceği yönetme düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farkı olan çalışan bireylerin puanlarının anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini analiz etmek amacıyla uygulanan ANOVA analizi sonucunda ortaya konulan veriler Tablo 23 ve Tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 23: Geleceği yönetme düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri

Görevde Yükselme İhtimali	N	$\overline{X}$	Std. Sapma
Düşük	130	3.09	.95
Orta	143	3.56	.80
Yüksek	27	3.61	.95
Toplam	300	3.36	.91

Tablo 24: Geleceği yönetme düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	17.235	2	8.617	10.968	.000
Grup içi	233.338	297	.786		
Toplam	250.573	299			

Tablo 23'te görevde yükselme ihtimalleri; düşük, orta ve yüksek olan çalışan bireylerin puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 24'te ise elde edilen bu veriler üzerine uygulanan tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) sonuçları yer almaktadır. Görevde yükselme ihtimalleri farklı olan çalışan bireylerin geleceği

yönetme puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını ortaya koymak adına yapılan varyans analizi sonucunda, çalışan bireylerin geleceği yönetme puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görüldüğü tespit edilmiştir (F_{2-297}=10.968, p<0.01). Ortaya çıkan bu farklılığın nedeninin, hangi görevde yükselme ihtimalleri arasındaki ilişkiden kaynaklandığını bulmak için gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, bu anlamlı farklılığın görevde yükselme ihtimali düşük olan çalışan bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =3.09, Ss=.95) ile görevde yükselme ihtimali orta olan çalışan bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =3.56, Ss=.80) ve görevde yükselme ihtimali yüksek olan çalışan bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =3.61, Ss=.95) farkından kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulgular neticesinde görevde yükselme ihtimali orta ve yüksek olan çalışan bireylerin geleceği yönetme düzeyleri görevde yükselme ihtimali düşük olan çalışan bireylere göre daha yüksek olarak gözlemlenmiştir. Analiz sonuçları araştırılan problemi doğrulamaktadır.

4. Yenilikçi olma düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Yenilikçi olma düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farkı olan çalışan bireylerin puanlarının anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini analiz etmek amacıyla uygulanan ANOVA analizi sonucunda ortaya konulan veriler Tablo 25 ve Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 25: Yenilikçi olma düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri

Görevde Yükselme İhtimali	N	$\overline{X}$	Std. Sapma
Düşük	130	3.54	1.32
Orta	143	4.00	.99
Yüksek	27	4.11	1.17
Toplam	300	3.81	1.18

Tablo 26: Yenilikçi olma düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	16.657	2	8.328	6.147	.002
Grup içi	402.390	297	1.355		
Toplam	419.047	299			

Tablo 25'te görevde yükselme ihtimalleri; düşük, orta ve yüksek olan çalışan bireylerin puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 26'da ise elde edilen bu veriler üzerine uygulanan tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) sonuçları yer almaktadır. Görevde yükselme ihtimalleri farklı olan çalışan bireylerin yenilikçi olma puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını ortaya koymak adına yapılan varyans analizi sonucunda, çalışan bireylerin yenilikçi olma puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F_{2\text{-}297}$=6.147, p<0.01). Ortaya çıkan bu farklılığın nedeninin, hangi görevde yükselme ihtimalleri arasındaki ilişkiden kaynaklandığını bulmak için gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, bu anlamlı farklılığın görevde yükselme ihtimali düşük olan çalışan bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =3.54, Ss=1.32) ile görevde yükselme ihtimali orta olan çalışan bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =4.00, Ss=.99) farkından kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulgular neticesinde görevde yükselme ihtimali orta olan çalışan bireylerin yenilikçi olma düzeyleri görevde yükselme ihtimali düşük olan çalışan bireylere göre daha yüksek olarak gözlemlenmiştir. Analiz sonuçları araştırılan problemi doğrulamaktadır.

5. Ortalama gelecek beklentisi düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Ortalama gelecek beklentisi düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farkı olan çalışan bireylerin puanlarının anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini analiz etmek amacıyla uygulanan ANOVA analizi sonucunda ortaya konulan veriler Tablo 27 ve Tablo 28'de verilmiştir.

Tablo 27: Ortalama gelecek beklentisi düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri

Görevde Yükselme İhtimali	N	$\overline{X}$	Std. Sapma
Düşük	130	3.32	.87
Orta	143	3.76	.74
Yüksek	27	3.88	.97
Toplam	300	3.58	.85

Tablo 28: Ortalama gelecek beklentisi düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	16.277	2	8.138	11.922	.000
Grup içi	202.739	297	.683		
Toplam	219.016	299			

Tablo 27'de görevde yükselme ihtimalleri; düşük, orta ve yüksek olan çalışan bireylerin puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 28'de ise elde edilen bu veriler üzerine uygulanan tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) sonuçları yer almaktadır. Görevde yükselme ihtimalleri farklı olan çalışan bireylerin ortalama gelecek beklentisi puan ortalamaları arasında bir farklılığın oluşup oluşmadığını ortaya koymak adına yapılan varyans analizi sonucunda, çalışan bireylerin ortalama gelecek beklentisi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görüldüğü tespit edilmiştir (F_{2-297}=11.922, p<0.01). Ortaya çıkan bu farklılığın nedeninin, hangi görevde yükselme ihtimalleri arasındaki ilişkiden kaynaklandığını bulmak için gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, bu anlamlı farklılığın görevde yükselme ihtimali düşük olan çalışan bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =3.32, Ss=.87) ile görevde yükselme ihtimali orta olan çalışan bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =3.76, Ss=.74) ve görevde yükselme ihtimali yüksek olan çalışan bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =3.88, Ss=.97) farkından kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulgular neticesinde görevde yükselme ihtimali orta ve yüksek olan çalışan bireylerin ortalama gelecek beklenti

düzeyleri görevde yükselme ihtimali düşük olan çalışan bireylere göre daha yüksek olarak gözlemlenmiştir. Analiz sonuçları araştırılan problemi doğrulamaktadır.

Yorum: Çalışan bireylerin gelecek beklentisi düzeylerinin görevde yükselme ihtimali düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Gelecek beklentisi alt boyutlarına bakıldığında; düşük, orta ve yüksek düzeylerde görevde yükselme ihtimali olan çalışan bireylerin geleceği düşünme ve planlama ($F_{2\text{-}297}$=6.877, $p<0.01$), olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik ($F_{2\text{-}297}$=14.943, $p<0.01$), geleceği yönetme ($F_{2\text{-}297}$=10.968, $p<0.01$) ve yenilikçi olma ($F_{2\text{-}297}$=6.147, $p<0.01$) puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu gözlemlenmiştir. Buradan gelecek beklentisinin tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya konulmuştur. Bu bulgular doğrultusunda görevde yükselme ihtimali yüksek ve orta düzeyde olan çalışan bireylerde görevde yükselme ihtimali düşük olan bireylere göre daha yüksek düzeyde geleceği düşünme ve planlama, olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik ve geleceği yönetme arzulu olduğu analiz edilmiştir. Bir diğer alt boyut olan yenilikçi olma arzusu ise orta düzey görevde yükselme ihtimaline sahip olan çalışan bireylerde düşük düzey görevde yükselme ihtimaline sahip olan çalışan bireylere göre daha yüksek düzeyde gözlemlenmiştir. Bu da orta düzey görevde yükselme ihtimali olan çalışan bireylerin düşük düzey görevde yükselme ihtimali olan çalışan bireylere göre yenilikçi olma düzeyinin daha fazla olduğunu göstermektedir. Son olarak görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin gelecek beklentisi puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur ($F_{2\text{-}297}$=11.922, $p<0.01$). Görevde yükselme ihtimali yüksek olan çalışan bireylerin ve görevde yükselme ihtimali orta olan çalışan bireylerin gelecek beklentisi düzeylerinin puan ortalamaları görevde yükselme ihtimali düşük olan çalışan bireylere göre daha yüksek olarak gözlemlenmiştir. Analiz sonuçları araştırılan problemi destekler niteliktedir.

