

T.C
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNDE
OTANTİK LİDERLİĞİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan

Funda PÜR

İstanbul, 2019

T.C
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNDE
OTANTİK LİDERLİĞİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan

Funda PÜR

Öğrenci No:

150746029

Danışman:

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa SUNDU

İstanbul, 2019

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Projesi olarak sunduğum ‘‘Psikolojik Sermayenin İş Tatmininde Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi’’ başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 11/06/2019

Funda PÜR

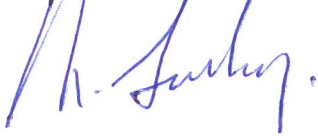
T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

11.06.2019

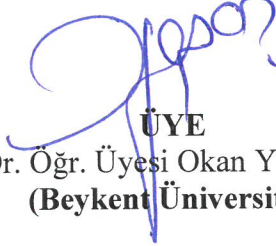
Enstitümüz *İşletme* Anabilim Dalı *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden **150746029** numaralı **Funda PÜR**'ün "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinde Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi Üzerine Bir Araştırma*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 21/05/2019 tarih ve 2019/21 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 29. maddesinin 3. fıkrası gereğince (3.5) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında *oyçokluğu/oybirliği* ile *Kabul/Red veya Düzeltme* kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa SUNDU
(Beykent Üniversitesi)



ÜYE
Dr. Öğr. Üyesi Okan YAŞAR
(Beykent Üniversitesi)



ÜYE
Prof. Dr. Halil İbrahim CANKUL
(İstanbul Arel Üniversitesi)



Adı ve Soyadı : Funda PÜR
Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Mustafa SUNDU
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans/ 2019
Alanı : Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi
Anahtar Kelimeler : Psikolojik Sermaye, İş Tatmini, Otantik Liderlik, Pozitif Psikoloji, Pozitif Örgütsel Davranış

ÖZ

PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNDE OTANTİK LİDERLİĞİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Dünyada hızlı değişim gösteren siyasal, kültürel ve ekonomik etkiler iş hayatında da insan kaynağının önemini ön plana çıkarmıştır. Güçlü ve etkin iş çıktıları sağlamak için en önemli unsur örgüt içindeki geliştirilebilir ve yönetilebilir insan kaynağıdır. Bununla birlikte ortaya çıkan pozitif psikoloji akımı, psikolojik sermayenin gelişimini sağlamış, dört temel alt boyutu olan umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık özelliklerinin sinerjik etkisi ile bireyin bu pozitif güçlerden en etkili şekilde yararlanmasını sağlamaktadır. Yapılan çalışmada psikolojik sermaye ile örgüt çıktılarından biri olan iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Örgüt çalışanın yöneticiyi ne kadar otantik algıladığı, otantik liderliğin dört temel alt boyutu olan öz farkındalığı, içselleştirilmiş ahlaki bakış açısını, bilgiyi dengeli değerlendirmeyi ve ilişkisel açıklığı geliştirmek amacıyla, pozitif kişisel gelişimini destekleyen davranış örüntüsü ile sağlamaktadır. Bu yazıda çalışmanın amacı, bireylerin psikolojik sermayelerinin iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkide, otantik liderliğin düzenleyici bir etki olup olmadığı araştırmaktır.

Yapılan bu araştırma İstanbul ili sınırları içinde özel ve kamu sağlık kurumlarında çalışan 304 kişinin cevapladığı anket sonuçları göz önüne alınarak çalışılmıştır. Hipotezi test etmek adına çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizi yapılırken, değişkenler arasında (multicollinearity) çoklu doğrusallık ilişkisi olmaması gerektiğinden değişkenler arası korelasyon değerlerine, ve çoklu bağlama

sorununu ölçen VIF (Variance Inflation Factor, Varyans Enflasyon Faktörü) değerlerine bakılmıştır. Değişkenler arası fark olup olmadığı T-testi ve ANOVA ile yapılmıştır.

Yapılan bu çalışma modelinde pozitif psikolojik sermaye düzeyleri (öz yetkinlik, dayanıklılık, umut, iyimserlik) iş tatmini etkilemektedir.

Cinsiyete dair değişkenlerde fark olmadığına dair kurulan hipotezlerin testi için T-testi kullanılmıştır. İş tatmini konusunda ise cinsiyete göre farklılık görülmektedir. Kadınların erkeklere oranla iş tatmininde anlamlı değişken olduğu görülmüştür.

Çalışılan kurumun özel ya da kamu olmasına dair belirlenen ölçeklerde fark olmadığına dair kurulan hipotezlerin testi için T-testi kullanılmıştır. Elde edilen değerlerine göre otantik liderlik, dayanıklılık, umut, iyimserlik değişkenlerinde kurum şekline göre farklılığın olmadığı görülmektedir. Kurum şekline göre öz yetkinlik değişkeninde anlamlı fark görülmektedir, kamu sektöründe öz yetkinlik daha yüksek olduğu görülmüştür. İş tatmini değişkeni içinde kurum şekline göre farklılık görülmüştür. Kamu sektöründe çalışan bireyler özel sektör çalışan bireylere oranla daha fazla iş tatmini yüksek olduğu değerlendirilmiştir.