4.9. Psikolojik Sağlamlık Düzeyleri Açısından Görevde Yükselme İhtimali Farklı Olan Çalışan Bireylerin Arasında Anlamlı Farklılıklar Var Mıdır?

Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farkı olan çalışan bireylerin puanlarının anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini analiz etmek amacıyla uygulanan ANOVA analizi sonucunda ortaya konulan veriler Tablo 29 ve Tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 29: Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puansal istatistikleri

Görevde Yükselme İhtimali	N	$\overline{X}$	Std. Sapma
Düşük	130	3.14	1.10
Orta	143	3.44	.89
Yüksek	27	3.80	1.11
Toplam	300	3.34	1.02

Tablo 30: Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin puanlarının karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	12.310	2	6.155	6.057	.003
Grup içi	301.784	297	1.016		
Toplam	314.094	299			

Tablo 29'da görevde yükselme ihtimalleri; düşük, orta ve yüksek olan çalışan bireylerin puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 30'da ise elde edilen bu veriler üzerine uygulanan tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) sonuçları yer almaktadır. Görevde yükselme ihtimalleri farklı olan çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık oluşup oluşmadığını ortaya koymak adına yapılan varyans analizi sonucunda, çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görüldüğü tespit edilmiştir ($F_{2\text{-}297}$=6.057, p<0.01). Ortaya çıkan bu farklılığın nedeninin, hangi görevde yükselme ihtimalleri arasındaki ilişkiden kaynaklandığını bulmak için gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, bu anlamlı farklılığın görevde yükselme ihtimali düşük olan çalışan bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =3.14, Ss=1.10) ile görevde yükselme ihtimali orta olan çalışan bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =3.44, Ss=.89) ve görevde yükselme ihtimali yüksek olan çalışan bireylerin puan ortalamaları ($\overline{X}$ =3.80, Ss=1.11) farkından kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulgular neticesinde görevde yükselme ihtimali orta ve yüksek olan çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık düzeyleri

görevde yükselme ihtimali düşük olan çalışan bireylere göre daha yüksek olarak gözlemlenmiştir. Analiz sonuçları araştırılan problemi doğrulamaktadır.

Yorum: Çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin görevde yükselme ihtimallerine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı gözlemlenmiştir. Ortaya çıkan sonuçlarda düşük, orta ve yüksek olarak 3 kategoride incelenen görevde yükselme ihtimali faktörünün, çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkardığı anlaşılmıştır ($F_{2\text{-}297}$=6.057, $p<0.01$). Bunun neticesinde görevde yükselme ihtimali yüksek ve görevde yükselme ihtimali orta olan çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin, görevde yükselme ihtimali düşük olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Analiz sonuçları araştırılan problemi desteklemektedir.

5. BÖLÜM: SONUÇ, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Değerlendirme

Çalışan bireylerin gelecek beklentisi ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığı ile ilgili sonuçlar ve üzerine yapılacak değerlendirme

Araştırmadaki birinci alt problem "Çalışan bireylerin gelecek beklentisi ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır." şeklinde ifade edilmiştir. Tablo 2 'de bu ilişkinin var olup olmadığını incelemek için yapılan korelasyondan ortaya çıkan sonuçlar psikolojik sağlamlığın, gelecek beklentisinin bazı alt boyutları ile anlamlı bir ilişki göstermezken, gelecek beklentisi ve onun alt boyutlarından olan yenilikçi olma ile anlamlı ve pozitif bir ilişki göstermektedir. Böylece araştırılan problemin doğrulandığını söylemek mümkündür.

Alan yazın incelendiğinde, gelecek beklentisi ile psikolojik sağlamlık arasında bir ilişkinin var olup olmadığını doğrudan inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bundan dolayı kavramların tek tek incelendiği araştırmalardaki bulgular referans alınmıştır. Araştırmalara bakıldığında, olumlu gelecek beklentisine sahip olan bireylerin daha iyimser ve hayata karşı normal bireylere göre daha umutlu oldukları ortaya konulmaktadır (Mac Leod ve Byrne, 1996). Bireylerin gelecekleri hakkında olumsuz düşüncelere kapılmayıp, mantıklı ve sistematik düşünme eğilimi göstermeleri psikolojik açıdan daha sağlam olmalarına imkân vermiştir (Akt., Oettingen&Mayer, 2002). Araştırmanın ikinci kavramı olan psikolojik sağlamlık kavramı ise, "stres ile başa çıkma ve tramvatik durumların üstesinden gelme" şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanım ile psikolojik sağlamlığın, yeterlik (competence) ve uyum (adaptation) gibi pozitif davranışlar geliştirmeye ve bireylerde geleceğe umutla bakma eğilimi göstermeye yardımcı olduğu görülmüştür (Murphy, 1987). Literatürde de yapılan çalışmalarda görüldüğü üzere, gelecek beklentisi ile psikolojik sağlamlık kavramları arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu sonucuna varılmaktadır.

Gelecek beklentisi düzeyleri açısından çalışan kadın ve erkek bireylerin arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı ile ilgili sonuçlar ve değerlendirme

Çalışmanın ikinci alt problemi "gelecek beklentisi düzeyleri açısından çalışan kadın ve erkek bireylerin arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir." şeklinde ifade edilmiştir. Farklılık olup olmadığını analiz etmek adına gerçekleştirilen t testi sonucuna göre, kadın ve erkek çalışan bireyler arasında gelecek beklentisi düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir (Tablo 3). Bu bulgular neticesinde gelecek beklentisi cinsiyete göre farklılaşmamakta ve araştırılan problem doğrulanmamaktadır.

Alan yazın incelendiğinde, gelecek beklentisinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini araştıran çalışmalar bulunmuştur. Bu araştırmaların bir kısmında (Tuncer, 2011; Çuhadar, Demirel, Er ve Serdar, 2019) gelecek beklentisinin kadın ve erkekte anlamlı farklılıklar gösterdiği, bazı araştırmalarda ise (Manap Davras ve Alili, 2019; Tekin ve Akgemci, 2018) gelecek beklentisi boyutu açısından kadın ve erkek arasında anlamlı bir ilişkinin varlığının mevcut olmadığı ifade edilmektedir. Ayrıca anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koyan çalışmalarda da gelecek beklentisi düzeylerinin (Tuncer, 2011) kadınlarda yüksek olduğu sonucuna varılan çalışmaların yanı sıra, gelecek beklentisi düzeylerinin (Çuhadar, Demirel, Er ve Serdar, 2019) erkeklerde yüksek olduğunu ortaya koyan çalışmalar da karşımıza çıkmaktadır.

Analiz sonucunda cinsiyet değişkeninin gelecek beklentisi düzeylerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmamasının nedeni, araştırma grubundaki kadın ve erkek çalışanların, çalışma ortamlarında eşit düzeyde muamele görmeleri, herhangi bir gruba ayrımcılık gözetilmemesi olarak değerlendirilebilir. Tüm bu çalışmaların ışığında ise, gelecek beklentisi ile cinsiyet değişkeni arasında net bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkün görünmemektedir. Alan yazın, araştırılan problemin doğruluğunu destekler niteliktedir.

Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından çalışan kadın ve erkek bireylerin arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı ile ilgili sonuçlar ve değerlendirme

Çalışmanın üçüncü alt problemi "psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından çalışan kadın ve erkek bireylerin arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir." şeklinde ifade edilmiştir. Farklılık olup olmadığının tespiti için gerçekleştirilen t testi sonucuna

göre, kadın ve erkek çalışan bireyler arasında psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir (Tablo 4). Bu bulgular neticesinde psikolojik sağlamlığın cinsiyete göre farklılaşmadığı ortaya çıkmış ve araştırılan problem doğrulanmamıştır.

Alan yazın incelendiğinde, psikolojik sağlamlık düzeyinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini araştıran çalışmaların mevcut olduğu görülmüştür. Bu çalışmaların bazılarında (Tuğral, 2020; Erkoç ve Danış, 2020; Harmancı, Öcalp ve Bozgöz, 2019) psikolojik sağlamlığın kadın ve erkekte anlamlı farklılıklar gösterdiği, bazı çalışmalarda ise (Işık ve Çelik, 2020; Özdemir ve Adıgüzel, 2021; Seçim, 2020) psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından kadın ve erkek arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur. Psikolojik sağlamlık düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık sergilediği neticesine varılan araştırmaların tamamında ise (Tuğral, 2020; Erkoç ve Danış, 2020; Harmancı, Öcalp ve Bozgöz, 2019) erkek katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeylerinin kadın katılımcılara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeni, yakın geçmişe kadar iş yaşamında kadınların erkeklere nazaran daha az rol almaları buna paralel olarak zorluklarla mücadele etmede daha az tecrübeye sahip olmaları psikolojik sağlamlık düzeylerinin daha düşük olmasına sebep olabilir. Çalışmada ise, cinsiyet değişkeninin psikolojik sağlamlık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemesinin nedeni, araştırma grubundaki kadın ve erkek çalışan bireylerin mücadele edecekleri zorlu çalışma koşullarının yüksek düzeyde olmamasından kaynaklı olabileceği sonucuna varılabilir.

Alan yazın da incelendiğinde, psikolojik sağlamlık düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermemesi durumunu net bir karara bağlamak mümkün görünmemektedir. İncelenen örneklem ve diğer birçok değişkene bağlı olarak psikolojik sağlamlık düzeyinin cinsiyet için anlamlı farklılık oluşturup oluşturamayacağı gözlemlenebilecektir.

Gelecek beklentisi düzeyleri açısından beyaz yaka ve mavi yaka çalışanların arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı ile ilgili sonuçlar ve değerlendirme

Araştırmanın dördüncü alt problemi "gelecek beklentisi düzeyleri açısından beyaz yaka ve mavi yaka çalışanların arasında anlamlı farklılıklar olmayacaktır." şeklinde ifade edilmiştir. İşteki mevkileri farklı olan çalışan bireylerin gelecek beklentisi düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar sergileyip sergilemediğini tespiti için

uygulanan t testinin sonuçlarına bakıldığında, beyaz yaka ve mavi yaka çalışan bireyler arasında gelecek beklentisi düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir (Tablo 5). Buradan araştırılan problemin doğrulanmadığını söyleyebiliriz. Araştırma örnekleminde işteki mevki düzeyinin gelecek beklentisi düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemesinin nedeni, araştırmaya örneklem olan firmada çalışan bireylerin mevki düzeylerine göre değil iş bilgileri ve tecrübeleri doğrultusunda saygı görmeleri ve bilgilerine başvurulması sonucu mutlu ve tatminkâr hissetmeleri olarak düşünülebilir.

Alan yazın incelendiğinde, çalışan bireylerin gelecek beklentisi ile işteki mevkileri arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışma ile karşılaşılmamıştır.

Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından beyaz yaka ve mavi yaka çalışanların arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı ile ilgili sonuçlar ve değerlendirme

Araştırmanın beşinci alt problemi "psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından beyaz yaka ve mavi yaka çalışanların arasında anlamlı bir farklılık olacaktır." şeklinde ifade edilmiştir. İşteki mevkileri farklı olan çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar sergileyip sergilemediğini tespiti için uygulanan t testinin sonuçlarına bakıldığında, beyaz yaka ve mavi yaka çalışan bireyler arasında psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık bulunduğu gözlemlenmiştir (Tablo 6). Araştırmanın sonucuna göre beyaz yaka çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık düzeyleri, mavi yaka çalışan bireylere oranla daha yüksektir. Böylece araştırılan problem doğrulanmıştır. Araştırma örneklemi için ortaya çıkan bu anlamlı farklılığın nedeni, beyaz yaka çalışan bireylerin aldıkları eğitim neticesinde bulundukları mevkilere hak ederek geldiklerini düşünmeleri psikolojik sağlamlık düzeylerinin daha yüksek olmasına sebep olarak değerlendirilebilir.

Alan yazın incelendiğinde, çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık düzeyleri ile işteki mevkileri arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışma ile karşılaşılmamıştır.

Gelecek beklentisi düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı ile ilgili sonuçlar ve değerlendirme

Araştırmanın altıncı alt problemi "gelecek beklentisi düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyi farklı olan çalışan bireyler arasında anlamlı bir farklılık

gözlemlenmemiştir.” şeklinde ifade edilmiştir. Gelecek beklentisi düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını tespit etmek için uygulanan ANOVA testi sonuçlarına göre, gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireyler arasında gelecek beklentisi ortalaması (Tablo 15 & Tablo 16) ve gelecek beklentisinin alt boyutları olan geleceği düşünme ve planlama (Tablo 7 & Tablo 8), olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik (Tablo 9 & Tablo 10), geleceği yönetme (Tablo 11 & Tablo 12) ve yenilikçi olma (Tablo 13 & Tablo 14) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir. Buna göre araştırılan problem doğrulanmamıştır.

Alan yazın incelendiğinde, gelecek beklentisinin algılanan gelir düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğini araştıran çalışmalar bulunmamaktadır. Ancak gelecek beklentisinin aylık gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini inceleyen araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmaların bazılarında (Türkün, 2019; Tuncer, 2011) gelecek beklentisinin aylık gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği gözlemlenirken, bazı araştırmalarda ise (Tekin ve Akgemci, 2018; Çuhadar, Demirel, Er ve Serdar, 2019) gelecek beklentisinin aylık gelir düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir. Gelecek beklentisi düzeylerinin aylık gelir düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna varılan araştırmaların birinde bu anlamlı farklılığın, 1000-1500 gelir düzeyine sahip grup ile 2001-2500, 2501-3000 ve 3001 ve üzerinde gelir düzeyine sahip gruplar arasındaki ilişkiden kaynaklandığı ortaya konulmuştur. Bir diğer araştırmada, lise öğrencilerinin gelecek beklentilerini analiz etmek adına bir çalışma yapılmış ve aile gelir düzeyinin gelecek beklentisi açısından anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığı analiz edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre lise öğrencilerinin gelecek beklentileri ile aile gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya konulmuştur. Bu anlamlı farklılığın nedeni ise, aile gelir düzeyi yüksek olan öğrencilerin gelecek beklentilerinin diğer öğrencilere kıyasla yüksek olmasından kaynaklı olarak analiz edilmiştir. Bunun yanı sıra araştırma örneklemi için algılanan gelir düzeyinin gelecek beklentisi düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemesinin nedeni, çalışan bireylerin genel olarak gelir düzeylerinden mutluluk duymamaları olarak düşünülebilir. Tüm bu çalışmalara bakıldığında gelecek beklentisi düzeyi ile algılanan gelir düzeyi arasında bir ilişkinin var olduğu ya da olmadığı hakkında net bir kanıya varmak pek mümkün görünmemektedir.

Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı ile ilgili sonuçlar ve değerlendirme

Araştırmanın yedinci alt problemi "psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyi farklı olan çalışan bireyler arasında anlamlı bir farklılık olacaktır." şeklinde ifade edilmiştir. Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından algılanan gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını tespit etmek için uygulanan ANOVA testi sonuçlarına göre, gelir düzeyleri farklı olan çalışan bireyler arasında psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir (Tablo 17 & Tablo 18). Araştırmanın sonuçlarına göre bu farklılık, algılanan gelir düzeyi iyi olan çalışan bireylerin algılanan gelir düzeyi orta ve yetersiz olan çalışan bireylere göre psikolojik sağlamlık düzeylerinin yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Böylece araştırma problem doğrulanmıştır.