Değişkenlerin yaşa ve kurumda çalışma süresine göre fark olup olmadığını test etmek için ANOVA yapılmıştır. Gruplar arasında fark görüldüğünde, farkın grubun hangi kategorisinden olduğunu anlamak adına ise Post-Hoc testlerinden Tukey ve Scheffe testleri uygulanmıştır. Yaş grupları arasında yapılan analiz sonucunda otantik liderlik değişkeni, öz yetkinlik değişkeni, umut değişkeni, iyimserlik değişkeni ve iş tatmini üzerinde fark yoktur. Yaş gruplarına göre psikolojik dayanıklılık hakkındaki ifadelerde farklılık olduğu görülmüştür. Belirlenen 20-30,31-40,41-50,51-60 yaş gruplarından hangileri arasında fark olduğunun tespiti için Post-Hoc testleri uygulanmıştır. Tukey HSD ve Scheffe testleri sonucunda 31-40 yaşları arasındaki katılımcılar ile 41-50 yaş gurubu arasındaki katılımcılar arasında psikolojik dayanıklılık ifadelerinde anlamlı fark olduğu görülmektedir. Diğer yaş grupları arasında p değerleri 0.05'ten büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur. Buna göre yaşa bağlı denetim, işe alışılmışlık ve örgüte bağlılığa bağlı olarak da çalışanın dayanıklılık, olumsuz koşullara karşı göstereceği tepkilerin olumlu ve güçlü olacağı görülmektedir. Ayrıca bu çalışmada katılımcıların otantik liderlik, diğer pozitif psikoloji sermaye ve iş tatmini ifadelerinde kurumdaki çalışma sürelerine göre fark olmadığı görülmüştür.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre psikolojik sermaye ile otantik liderliğin tek tek incelenmesi ile iş tatminini olumlu yönde etkilediği, fakat otantik liderliğin çalışanların psikolojik sermayelerinin iş tatmin düzeyleri üzerinde düzenleyici bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Psikolojik sermaye düzeylerinin iş tatminleri üzerindeki güçlü etkisi, yöneticilerdeki otantik liderlik davranışlarının daha pozitif algılandığı ortamlarda daha yüksek olmaktadır. Buna bağlı olarak psikolojik sermayesi yüksek çalışanlar ve örgüt içinde bu insanları pozitif şekilde destekleyecek otantik liderleri işe alımda değerlendirmek istenilen örgüt çıktılarına ulaşmak için önemli unsurlardır.



Name and Surname : Funda PÜR
Supervisor : Dr. Öğr. Üyesi Mustafa SUNDU
Degree and Date : Post Graduate / 2019
Major : Hospital and Health Institutions Management
Key Words : Psychological Capital, Job Satisfaction, Authentic Leadership, Positive Psychology, Positive Organizational Behavior

ABSTRACT

RESEARCH ON THE REGULATORY IMPACT OF AUTHENTIC LEADERSHIP IN THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON JOB SATISFACTION

The political, cultural and economic impacts of rapid change in the world have highlighted the importance of human resources in business life. Human resources is the most important factor that provides strong and effective business outcomes and can be developed and managed within the organization. Besides, the positive psychology flow which has provided the development of psychological capital, provides the individual with the most effective use of these positive powers with the synergistic effect of the four basic sub-dimensions of hope, self-efficacy, optimism and endurance.

Employees' job satisfaction is not a static structure and is influenced by physical, cultural and social factors. The differences in the responses to the same events within the organization and how they perceive it stem from the individual differences. In the study, there was a positive relationship between psychological capital and job satisfaction which is one of the organizational outputs.

Organizations provide the employee with a behavioral pattern that supports positive personal development in order to improve self-awareness, internalized moral point of view, balanced information, and mutual understanding of authentic leadership.

The aim of this study is to investigate whether authentic leadership is a regulatory effect in the relationship between the levels of job satisfaction of the individual's psychological capital.

In this article, the results of the questionnaires answered by 304 people working in private and public institutions and organizations within the boundaries of Istanbul were studied. Multiple linear regression analysis was performed to test the hypothesis.

When multiple linear regression analysis was performed, multicollinearity should not be related to multiple linearity relationship and according to this, correlation values between the variables and VIF (Variance Inflation Factor) which measure the multiple binding problem were examined. T-test and ANOVA were performed to determine whether there was a difference between the variables.

In this study model, positive psychological capital levels (self-efficacy, endurance, hope, optimism) affect job satisfaction.

T-test was used to test the hypotheses that there were no differences in gender variables. Regarding job satisfaction, there is a difference according to gender. It was observed that women had a significant change in job satisfaction compared to men.

The T-test was used to test the hypotheses established that there was no difference in the scales determined to be private or public. According to the obtained values of authentic leadership, durability, hope, optimism variables do not differ according to the institution type. There is a significant difference in self-efficacy variable according to institution form. There was a difference in job satisfaction variable according to institution type. Individuals working in the public sector are considered to have higher job satisfaction than those working in the private sector.