Alan yazın incelendiğinde, psikolojik sağlamlık düzeyinin algılanan gelir düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen araştırmaların var olduğu görülmüştür. Psikolojik sağlamlık düzeyi ile algılanan gelir düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin var olmadığını ortaya koyan çalışmaların (Toprak, 2014) yanı sıra, psikolojik sağlamlık ile algılanan gelir düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğunu ortaya koyan çalışmalar da (Hoşoğlu, Kodaz, Bingöl ve Batık, 2018; Varıcıer, 2019) literatürde yer almaktadır. Psikolojik sağlamlık düzeylerinin algılanan gelir düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilen araştırmaların birinde (Hoşoğlu, Kodaz, Bingöl ve Batık , 2018) anlamlı farklılığın algılanan gelir düzeyi yetersiz olan katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeylerinin algılanan gelir düzeyi orta ve iyi olan katılımcılara oranla düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bir diğer araştırmada ise (Varıcıer, 2019), anlamlı farklılığın algılanan gelir düzeyleri yüksek olan bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin algılanan gelir düzeyleri orta olan bireylere kıyasla daha yüksek olmasından kaynaklandığı ifade edilmiştir. Bireylerin algılanan gelir düzeyleri arttıkça, psikolojik sağlamlık düzeylerinin o oranda artış gösterdiği analiz edilmiş bu durumun aynı zamanda bireylerin yaşam kalitelerinde ve yaşam memnuniyetlerinde artışa katkı sağladığı gözlemlenmiştir (Korkmaz, Germir, Yücel ve Gürkan, 2015). Alan yazın, analiz edilen problemi destekler niteliktedir.

Gelecek beklentisi düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı ile ilgili sonuçlar ve değerlendirme

Araştırmanın sekizinci alt problemi "gelecek beklentisi düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireyler arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır" şeklinde ifade edilmiştir. Gelecek beklentisi düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimalleri düşük, orta ve yüksek olan çalışan bireylerin arasında anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını tespit etmek için uygulanan ANOVA testi sonuçlarına göre, görevde yükselme ihtimalleri farklı olan çalışan bireyler arasında gelecek beklentisi ortalaması (Tablo 27 & Tablo 28) ve gelecek beklentisinin alt boyutları olan geleceği düşünme ve planlama (Tablo 19 & Tablo 20), olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik (Tablo 21 & Tablo 22), geleceği yönetme (Tablo 23 & Tablo 24) ve yenilikçi olma (Tablo 25 & Tablo 26) arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda gelecek beklentisi ortalaması ve gelecek beklentisi alt boyutlarından olan geleceği düşünme ve planlama, gelecek tasarımı/iyimserlik ve geleceği yönetme ile görevde yükselme ihtimali arasındaki anlamlı farklılıkların nedeni, görevde yükselme ihtimali düşük olan çalışan bireylerin gelecek beklentilerinin görevde yükselme ihtimali orta ve yüksek olan çalışan bireylere göre düşük olması olarak gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra çalışmada gelecek beklentisinin alt boyutlarından bir diğeri olan yenilikçi olma ile görevde yükselme ihtimali arasındaki anlamlı farklılığın nedeni ise, görevde yükselme ihtimali orta olan çalışan bireylerin gelecek beklentisinin görevde yükselme ihtimali düşük olan çalışan bireylere göre yüksek olması olarak tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre araştırılan problem doğrulanmıştır.

Araştırmanın örneklemi için görevde yükselme ihtimalinin gelecek beklentisi düzeyinde anlamlı farklılık göstermesinin nedeni, çalışan bireylerin görevde yükselme ihtimallerinin var olması neticesinde geleceğe daha umutlu bakmaları sonucuna varılabilir. Alan yazın incelendiğinde ise, gelecek beklentisi ile görevde yükselme ihtimali arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen herhangi bir çalışma ile karşılaşılmamıştır.

Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireylerin arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı ile ilgili sonuçlar ve değerlendirme

Araştırmanın dokuzuncu alt problemi "psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimali farklı olan çalışan bireyler arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır" şeklinde ifade edilmiştir. Psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından görevde yükselme ihtimalleri düşük, orta ve yüksek olan çalışan bireylerin arasında anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını tespit etmek için uygulanan ANOVA testi sonuçlarına göre, görevde yükselme ihtimalleri farklı olan çalışan bireyler arasında psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından anlamlı bir farklılığın var olduğu analiz edilmiştir (Tablo 29 & Tablo 30). Araştırma sonuçlarına göre bu farklılık, görevde yükselme ihtimali düşük olan çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin görevde yükselme ihtimali orta ve yüksek olan çalışan bireylere göre düşük olmasından kaynaklanmıştır. Böylece araştırılan problem doğrulanmıştır. Araştırmanın örneklemi için görevde yükselme ihtimalinin psikolojik sağlamlık düzeyinde anlamlı farklılık göstermesinin nedeni, çalışan bireylerin görevde yükselme ihtimallerinin var olması neticesinde daha mutlu ve başarılı olabileceklerini hissetmeleri ve bunun sonucunda psikolojik sağlamlık düzeylerinin artması olarak değerlendirilebilir. Alan yazın incelendiğinde ise, psikolojik sağlamlık ile görevde yükselme ihtimali arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen herhangi bir çalışma ile karşılaşılmamıştır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Araştırma sonuçlarına dayalı öneriler

1. Gelecek beklentisi ve psikolojik sağlamlık kavramları kapsamında çalışan bireylerde farkındalık oluşması sağlanabilir.

2. Çalışan bireylerin gelecek beklentisi ve psikolojik sağlamlık düzeylerini belirlemek adına çeşitli araştırma yöntemleri (anket, test vb.) kullanılarak, gelecek beklentisi ve psikolojik sağlamlık düzeyleri düşük olan bireyler saptanabilir.

3. Alan yazında incelendiğinde, gelecek beklentisi üzerine yapılan çalışmaların neredeyse tamamının ergenler ya da iş hayatına henüz adım atmamış genç bireyler üzerine yapıldığı gözlemlenmiştir. Yetişkin bireylerin örneklem olarak seçildiği

araştırma sayılarının arttırılması ile gelecek beklentisi kavramının daha geniş kapsamda incelenmesi sağlanabilir.

4. Çalışma hayatında bireylerin gelecek beklentilerini ve psikolojik sağlamlık düzeylerini olumsuz yönde etkileyecek faktörlerin minimum düzeylere indirgenmesi için verimli çalışma ortamları, olumsuz durumlarla başa çıkma yöntemleri ve çalışma hayatında zaman yönetimi konularında çalışan bireylere eğitimler verilebilir.

5. Çalışma hayatının en önemli unsuru olan insanın, duygularını anlama ve önemseme ile bu bireylerin gelecek beklenti düzeyleri ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arttırılarak mutlu bir çalışma hayatlarının olması sağlanabilir.

5.2.2. Gelecekte yürütülecek çalışmalar için öneriler

1. Araştırmanın örneklemini özel bir tekstil firmasındaki çalışan bireyler oluşturmaktadır. Çalışmanın farklı kurumlarda çalışan daha geniş bir örneklem üzerinde yenilenmesi ile araştırmadan elde edilen verilerin doğruluğunun artacağı düşünülmektedir.

2. Mavi yaka çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin beyaz yaka çalışan bireylere göre daha düşük olmasının sebeplerini saptamak için çalışmalar gerçekleştirilebilir.

3. Algılanan gelir düzeyleri orta ve yetersiz olan çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin algılanan gelir düzeyleri iyi olan çalışan bireylere göre daha düşük olmasının nedenleri araştırılabilir.

4. Görevde yükselme ihtimali düşük olan çalışan bireylerin gelecek beklenti düzeylerinin görevde yükselme ihtimali orta ve yüksek olan çalışan bireylere göre daha düşük saptanmasının sebepleri araştırılabilir.

5. Görevde yükselme ihtimali düşük olan çalışan bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin görevde yükselme ihtimali orta ve yüksek olan çalışan bireylere göre daha düşük olmasının sebepleri ortaya çıkartılabilir.

6. Mevki ve görevde yükselme ihtimali değişkenlerinin gelecek beklentisi ve psikolojik sağlamlık düzeylerine etkisi üzerine alan yazında herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu değişkenler referans alınarak literatürde yeni çalışmalar yapılabilir.

7. Çalışan bireylerin gelecek beklentisi ve psikolojik sağlamlık düzeylerini arttırmak amacıyla belirli çalışmaların yürütülmesi sağlanabilir.

Sonuç olarak gerçekleştirilen bu araştırmanın, çalışan bireylerin gelecek beklenti düzeyleri ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkiler açısından yeni bulgular ortaya koyması neticesinde pozitif psikoloji alanında önemli bir boşluğu dolduracağına inanılmaktadır.

KAYNAKLAR

Abacı, F. D. (2018). *Ebeveyn Kabul-Reddi ile Psikolojik Belirtiler Arasındaki İlişkide Duygu Düzenleme ile Kişilerarası Problemlerin Rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Adıgüzel, O., Yüksel, H. (2011). Tarihsel Süreçte Çalışma Kavramı ve Bir Kırılma Noktası Olarak Sanayi Devrimi, *Finans, Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, *48* (553), 69-81.

Adıgüzel, V., Özdemir, N. (2021). Sağlık Çalışanlarında Sosyal Zekâ, Benlik Saygısı ve Psikolojik Sağlamlık Arasındaki İlişki ve Etkileyen Faktörler, *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, *12* (1), 18-28.

Adler, A. (1994). *İnsan Tabiatını Tanıma* (Yörükan, A., Çev.). Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları.

Ak, Ç. (2016). *Ortaokul Öğrencilerinin Duygusal Zekâları ve Psikolojik Sağlamlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akgemci, T. (2001). Örgütlerde Stres ve Yönetimi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *15* (1-2), 301-309.

Alibekiroğlu, P. B., Akbaş, T., Bulut Ateş, F., Kırdök, O. (2018). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu İle Psikolojik Sağlamlık Arasındaki İlişkide Öz Anlayışın Aracı Etkisi, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *27* (2), 1-17.

Apak, H. (2015). Suriyeli Göçmenlerin Gelecek Beklentileri: Mardin Örneği, *Birey ve Toplum Dergisi*, *5* (9), 125-142.

Arslan, G. (2015). Çocuk ve Genç Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nin (ÇGPSÖ-12) Psikometrik Özellikleri: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması, *Eğitim Dergisi*, *16* (1), 1-12.

Arslan, G., Balkıs, M. (2016). Ergenlerde Duygusal İstismar, Problem Davranışlar, Öz-Yeterlik ve Psikolojik Sağlamlık Arasındaki İlişki, *Sakarya University Journal of Education*, *6* (1), 8-22.

Artar, M. (2003). Depremi Yaşayan Ergenlerin Gelecek Beklentilerinin İçeriği, *Kriz Dergisi*, *11* (3), 21-27.

Atik, E. L. (2013). *Liseli Ergenlerde Bağlanma Stilleri ve Psikolojik Sağlamlık Düzeyleri Arasındaki İlişkide Öz-yansıtma ve İç Görünün Rolü* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Bilim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aydın, M., Egemberdiyeva, A. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sağlamlık Düzeylerinin İncelenmesi, *Türkiye Eğitim Dergisi*, *3* (1), 37-53.

Aygün, M. (2014). *Öğrencilerin Yaşam Amaçlarıyla Gelecek Kaygısı Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aylar, E. (2012). Bir Örnek Olay İncelemesi: Sosyo-Kültürel Teori Bağlamında Geleceğe Yönelik Hedefler ve Öz-düzenleme, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, *20* (3), 767-782.

Başkonuş, T., Akdal, D. Taşdemir, M. (2011). Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerinin Gelecek Beklentileri, *2nd International Conference on New Trend in Education and Their Implications,* Antalya: 27-29 April.

Bayoğlu, A. S., Purutçuoğlu, E. (2011). Yetiştirme Yurdunda Kalan Ergenlerin Gelecek Beklentileri ve Sosyal Destek Algıları, *Kriz Dergisi*, *18* (1), 27-39.

Bodur, G., Harmancı Seren, A. K. (2020). Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Türk Toplumunda Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Değerlendirilmesi, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, *21*(Ek sayı.1), 5-13.

Bodur, G., Kaya, H. (2017). Hemşirelerin Gözüyle Gelecek: 2050'li Yıllar, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, *33* (1), 27-38.

Brumley, L. D., Jaffee, S. R., Brumley, B. P. (2017). Pathways from Childhood Adversity to Problem Behaviors in Young Adulthood: The Mediating Role of Adolescents' Future Expectations, *Journal of Youth and Adolescenc*e, *46* (1), 1-14.

Buckner, J. C., Mezzacappa, E., Beardslee, W. R. (2003). Characteristics of Resilient Youths Living in Poverty: The Role of Self-Regulatory Processes, *Development and Psychopathology*, *15* (1), 139-162.

Buyruk, M. (2009). *Ailelerin Sosyo-ekonomik Yapısının Meslek Lisesi Öğrencilerinin Gelecek Beklentisine Etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Büyüköztürk, Ş. (2002). Veri Analizi El Kitabı. Ankara: *Pegem Yayınları*.

Çevik Tekin, İ., Akgemci, T. (2018). Çağrı Merkezi Hizmetleri Bölümü Öğrencilerinin Gelecek Beklentileri Üzerine Bir Araştırma: Selçuk Üniversitesi Örneği, *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, (11), 151-164.

Çetin, F., Yeloğlu, H. O., Basım, H. N. (2015). Psikolojik Dayanıklılığın Açıklanmasında Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Bir Kanonik İlişki Analizi, *Türk Psikoloji Dergisi*, *30* (75), 81-92.

Çınar, O. (2010). Eğitim ve Sağlık Alanı Çalışanlarının İş Stresi Düzeyleri, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi-Electronic Journal of Social Sciences, 9* (33), 101-121.

Çokluk, Ö. (2000). *Örgütlerde Tükenmişlik: Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar* (Elma C., Demir, K., Eds.). Ankara: Anı Yayıncılık.

Çögenli, M. Z., Erdal, Y. (2018). The Effects of Work Stress and Work Stress in Workıng Performance in Nurses: Sinop Atatürk State Hospıtal Sample, *Business & Management Studies: An International Journal*, *6* (3), 497-515.

Çuhadar, A., Demirel, M., Er, Y., Serdar, E. (2019). Lise Öğrencilerinde Boş Zaman Yönetimi ve Gelecek Beklentisi İlişkisi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Der*gisi, 12 (66), 1498-1505.

Demirsu, Ö. (2018). *Üniversite Öğrencilerinde Algılanan Ebeveyn Tutumları İle Sürekli Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkide Psikolojik Dayanıklılığın ve Kaygı Duyarlılığının Aracı Rolleri* (Yüksek Lisans Tezi). Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Deniz, S., Çimen, M., Yüksel, O. (2020). Psikolojik Sağlamlığın İş Stresine Etkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *İşletme Bilimi Dergisi (JOBS), 8* (2), 351-370.

Deveci, B. (2019). İş Stresi ve Turizm İşletmelerinde Yapılan Araştırmalara İlişkin Bir Değerlendirme, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *9* (20), 39-53.

Dinç, S., Çınar, S. (2019). Bilişsel Davranışçı Yaklaşıma Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Uygulamasının Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Kaygıları ve Yetkinlik İnançları Üzerine Etkisi, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, *10* (3), 15-28.

Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *The Journal of Happiness & Well-Being*, *3* (1), 93-102.