ANOVA was used to test whether the variables were different in terms of age and working time. When the difference between the groups was seen, the Post-Hoc tests Tukey and Scheffe tests were applied in order to understand the category of the group. As a result of the analysis made between age groups, there is no difference on the variables of authentic leadership, self-efficacy variable, hope variable, optimism variable and job satisfaction. According to age groups, there was a difference in terms of psychological resilience. Post-Hoc tests were applied to determine the difference between the 20-30,31-40,41-50,51-60 age groups. As a result of Tukey HSD and Scheffe tests, it was seen that there was a significant difference between the participants between the ages of 31-40 and between 41-50 age group. There was no statistically significant difference between the other age groups as p values were greater than 0.05. Accordingly, depending on age-

related supervision, employment and adherence to the organization, it can be seen that the employee's reaction to endurance and adverse conditions will be positive and strong. In addition, in this study it was seen that there was no difference between the participants' authentic leadership, positive psychology capital and job satisfaction statements according to their working hours in the institution.

The strong effect of psychological capital levels on job satisfaction is higher in environments where the authentic leadership behaviors of managers are perceived more positively. In this context, it is important to reach the desired organizational outcomes to be employed in recruitment of authentic leaders who have high levels of psychological capital and those who support these people positively within the organization.



İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	iv
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYE VE ALT BİLEŞENLERİ ÜZERİNE LİTARİTÜR TARAMASI

1. PSİKOLOJİK SERMAYE.....	4
1.1 Psikolojik Sermaye Tanımı	4
1.1.1. Pozitif Psikoloji	5
1.1.2. Pozitif Örgütsel Davranış	7
1.1.3. Pozitif Örgüt	10
1.2. Psikolojik Sermayenin Temel Bileşenleri	11
1.2.1. Öz Yetkinlik/Özgüven.....	11
1.2.2. Umut	14
1.2.3. İyimserlik	16
1.2.4. Dayanıklılık.....	18

İKİNCİ BÖLÜM

OTANTİK LİDERLİK VE ALT BİLEŞENLERİ ÜZERİNE LİTARİTÜR TARAMASI

1. OTANTİK LİDERLİK.....	20
1.1. Otantiklik Kavramı.....	20
1.2. Otantik Liderlik	22
1.3. Otantik Liderliğin Bileşenleri ve Özellikleri.....	22

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞ TATMİNİ VE MOTİVASYON TEORİLERİ ÜZERİNE LİTARİTÜR
TARAMASI

1. İŞ TATMİNİ.....	25
1.1. İş Tatmin Kavramı	27
1.2. İş Tatmin Boyutları	29
1.2.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler	29
1.2.1.1. Yaş.....	29
1.2.1.2. Cinsiyet.....	29
1.2.1.3. Kişilik	30
1.2.1.4. Eğitim Düzeyi.....	30
1.2.1.5. Medeni Durum	30
1.2.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler	31
1.2.2.1. İşin Niteliği.....	31
1.2.2.2. Çalışma Koşulları	32
1.2.2.3. Yönetim Tarzı.....	32
1.2.2.4. Terfi	32
1.2.2.5. Ücret	33
1.2.2.6 İletişim.....	33
1.2.2.7. Çalışma Arkadaşları	33
1.3. İş Tatmini Konusunda İleri Sürülen Motivasyon Teorileri.....	34
1.3.1. Kapsam Kuramları.....	34
1.3.2. Süreç Kuramları.....	36
1.3.2.1. Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	36
1.3.2.2. Vroom'un Bekleyiş Kuramı	37
1.3.2.3. Locke'un Amaç Kuramı	38

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNDE OTANTİK LİDERLİĞİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA ANALİZİ

1 . GEREÇ VE YÖNTEM.....	39
1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	39
1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi.....	39
1.3. Varsayım ve Sınırlılıklar	39
1.4. Araştırma Evreni ve Örneklem	41
1.5. Veri Toplama Araçları ve Güvenirlilik Düzeyleri	41

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA SONUCU ELDE EDİLEN BULGULAR

1.ARAŞTIRMA BULGULARI.....	48
-----------------------------------	-----------

ALTINCI BÖLÜM

ARAŞTIRMA SONUCU ELDE EDİLEN ANALİZ SONUÇLARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

1. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	66
SONUÇ	75
KAYNAKÇA.....	78
EKLER	88
Ek 1: Katılımcılara verilen anket formu.....	88

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1: Anket Ölçeklerinin Güvenirlilik Analiz Sonuçları	43
Tablo 2: Çalışmaya Katılanların Cinsiyet, Kurum Şekli, Kurumda Çalışma Süresi ve Yaşa Göre Dağılım Analizi	49
Tablo 3: Çalışmaya Katılanların Değişkenlerden Elde Edilen Cevapların Ortalamaları... ..	51
Tablo 4: İş Tatmin Değişkeni ile Cinsiyet Arasındaki İlişki Analizi	52
Tablo 5: Cinsiyete Göre İş Tatmin Değişkeni Dağılım Oranı	52
Tablo 6: İş Tatmin Değişkeni ile Kurum Şekli Arasındaki İlişki Analizi	53
Tablo 7: Kurum Şekline Göre Öz Yetkinlik Değişkeni Dağılım Oranı	53
Tablo 8: Kurum Şekline Göre İş Tatmin Değişkeni Dağılım Oranı	54
Tablo 9: Yaş Gruplarına Göre Psikolojik Sermaye, Otantik Liderlik ve İş Tatmin Arasındaki İlişki	54
Tablo 10: Dayanıklılık Değişkeninin Yaş Grupları Arasındaki İlişki	55
Tablo 11: Kurumda Çalışma Süresine Göre Değişkenler Arasındaki İlişki	56
Tablo 12: Psikolojik Sermayenin İş Tatmin İlişkisi	57
Tablo 13: Psikolojik Sermaye ve İş Tatmin Ölçeği Regresyon Analizi	58
Tablo 14: Öz Yetkinliğin İş Tatminine Etkisinde Regresyon Analizi	59
Tablo 15: Umudun İş Tatmin Etkisinde Regresyon Analizi	60
Tablo 16: İyimserliğin İş Tatminine Etkisinde Regresyon Analizi	60
Tablo 17: Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatminine Etkisinde Regresyon Analizi	61
Tablo 18: Otantik Liderlerin İş Tatmin Düzeyi Regresyon Analizi	62
Tablo 19: Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinde Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisine Yönelik Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları	63
Tablo 20: Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinde Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisine Yönelik Regresyon Analizi	64
Tablo 21: Hipotez Sonuçları	65