Dursun, A., Özkan, M. S. (2019). Ergenlerin Gelecek Kaygıları İle Psikolojik Sağlamlıkları Arasındaki İlişkide Yaşam Doyumunun Aracı Rolü, *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi, 3* (5), 23-37.

Ehtiyar, V. R., Ersoy, A. (2017). İş Görenlerin İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen İçsel ve Dışsal Motivasyon Faktörleri: Antalya İli Örneği, *Akademik Bakış Dergisi-Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, (61), 441-455.

Eminağaoğlu, N. (2006). *Güç Koşullarda Yaşayan Sokak Çocuklarında Dayanıklılık (Sağlamlık)* (Doktora tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Erarslan, Ö. (2014). *Üniversite Öğrencilerinde Psikolojik Sağlamlık İle Depresif Belirtiler ve Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişkide Benlik Saygısı, Pozitif Dünya Görüşü ve Umudun Aracı Rolünün İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Erdeğer, N. (2001). *Lise Öğrencilerinin Sosyal Destek ve Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Eren, G. (2017). *Ebeveyn Kaybı Yaşamış Ergenlerin Psikolojik Sağlamlıklarının İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Eren Gümüştekin, G., Gültekin F. (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (23), 147-158.

Erkoç, B., Danış, M. Z. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sağlamlık Düzeylerinin Tespit Edilmesine Yönelik Bir Araştırma, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *4* (1), 34-42.

Eroğlu, B. B. (2019). *Ergenlerde Ebeveyn Duygusal Erişilebilirliği İle Psikolojik Sağlamlık: Duygu Düzenlemenin Aracı Rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Trabzon Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Trabzon.

Erözkan, A. (2009). Ergenlerde Yalnızlığın Yordayıcıları, *İlköğretim Online (Elektronik), 8* (3), 809-819.

Eryılmaz, A. (2011). Ergen Öznel İyi Oluşu ile Olumlu Gelecek Beklentisi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, *24* (3), 209-215.

Eser, Ö. (2013). *Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sağlamlık Düzeylerinin Duygusal Zeka ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi* (Doktora Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Gıllıgan, R. (2000). Adversity, Resilience and Young People: The Protective Value of Positive School and Spare Time Experiences, *Children and Society*, *14* (1), 37-47.

Gizir, C. A. (2007). Psikolojik Sağlamlık, Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler Üzerine Bir Derleme Çalışması, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *3* (28), 113-128.

Güleri, M. (1998). Üniversiteli ve İşçi Gençliğin Gelecek Beklentileri ve Kötümserlik-İyimserlik Düzeyleri, *Kriz Dergisi, 6* (1), 55-65.

Gündüz-Algünerhan, R. (2017). *12-14 Yaşındaki Ergenlerde Algılanan Anne Baba Tutumları Benlik Algısı ve Psikolojik Sağlamlık* (Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gürgan, U. (2006). *Grupla Psikolojik Danışmanın Üniversite Öğrencilerinin Yılmazlık Düzeylerine Etkisi* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Harmancı, H., Öcalp, G., Bozgöz H. (2019). Genç Yetişkinlerde Psikolojik Sağlamlık ve Duygusal Öz-Farkındalık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Karatay Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (3), 229-241.

Hoşoğlu, R., Fırıncı Kodaz, A., Yılmaz Bingöl, T., Vural Batık, M. (2018). Öğretmen Adaylarında Psikolojik Sağlamlık, *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, *8* (14), 217-239.

Hurn, C. J. (1993). *The Limits and Possibilities of Schooling: An Introduction To The Sociology of Education* (3. Edition). Boston: Allyn and Bacon.

Işık, Y., Çelik, E. (2020). Ergenlerde Psikolojik Sağlamlığın Sosyal Dışlanma, Sosyal Kaygı, Cinsiyet ve Sınıf Düzeyi Açısından İncelenmesi, *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, *16* (27), 174-209.

İkizoğlu, M., Önal Dölek, B., Gökçearslan Çifci, E. (2007). Çalışan Çocukların Sorunları ve Geleceğe İlişkin Beklentileri, *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, 18* (2), 21-36.

İleri, M. (2019). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Akademik Öz Yeterliliklerinin Gelecek Beklentisi Üzerine Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

İmamoğlu E.O., Edwards G.A. (2007). Geleceğe İlişkin Yönelimlerde Benlik Tipine Bağlı Farklılıklar, *Türk Psikoloji Dergisi*, *22* (60), 115-132.

İnceoğlu, M. (1985). *Güdüleme Yöntemleri* Ankara: Ankara Üniversitesi Basın-Yayın Yüksek Okulu Yayınları: 4.

Jessor, R.,Van Den Bos J., Vanderryn, J., Costa, F. M., Turbin, M. (1995). Protective Factors in Adolescent Problem Behavior: Moderator Effects and Developmental Change, *Developmental Psychology*, *31* (6), 923-933.

Jessor, R., Turbin, M.S., Costa, F.M. (1998). Protective Factors in Adolescent Health Behavior, *Journal of Personality and Social Psychology*, *75* (3), 788-800.

Jessor, R., Turbin, M. S., Costa, F. M. (1998). Risk and Protection in Succesful Outcomes Among Disadvanted Adolescents, *Applied Developmental Science*, *2* (4), 194-208.

Jessor, R., Turbin, M., Costa, F. M., Dong, Q., Zhang, H., Wang, C. (2003). Adolescent Problem Behavior in China and United States: A Cross- National Study of Psychosocial Protective Factors, *Journal of Research on Adolescence, 13* (3), 329-342.

Jessor, R., Turbin, M. S., Costa, F. M. (2004). *Survey of Adolescent Health and Development Questionnaire*, Cambridge University Press, USA.

Kahvecioğlu, K. (2016). Özel Yetenekli Çocuğu Olan Ebeveynlerin Psikolojik Sağlamlıklarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karaırmak, Ö. ve Siviş-Çetinkaya, R. (2011). Benlik Saygısının ve Denetim Odağının Psikolojik Sağlamlık Üzerine Etkisi: Duyguların Aracı Rolü, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 35* (4), 30-43.

Karasar, N. (2009). *Araştırmalarda Rapor Hazırlama* (15. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Karasar, N. (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (9. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Karal, E., Biçer, B. G. (2020). Salgın Hastalık Döneminde Algılanan Sosyal Desteğin Bireylerin Psikolojik Sağlamlığı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, *10* (1), 129-156.

Kaya, İ. (2015). *Ergenlerin Çocukluk Dönemi İstismar Yaşantıları İle Davranış Problemleri ve Psikolojik Sağlamlıkları Arasında İlişkinin İncelenmesinde Otomatik Düşünceler ve Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejilerinin Aracı Rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Koç Yıldırım, P., Yıldırım, E., Otrar, M., Şirin, A. (2015). Ergenlerde Psikolojik Dayanıklılık ile Benlik Kurgusu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi / Journal of Educational Sciences*, 42, 277-297.

Koçak, O., Çepni, S. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Çalışma Hayatına Dair Beklentilerinin Değerlendirilmesi: Yalova Üniversitesi Öğrencileri Örneği, *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, *6* (1), 241-265.

Konate, A. D., Ergin, D. A. (2018). Ergenler İçin Gelecek Beklentisi Farkındalık Eğitimi Programının Etkinliğinin Sınanması, *Yaratıcı Drama Dergisi*, *13*(1), 69-84.

Korkmaz, B. (2018). Öz-Duyarlık: Psikolojik Belirtiler ile İlişkisi ve Psikoterapide Kullanımı, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, *10* (1), 40-58.

Korkmaz, M., Germir, H. N., Yücel, A. S., Gürkan, A. (2015). Yaşam Memnuniyeti Üzerinde Etkili Olan Sosyodemografik Bileşenler Üzerine Bir Analiz, *Uluslararası Hakemli Psikiyatri ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, *3* (2), 78-111.

Kutlu, M. (2005). Yetiştirme Yurdu Yaşantısı Geçiren Lise Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *3* (24), 89- 109.

Kuyumcu, B. (2012). Türk ve İngiliz Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluş Duygusal Farkındalık ve Duygularını İfade Etmelerinin Ülke ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre İncelenmesi, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *14* (2), 1-24.

Kuzucu, Y. (2006). *Duyguları Fark Etmeye ve İfade Etmeye Yönelik Bir Psikoeğitim Programının, Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Farkındalık Düzeylerine, Duyguları İfade Etme Eğilimlerine, Psikolojik ve Öznel İyi Oluşlarına Etkisi* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kuzucu, Y. (2008). Duygusal Farkındalık Düzeyi Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi¸ 3* (29), 51-64.

Küçüktatlıdil, S. (2016). *Sigorta Sektöründe Çalışan Kişilerin Psikolojik Dayanıklılık ve Stresle Başetme Stratejilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Lordoğlu, K., Özkaplan N. (1999). *Çalışma İktisadı* (3. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Luthar, S., Cicchetti, D., Becker, B. (2000). The Construct of Resilience: A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work, *Child Development, 71* (3), 543-562.

Macleod A. K., Byrne A. (1996). Anxiety, Depression and the Anticipation of Future Positive and Negative Experiences, *Journal of Abnormal Psychology, 105* (2), 286-289.

Manap Davras, G., Alili, M. (2019). Turizm Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Beklentileri Üzerine Bir Araştırma, *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, *3* (1), 40-52.

Masten, A. (1994). Resilience in Individual Development: Successful Adaptation Despite Risk and Adversity (Wang, M. C., Gordon E. W., Eds.), *Educational Resilience in Inner-city America: Challenges and Prospects*, *3* (25), Erişim: 01 Mart 2021, https://books.google.com.tr/books.

Masten, A. S., Neemann, J., Andenas, S. (1994). Life Eventsand Adjustment in Adolescents: The Significance of Eventin Dependence, *Desirability and Chronicity. Journal of Research on Adolescence, 4* (1), 71-97.

McCabe, K., Barnett, D. (2000). First Comes Work, then Comes Marriage: Future Orientation Among African American Young Adolescents, *Family Relations*, (49), 63-72.

Meral, B. S. (2018). Üniversite Öğrencilerinde Sosyal Görünüş Kaygısı ile Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Mete, C. (2017). *İzmir'de Yaşayan Roman Ergenlerin Psikolojik Sağlamlıklarının Algılanan Sosyal Destek, Mizah Kullanımı ve Sosyal Bağlılık Düzeylerine Göre İncelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Murphy, L. B. (1987). *Further Reflections on Resilience* (Anthony, E. J., Cohler

B.J., Eds.). The Invulnerable Child. New York: The Guilford Press.

Oktan, V. (2008). Üniversite Sınavına Hazırlanan Ergenlerin Psikolojik Sağlamlıklarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi (Doktora Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Oktan, V., Odacı, H., Berber Çelik, Ç. (2014). Psikolojik Doğum Sırasının Psikolojik Sağlamlığın Yordanmasındaki Rolünün İncelenmesi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 14* (1), 140-152.

Ören, K., Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1* (1), 34-59.

Örücü, D., Şimşek, H. (2011). Akademisyenlerin Gözünden Türkiye'de Eğitim Yönetiminin Akademik Durumu: Nitel Bir Analiz, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17* (2), 167-197.

Öz, F., İnci, F., Bahadır Yılmaz, E. (2012). Hemşirelik Öğrencilerinin Ölüm Kaygısı ile Psikolojik Sağlamlık Düzeyleri ve Aralarındaki İlişki, *New Symposium Journal, 50* (4), 229-236.

Özer, E. (2013). *Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sağlamlık Düzeylerinin Duygusal Zeka ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi* (Doktora Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Özer, E. (2016). Temel Benlik Değerlendirmesi, Başa Çıkma Stratejileri ve Psikolojik Sağlamlık, *Turkish Studies, 11* (14), 587-606.

Özer, E. Deniz, M. E. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sağlamlık Düzeylerinin Duygusal Zeka Açısından İncelenmesi, *Elementary Education Online, 13* (4), 1240-1248.

Özkul, A. S. (2007). *Yaşam ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Öztürk, M. O., Uluşahin, N. A. (2011). *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları* (13.Baskı, 2015). Ankara: Nobel Yayınları.

Özsarı, A., Görücü, A., Altın, M., Boyalı, E. (2018). Üniversitelerin Spor Bilimleri Fakültesi Özel Yetenek Sınavlarına Hazırlanan Bireylerin Gelecek Beklentileri, *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, *3* (1), 10-22.

Püsküllüoğlu, A. (1995), *Türkçe Sözlük* (1.Baskı). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Robert E., L. ve Bengston W. L. (1993). Relationships with Parents, Self-Esteem and Psychological Well-Being in Young Adulthood, *Social Psychology Ouerterly*, *56* (4), 263-275.

Saraç, T. (2016). *Ahi Evran Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Gelecek Kaygısı ve Umutsuzluklarının İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Ahi Evran Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Kırşehir.

Sarıkaya, A. (2015). *14 - 18 Yaş Arası Ergenlerin Benlik Saygısı ve Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Bilim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Seçim, G. (2020). Bilişsel Esneklik ve Duygu Düzenleme Özelliklerinin Psikolojik Sağlamlık Üzerine Etkisi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergi*si, *18* (2), 505-524.

Seligman, M. E. P. (2002). Positive Psychology, Positive Prevention and Positive Therapy (Synder, C. R., Lopez S. J., Eds.), *Handbook of positive psychology*, 3-9.

Sevi, E.S. (2009). *Psikobiyolojik Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Kuramı: Mizaç ve Karakter Envanteri ile Beş Faktör Kişilik Envanterinin Karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Sezgin, F. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, (20), 489-502.

Smith, B.W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., Jennifer Bernard, J. (2008). The Brief Resilience Scale: Assessing the Ability to Bounce Back" *International Journal of Behavioral Medicine*, (15), 194-200.

Stewart, M., Reid, G., Mangham, C. (1997). Fostering Children's Resilience, *Journal of Pediadric Nursing*, *12* (1), 21-31.

Şahin, D. (2014). Öğretmenlerin Öz Duyarlıklarının Psikolojik Sağlamlık ve Yaşam Doyumu Açısından İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

Şanlı, T., Saraçlı, S. (2015). Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Beklentileri Üzerinde Etkili Olan Faktörlerin Analizi, *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, *6* (11), 25-36.

Şaşmaz, Ş. C. (2016). *Çocuğu Olan Evli ve Evli Olmayan Bireylerin Psikolojik Sağlamlık ve Mutluluk Düzeylerinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şavur, E. (2012). *İnsani Yardım Çalışanlarının Yardım Arama Davranışına İlişkin Bir İnceleme: Psikolojik Belirtiler, Psikolojik Sağlamlık ve Sosyal Destek Algısı* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Şimşek, H. (2011). Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki Lise Öğrencilerinin Gelecek Beklentileri ve Gelecek Beklentilerini Etkileyen Faktörler, *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, *5* (1), 90-109.

Şişman, Y. (2006). Sokakta Çalışan Çocukların Yaşam Koşulları ve Gelecek Beklentileri, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergis*i, *6* (2), 251-275.

Tatar, M. (2005). Öğretmen Beklentisi, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Elektronik Eğitim Fakültesi Dergisi*, *2* (2).

TDK, (2017). *Türk Dil Kurumu Sözlüğü* Erişim: 15.04.2021, http://www.tdk.gov.tr.

Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., Öksüz, S. (2015). İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, *3* (4), 27-42.

Tel, H., Karadağ, M., Tel, H., Aydın, Ş. (2003). Sağlık Çalışanlarının Çalışma Ortamındaki Stres Yaşantıları ile Başetme Durumlarının Belirlenmesi, *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, 5* (2), 13-23.