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Kavramlarla İlişkisi	5
Şekil 2. Araştırma Modeli: Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinde Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi	46
Şekil 3: Ankete Katılanların Cinsiyet, Yaş, Kurumda Çalışma Süreleri ve Kurum Şekline Göre Dağılım Analizi	50



KISALTMALAR

ANOVA : Tek Yönlü Varyans Analizi

RMSEA : Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü

VIF : Variance Inflation Factor, Varyans Enflasyon Faktörü

YEM : Yapısal Eşitlik Modeli



GİRİŞ

Pozitif psikoloji akımı Seligman öncülüğünde, psikolojinin insanları iyileştirmek, olumsuz yönlerine odaklanmak yerine, bireyin güçlü yönlerini keşfetmesi, olumlu özelliklerini nasıl geliştirmesi gerektiğini savunarak ortaya çıkmıştır. İyimser, umutlu, dayanıklı ve öz yeterliliği yüksek çalışanlar örgüt için taklit edilemez ve örgüt çıktılarında katkı sağlayacak en önemli kaynaklardır.

Psikolojik sermaye unsurları denilince, bireyin kendi potansiyelinin farkında olması, kendini sorgulaması ve durum karşısında algılama kabiliyeti akla gelmektedir. Bunu gerçekleştirebilen kişi otantik olmaya yani kendini tarafsız bir şekilde değerlendirerek gerçekçi yaklaşıma, kendi becerilerine uyumlu davranış örüntüsü geliştirmeye ve ilişkilerinde dürüst ve açık olmaya diğer çalışanlara oranla daha yatkındır. Bu nedenle otantik liderlik ve psikolojik sermaye kavramları örgütsel çalışma ortamlarında birlikte çalışmaktadır (Walumbwa vd. 2009).

Otantik liderler düşünce ve davranışlarını bilinçli yönetebilen, bireyin kendisini ve çevresindekileri algılayan, örgüt çalışanlarının değerlerine saygılı, ahlaki bakış açısına sahip, örgütsel süreçleri verimli ve etkin yöneten, iyimser, umutlu olan bireylerdir (Avolio ve Gardner 2005: 321). Otantik liderlik davranışının en temel özelliği kendine özgü davranış ve düşünceye sahip, taklitten uzak, çalışanları zorlama olmaksızın örgüte aidiyet bağı kurmayı sağlayarak örgüt hedefleri için çalışmaya yönlendirmektir.

Rekabetçi ortamda işletmeler çalışanlarının motivasyonu, adanmışlık düzeyi ve performansının daha yüksek olmasını beklemektedir. Bu nedenle rekabetçi ortamda işletmeler otantik liderlik davranışlarının bireyler üzerindeki iş tatmin, motivasyon, örgüt çıktıları üzerindeki etkisinin güçlü olması nedeniyle araştırmalarda üzerinde daha fazla durulmaya başlanmıştır. Otantik liderler tarafından yönetilen çalışanların şeffaf ilişkiler ve yüksek etik ahlaki değerler ile birlikte iş birliği yapması örgüt çıktılarına olumlu etkilemekte ve yüksek iş tatmin duygusunu geliştirmektedir.

Teknolojik gelişmeler, kültürel çeşitliliğin artması, ekonominin dünya bazında rekabeti ile değişimlerin gerçekleştiği bu süreçte işletmeler ayakta

kalabilmenin en önemli unsurunun insan kaynağı olduğunun farkına varmıştır. Son yıllarda çalışanları duygusal ve psikolojik yönden inceleyen araştırmacılar, otantik davranış ve psikolojik unsur üzerinde ağırlık vermiş, insan kaynağının iş tatmini gibi örgütsel çıktılara olan katkısı ve dolaylı olarak da işletmeler arasında fark yaratarak öne çıkmada etkisi önem kazanmıştır.

Yapılan bu araştırmanın amacı, pozitif liderlik unsurları içinde günümüzde önem arz eden otantik liderlik davranışının psikolojik sermaye unsurları ile iş tatmini arasındaki ilişkideki etkisini ölçmektir. Buradan elde edilen bulguların yazına sağladığı katkı ile örgütsel çıktılara yapacağı etkileri bireylerin öneri niteliğinde yol göstereceği düşünülmektedir.