Terzi, Ş. (2008). Üniversite Öğrencilerinde Kendini Toparlama Gücünün İçsel Koruyucu Faktörlerle İlişkisi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Derg*isi, *35* (35), 297-306.

Tolan, B. (1990). *Günümüz Gençliğinin Gelecekten Beklentileri* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Topaktaş, B. (2015). *Adölesanlarda Algılanan Sosyal Desteğin Gelecek Beklentisi ve Ruhsal Belirti Düzeyleri İle İlişkisi* (Doktora Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Toprak, H. (2014). *Ergenlerde Mutluluk ve Yaşam Doyumunun Yordayıcısı Olarak Psikolojik Sağlamlık ve Psikolojik İhtiyaç Doyumu* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Tuğral, R. (2020). *Ergenlerde Yalnızlık, Psikolojik Sağlamlık, Algılanan Sosyal Destek ve Sosyal Görünüş Kaygısı* (Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tuncer M. (2011). Ergen Gelecek Beklentileri Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması, *Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 6* (3), 1265-1275.

Tuncer, M. (2011). Yükseköğretim Gençliğinin Gelecek Beklentileri Üzerine Bir Araştırma, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 6* (2), 935-948.

Türk, K., Eroğlu, C., Türk, D. (2008). Türkiye Cumhuriyeti Devlet Hastanelerindeki Çalışma Koşullarının Stres Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Geyve Devlet Hastanesi Örneği, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, *5* (1), 1-17.

Türkön, H. (2019). *Ergenlerde (14-18) Bağlanma Stilleri İle Gelecek Beklentisi ve Öz-Denetim Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kayseri Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Uluçay, T., Özpolat, A. R., İşgör, İ. Y., Taşkesen, O. (2014). Lise Öğrencilerinin Gelecek Beklentileri Üzerine Bir Araştırma, *NWSA-Education Sciences, 9* (2), 234-247.

Uygur M., Yelken T.Y. (2017). Sınıf Öğretmenliği Adaylarının Memnuniyet Düzeyleri ve Gelecek Beklentisi Algılarının İncelenmesi: Mersin Üniversitesi Örneği, *Yükseköğretim Dergisi, 7* (1), 1-9.

Ülker Tümlü, G., Recepoğlu, E. (2013). Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 3 (3), 205-213.

Ünal, A. (2006). *İlköğretim Öğrencilerinin Gelecek ile İlgili Umutlarının Yapısal Eşitlik Modelleriyle Belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Ünlü, H. (2001). *Lise Öğrencilerinin Algıladıkları Sosyal Desteğin ve Ego Kimlik Statülerinin Sosyo-Ekonomik Düzey ve Cinsiyete Göre İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Üzüm, B., Uçkun, S. (2015). Büro Yönetimi Ve Yönetici Asistanlığı Öğrencilerinin Demografik Özellikleri ile Kariyer Geleceği Beklentilerinin Ölçülmesi: Kocaeli MYO Örneği, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, (3), 71-80.

Varıcıer, Ş. E. (2019). *Yetişkin Psikolojik Sağlamlığı Üzerine Bir İnceleme: Algılanan Ebeveyn Tutumu, Kontrol Odağı, Algılanan Sosyal Destek ve Stresle Başa Çıkma Stilleri* (Yüksek Lisans Tezi). İbn Haldun Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Walsh, F. (1996). The Concept of Family Resilience: Crisis and Challenge, *Family Process*, (35), 261-281.

Weiss, R.S. (1973). *Loneliness: Theexperience of Emotion and Social Isolation* Cambridge, MIT Press.

Windle, M. (2002). Critical Conceptual and Measurementıssues In The Study of Resilience, *Glantz M.D., ve Johnson J.L. (Eds) Resilience and Development Longitudina Lresearch In The Social and Behavioral Sciences: An Interdisciplinary*, 161-176, Boston.

Yavuzer, H., Demir, İ., Meşeci, F., Sertelin, Ç. (2012). Günümüz Gençliğinin Gelecek Beklentileri, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi, 2* (2), 93-103.

EKLER

EK 1: Demografik Bilgi Formu

EK 2: Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği

EK 3: Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

EKLER

EK 1: Demografik Bilgi Formu

Bilimsel bir araştırmada kullanılmak üzere hazırlanan bu formda çeşitli sorular bulunmaktadır. Ad, soyad ve numara gibi kimliğinizi tanıtıcı bilgiler vermeden formda yer alan tüm soruları doğru ve samimi bir şekilde yanıtlamanız rica olunur.

Katkılarınız için teşekkürler.

1) Cinsiyetiniz : Kadın ( ) Erkek ( )

2) Yaşınız : 18-24 ( ) 25-40 ( ) 40 ve üstü ( )

3) Medeni durumunuz : Evli ( ) Bekar ( )

4) Eğitim durumunuz :

a) İlkokul ( ) b) Ortaokul ( ) c) Lise ( ) d) Ön lisans ( ) e) Lisans ( ) f) Lisansüstü ( ) g) Doktora ( )

5) Size göre gelir düzeyiniz nedir? a) Yetersiz ( ) b) Orta düzey ( ) c) İyi düzey ( )

6) İşteki mevkiiniz nedir? a) Beyaz yaka ( ) b) Mavi yaka ( )

7) İşteki mevkiinizden memnun musunuz? a) Evet ( ) b) Hayır ( )

8) Yaptığınız işe göre aldığınız ücretten memnun musunuz? a) Evet ( ) b) Hayır ( )

9) İşinizde yükselme ihtimaliniz nedir? a) Düşük ( ) b) Orta ( ) c) Yüksek ( )

EK 2: Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği

YÖNERGE: Aşağıda bulunan tablolardaki maddeleri yanıtlamanız istenmektedir**.** Her bir ifadeye ilişkin gerçeği en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz ve hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Geleceğe dair planlar yaparım.					
Gelecek konusunda kendimi vizyoner olarak tanımlarım.					
Geleceği bugünden planlamam gerektiğini düşünürüm.					
Bugünü, geleceği daha güzel hale getirecek şekilde yaşarım.					
Geleceğe yönelik hayaller kurarım.					
Gelecekte yapmak istediklerimi gerçekleştirebileceğim konusunda iyimserim.					
Geleceği geçmişteki hatalarımı düzeltmek için bir fırsat olarak görürüm.					
Geleceğimi yönetebileceğime inanırım.					
Gelecek, hayallerimin gerçekleşeceği zamandır.					
Geleceği belirsiz ama bembeyaz bir sayfa olarak görürüm.					
Geleceği düşünmek beni heyecanlandırır.					
Geleceği yönetmenin çok önemli olduğuna inanırım.					
Gelecekte ne yapacağım hakkında düşünürüm.					
Gelecek hakkında kafa yorarım.					
Yeniliğe açık olduğuma inanırım.					
Değişime açık olduğuma inanırım.					

Geleceğe bakarken mutlaka önümü görmek isterim.					
Geleceği planlarken stratejiler geliştiririm.					
Geleceği yaratmak için geçmişin iyi analiz edilmesi gerektiğine inanırım.					
Gelecekteki belirsizlikleri fırsat olarak görürüm.					
Bazı güçlükler olsa da gelecek hakkında iyimserim.					

EK 3: Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

YÖNERGE: Aşağıda bulunan tablolardaki maddeleri yanıtlamanız istenmektedir**.** Her bir ifadeye ilişkin gerçeği en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz ve hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.

	Hiç uygun değil	**Uygun değil**	**Biraz uygun**	**Uygun**	**Tamamen uygun**
1. Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim.	1	2	3	4	5
2. Stresli olayların üstesinden gelmekte güçlük çekerim.	1	2	3	4	5
3. Stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz.	1	2	3	4	5
4. Kötü bir şeyler olduğunda bunu atlatmak benim için zordur.	1	2	3	4	5
5. Zor zamanları çok az sıkıntıyla atlatırım.	1	2	3	4	5
6. Hayatımdaki olumsuzlukların etkisinden kurtulmam uzun zaman alır.	1	2	3	4	5