Araştırmalarda psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkilerini doğrulayan bulgulara sık karşılaşılmakla birlikte, bu doğrusal ilişkideki düzenleyici değişkenlerin yeterliliği konusunda yapılan çalışmalar eksik kalmaktadır. Otantik liderliğin çalışanların psikolojik sermayelerinin iş tatminine etkisinin gücü, psikolojik sermayenin de tüm koşullarda ki iş tatminini yükselten etkisi araştırılmaktadır. Psikolojik sermaye, örgütsel çıktıları olumlu şekilde etkileme potansiyeli taşıdığı yapılan birçok çalışmada güçlü desteklenmekle birlikte, otantik liderlik gibi durumsal değişkenlerin bu etkileşimdeki etkisinin gücü daha ayrıntılı ve boylamsal olarak araştırılmalıdır. Bu sebeple araştırmanın amacı, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki doğrusal ilişkide, otantik liderliğin düzenleyici etkisini sorgulamaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde pozitif psikolojinin örgütsel alanda önemini kazanmasıyla birlikte gelişen pozitif örgütsel davranış ve insan kaynağına entegre olan psikolojik sermaye kavramı üzerinde çalışılmıştır. Psikolojik sermaye bileşenlerinden umut, dayanıklılık, iyimserlik ve özgüven kavramlarının tanımı, kapsamı, özellikleri, birbiriyle olan etkileşimi ve geliştirilmesi konularında bilgi verilmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde iş hayatında son yıllarda üzerinde durulan üzerinde durulan güven, dürüstlük, iş etiği gibi konularda otantiklik kavramı ile

dikkat çeken otantik liderlik konu edilmektedir. Otantik liderlik kavramının tanımı, temel bileşenleri, kapsamı ve geçirdiği gelişim süreci üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde çalışanın işinden beklentisi, kendi değerlerine ve ekonomik, psikolojik, toplumsal gereksinimlerine dayanan, işten duyulan memnuniyet göstergesi olan iş tatmini üzerinde tartışılmıştır. Genel olarak iş tatmin kavramı, boyutları, çevresel ve bireysel etkileyen unsurları ve iş tatmin konusunda geliştirilen motivasyon kuramlarını kapsamaktadır.

Dördüncü bölümde, kamu ve özel sektörde aktif olarak çalışan bireylerin katılımı ile elde edilen araştırmanın bulgularına yer verilmekte ve araştırmanın sınırlılıkları, veri toplama analiz yöntemleri, çalışmanın güvenilirliği, tartışılacak hipotezleri, amacı ve önemi üzerinde tartışılmış ve elde edilen sonuçlar yazındaki benzer çalışmalar üzerinden değerlendirilmektedir.

Araştırmanın beşinci bölümünde, araştırma konusuna ait bulgular ile bulgulara dayalı tartışmalara yer verilmiştir. Son olarak araştırma sonuçları ve bu sonuçlara bağlı öneriler sunulmuştur.

Yazında psikolojik sermaye ile iş tatmini ilişkisi üzerinde sıklıkla tartışılan konulardan biri olmakla birlikte, bu ilişkinin hangi durumlarda geçerli olabileceği bu çalışmayla tartışmaya açık hale gelmiştir. Çalışan bireylerin iş tatminini ve örgütün performansı arttırmayı amaçlayan otantik liderler, bu konuda yapılabilecekleri ve geliştirilebilecek politikalar ile uygulamaya nasıl katkı sağlaması gerektiğini belirlemektedirler.

BİRİNCİ BÖLÜM

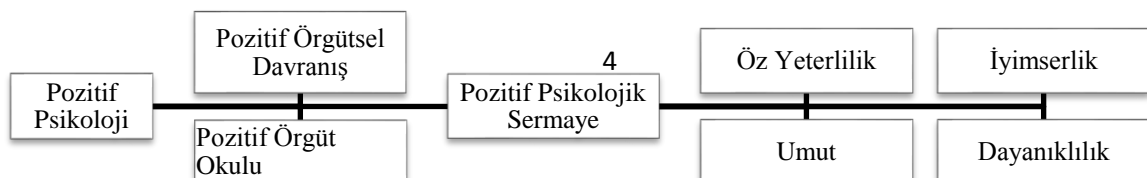
PSİKOLOJİK SERMAYE VE ALT BİLŞENLERİ ÜZERİNE LİTARİTÜR TARAMASI

1. PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1 Psikolojik Sermaye Tanımı

Kavramsal açıdan bakıldığında psikolojik sermayenin günümüzde kazandığı anlamı anlayabilmek için tarihsel süreç içinde geçirdiği evrimi gözden geçirmek gerekmektedir. Ekonomik sermaye, insani sermaye ve sosyal sermaye kavramlarının sonrasında gelişen psikolojik sermaye kavramı, dördüncü ve son boyut olarak insanın sahip olduğu psikolojik güçleri içermektedir. Psikolojik sermaye, sürecin son hali olması dolayısıyla bütünleyici bir etkiye sahiptir ve dolayısıyla, insani ve sosyal sermayenin tek başlarına yapacağı etkiden daha büyük bir potansiyele sahiptir (Luthans ve diğerleri, 2007b).

Genel olarak bakıldığında ekonomik sermaye, hem finansal hem de maddi varlıklar olan bina, donanım, patent, bilgi gibi şeyler açısından bakılmakla birlikte ‘sahip olduğun kadarsın’ şeklinde ifade edilir. İnsan sermayesi de basitçe ‘bildiğin kadarsın’ şeklinde ifade edilir. Buradaki insan kavramı, örgütün her kademesinde çalışan insanların bilgi, tecrübe, eğitim, yetenek, fikir gibi kavramları ifade etmektedir. Ekonomik bir kavram olan “sermaye” ise, gelecekte beklenen gelirler için harcanan tüketimden gelen kaynakları tanımlamaktadır(Luthans ve diğerleri, 2004: 45). Göreceli olarak daha güç algılanan ve ölçmesi daha zor olan sosyal sermaye kavramı ise arkadaş, bağlantıları ve ilişkiler ağını ifade etmektedir. Sosyal sermaye ise basitçe “tanıdıkların kadarsın” şeklinde ifade edilebilir. Bununla birlikte ‘olduğun kadarsın’ ile ifade edilen pozitif psikolojik sermayenin temel sermaye bileşenleri ölçülebilir, geliştirilebilir ve performansla ilişkili olan, pozitif örgütsel davranış kriterleriyle en iyi örtüşen, özgüven, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktır (Luthans ve Youssef, 2004: 153).



Şekil 1. Pozitif psikolojik sermayenin diğer kavramlarla ilişkisi (Luthans vd., 2006).

Şekil 1'e bağlı olarak pozitif psikoloji akımı ile örgütlere iki farklı bakış açısının ortaya çıktığı ve pozitif psikolojik sermaye kavramının da pozitif örgütsel davranış akımının özelliklerini taşıdığı görülmektedir. Bu kapsamda psikolojik sermaye kavramının meydana getiren unsurların anlaşılabilmesi için oluşturdukları sinerjik etki incelenmiştir. (Kutunis ve Oruç, 2014: 147).

1.1.1. Pozitif Psikoloji

Dünyada yaşanan finansal, kültürel, siyasal anlamdaki hızlı değişim, insanların iş ve özel alanlarındaki ihtiyaçlarını etkileyerek büyük değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur. Geleneksel psikoloji alanının cevap vermekte yetersiz kaldığı bu hızlı değişim süreci, pozitif psikoloji akımının oluşmasının temellerini atmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Sheldon ve King, 2001). Pozitif psikoloji akımı, Martin Seligman'ın 1999 yılında Amerikan Psikoloji Derneği'nin başına gelmesinden hemen sonra bir ivme kazanmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2002).

Pozitif psikoloji kavramını ilk olarak Maslow (1970) tarafından kullanılmış, o tarihten günümüze kadar, özellikle 2000'lerden sonra, geleneksel psikoloji disiplininin ayrılarak özgün bir psikoloji alanı kimliğine ulaşmıştır. Seligman ve Csikszentmihalyi (2000: 5) pozitif psikolojiyi; pozitif öznel deneyimin, pozitif kişisel özelliklerin ve yaşam kalitesini geliştirerek, hayat anlamsız ve faydasız hale geldiğinde ortaya çıkan sorunları önlemeyi amaçlayan pozitif kuramların bir bilimi olarak tanımlamıştır. Roberts (2006) pozitif psikolojiyi üç ana madde ile tanımlar. Birincisi, pozitif öznel deneyimleri içeren, mutluluk, iyi olma hali, akış, memnuniyet, umut, iyimserlik ve pozitif duygulardır. İkincisi, pozitif özellikleri içeren; yetenekler, ilgiler, yaratıcılık, akıl, değerler, kişisel güçler, anlam, amaç, büyüme ve cesarettir. Üçüncüsü, pozitif kurumları ifade eden; pozitif aileler, okullar, işletmeler, topluluklar ve toplumlardır. Bu son madde, insani gelişimin desteklemesinde ilk maddeye kolaylık sağlar. (Seligman ve diğerleri, 2005: 410). Bu anlamda pozitif psikolojinin amacı, yaşanan en kötü deneyimleri iyileştirmeye uğraşmaktan ziyade, pozitif

özellikleri geliştirme konusundaki değişimi harekete geçirmeye başlamaktır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5).

Pozitif psikoloji hareketi, Maslow, Rogers gibi araştırmacıların İnsancıl psikoloji kuramı ile temellerini oluşturduğu (Burger, 2006: 417) psikoloji akımına dayanmaktadır. 1960'ların başından itibaren Abraham Maslow, Carl Rogers ve Erich Fromm gibi psikolog ve araştırmacıların öncülüğünde gelişen insancıl (hümanistik) yaklaşım, 1967 yılında motivasyon kuramcılarında Abraham Maslow'un Amerikan Psikoloji Derneği'nin başkanlığına seçilmesiyle meşru bir kimliğe sahip olmuştur. (Burger, 2006: 417). Ancak bu alandaki uygulamalı çalışmaların yetersiz kalması ile bilimsel araştırmaları tam anlamıyla geliştirememiştir.

İnsancıl psikolojinin temelleri iki alanda dayanmaktadır. Bunlar; Avrupa kaynaklı varoluşçu felsefe ve Carl Rogers ile Abraham Maslow gibi bazı Amerikalı psikologların çalışmalarıdır (Burger, 2006: 417).

Pozitif psikolojinin temellerini oluşturan, psikolojinin psikoloji haline gelmesinde etkili olan insancıl yaklaşım, 1970'lerin sonlarına doğru insan davranışlarını açıklamada özgür iradeye yapılan vurgu, temel kavramların çok iyi tanımlanmamış olması, bilimsel yöntemin uygulanması yerine daha çok sezgilere başvurulması ve verilerin değerlendirilmesinde oldukça öznel görüşlere başvurulması gibi başlıca sebeplerden dolayı önemini yitirmeye başlamıştır. Sağlıklı insana yönelik çalışmalar o dönem içinde oldukça sığ kalmış ve 1990'lı yıllara gelinceye kadar yazınsal gelişimi engellenmiştir (Burger, 2006).

Günümüzde ise pozitif psikoloji araştırmacıları, insancıl psikolojinin oluşturduğu temeller üzerinde durmuş ve insancıl psikologlar tarafından eksik bırakılan uygulamalı çalışmalara yönelmişlerdir. Pozitif psikoloji güçlü yönlerine, hayattan zevk alan, insanların pozitif özelliklerine yeterince ilgi gösterilmemesi sonucu ortaya çıkmıştır. (Luthans, 2002b: 58). Seligman (2007) pozitif psikolojinin temel amacının "mutluluk" olduğunu belirtir. Mutluluk, hem olumlu duyguları ve hem de olumlu eylemleri kapsar. Olumlu duygular, geçmiş (doyum, hoşnutluk), gelecek (iyimserlik, umut) ve şimdiki (zevkler ve hazlar) zamana yönelik oluşmaktadır. Pozitif psikolojinin birinci amacı, hayatı yaşanılır kılan, pozitif

duyguları yaratan eylem ve duyguların araştırılmasıdır. İkinci amacı “iyi yaşam ya da bağlantılı bir yaşamdır.” Kişinin kişisel güçlerini kullanmasıyla haz ve olumlu duyguları yaşamasını ifade eder. Üçüncüsü ise, “anamlı bir yaşam”dır. İnsanların kişisel güçlerini kendilerinden daha büyük ve anlamlı bir şeyin hizmetinde kullanmasını ifade etmektedir (Seligman, 2007: 289-291). Sonuç olarak, mutlu yaşam alanı, tüm faktörlerin birlikte yaptığı etkiden oluşmaktadır.

Örgütsel davranış alanındaki gelişmeler de psikoloji alanına benzer biçimde oluşmuştur. Son yıllara kadar, olumsuz koşulları gidermeye yönelik araştırma eğilimi gerçekleşmiştir. Bununla birlikte, pozitif psikolojinin örgütsel davranış alanına yansımaları da gecikmemiştir.

1.1.2. Pozitif Örgütsel Davranış

Dünyadaki pozitifliğe yönelik eğilim ile başlayan değişimle birlikte, bireylerin iş yaşamından beklentileri de değişmiştir. Bununla birlikte örgütün pozitif yönlerine ve çalışanların pozitif özelliklerinin geliştirilmesine yönelik, pozitif örgütsel davranış alanında ve araştırmalarında pozitiflik ivme kazanmıştır. Sonuçta pozitif psikolojinin, örgütsel davranış alanına bir yansıması olarak gelişen pozitif örgütsel davranış çalışma alanı ortaya çıkmıştır (Luthans 2002a; Luthans, 2002b; Wright, 2003).

Luthans (2002b: 59), pozitif örgütsel davranışı; etkin şekilde performans geliştirmek için, ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen insan kaynağı güçlerinin ve psikolojik kapasitelerinin pozitif yönlü bir uygulaması ve çalışması olarak tanımlamıştır. Luthans ve Avolio (2009: 299), pozitif örgütsel davranışın bu kriterlerini üç temelde açıklamıştır. Birincisi teorik, araştırma temelli ve geçerli ölçeklere dayanmalıdır. İkincisi, durumsal olmalıdır ve bu nedenle geliştirilmeye açık olmalıdır. Üçüncüsü performans etkisine sahip olmalıdır. Pozitif örgütsel davranış temelde çalışanların ölçülebilir pozitif psikolojik yetenekleriyle ilgilidir. İş performansını geliştirmek amacıyla bu yeteneklerin keşfedilmesine ve geliştirilmesine yönelik çalışmalar pozitif örgütsel davranışın araştırma alanını oluşturmaktadır.

Bir bireyin pozitif psikolojik gelişimsel durumu olarak tanımlanabilen psikolojik sermaye kavramı dört temel unsurdan oluşmaktadır. Bunlar “öz etkinlik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık”tır. Öz etkinlik, zor görevleri başarıyla tamamlamak için yeterli çabayı gösterme ve sorumluluk almak için güvene sahip olmakken, iyimserlik bireyin şimdi veya gelecekte başarılı olacağı inancına sahip olması olarak açıklanmıştır. Hedeflere yönelik gerekli olan azme sahip bir bireyin yeni yollar keşfederek hedefe ulaşacağı yollarını belirlemesi umut olarak tanımlanırken, bu süreçte karşılaştığı zorluklar ve sorunlarla baş edebilme becerisi ve sorunlara göğüs germe motivasyonu dayanıklılık olarak tanımlanmıştır. (Luthans ve diğerleri, 2007b: 3). Luthans ve arkadaşları (2007b), herhangi bir pozitif psikolojik sermayenin bileşeninin, psikolojik sermaye üst boyutunun bir parçası olması için aşağıda belirtilen kriterleri karşılaması gerektiğini belirtmiştir:

1. Örgütsel davranış alanı için pozitif ve göreceli olarak eşsiz olmalıdır.
2. Araştırma temelli ve kuramsal olma bilimsel kriterini yerine getirmelidir. Kısacası, temel bir kuramsal ve araştırma geçmişi bulunmalıdır.
3. Ölçek gibi belirli araçlar yardımıyla ölçülebilir olmalıdır.
4. Geliştirilebilir olmalıdır. Bunun anlamı, sermayenin karakter gibi durağan olmasından ziyade, belirli müdahalelerle geliştirilebilir olmasını ifade eder.
5. İş performansı sonuçlarıyla ilişkili olmalıdır. Yani, sürdürülebilir iş performansı üzerinde belirli performansı üzerinde belirli pozitif etkilere sahip olmalıdır.

Luthans ve arkadaşları (2007b: 19), psikolojik sermaye temel bileşenlerinin nasıl etkileşim gösterdiğini şöyle belirtmiştir: Hedeflerini başarmak konusunda planları olan ve bu planları izlemekte kararlılık gösteren umutlu insanlar, zorlukların üstesinden gelmekte daha fazla motive olacaklar ve böylece daha fazla dayanıklılık göstereceklerdir. Özgüven sahibi insanlar umutlu, iyimser yapılarını ve dayanıklılıklarını, yaşamlarındaki özel alanlara transfer edebilecek ve uygulayabileceklerdir. Dayanıklı kişiler ise gerçekçi ve esnek iyimserlik için gerekli mekanizmaları kullanmada becerikli olacaklardır. Psikolojik sermaye bileşenleri olan

özgüven, umut ve dayanıklılık, sırasıyla kontrollü içselleştirilmiş durum algıları yoluyla iyimser bir açıklayıcı tarza katkı yapabilirler. Tüm bunlar, psikolojik sermaye faktörleri arasındaki etkileşimden meydana gelen pek çok pozitif sonucun sadece birer yansımasıdır.

Pozitif örgütsel davranış alanının Türk literatüründeki gelişimi incelendiğinde, konuyla ilgili kuramsal katkıların yapıldığı bir çok araştırmaların var olduğu görülmektedir. Özellikle psikolojik sermayenin örgütsel çıktılarla olan ilişkisine ağırlık verilen bir yazında, psikolojik sermayenin performansla (Akdoğan ve Polatçı, 2013; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013), iş doyumuyla (Akçay, 2012; Topçu ve Ocak, 2012; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013; Özer ve diğerleri, 2013) ve mutlulukla (Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2012; Akdoğan ve Polatçı, 2013) olumlu ve anlamlı şekilde; tükenmişlik algısıyla (Topçu ve Ocak, 2012) ve işten ayrılma niyetiyle (Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013) ise ters yönlü ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca yazında, Luthans ve arkadaşlarının (2007b) geliştirdiği PsyCap ölçeğini Türkçe'ye uyarlama çalışmaları yapılmıştır (Çetin ve Basım, 2012; Erkmen ve Esen, 2013).

Luthans ve arkadaşları (2006a) gerçekleştirdikleri çalışmalarında Psychological Capital Intervention – PCI isimli internet üzerinden yürüttükleri bu kısa süreli bir eğitimle katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinde kayda değer bir artış elde etmişlerdir. Diğer bir çalışmada ise, psikolojik sermayedeki artışın, performanstaki artışla olumlu ve anlamlı şekilde ilişkili olduğu ortaya koyulmuştur. Luthans ve arkadaşları (2007b), psikolojik sermayenin performanstaki artışa olan bu etkisinin, işletmenin verimliliğine ve karlılığına yaptığı katkıyı çalışmada rakamlarla ortaya koymuştur.

Umut, özgüven, iyimserlik ve dayanıklılık bileşenlerinin geliştirilmesiyle ilgili çalışmaların temelleri çok eskiye dayanmaktadır. Bunların birbiriyle bütünleştirilerek psikolojik sermaye dalları olarak geliştirilmesine dayalı çalışmalar Luthans ve çalışma arkadaşları tarafından gerçekleştirilmiştir (Luthans ve diğerleri, 2006a; Luthans ve diğerleri, 2007b; Luthans ve diğerleri, 2008b; Luthans ve diğerleri, 2010). Psikolojik sermaye bileşenlerine tek tek bakıldığında ise çalışmalarda bu unsurların geliştirilebilir bir özellik taşıdıkları ortaya konmuştur.

Bandura (1997, 2000), özetkinliği arttırmak için çeşitli stratejiler öne sürerken, Synder ve arkadaşları (1996), umut özelliğinin geliştirilebilir olduğunu göstermiş ve “Umut Ölçeği”nin geliştirmiştir. Seligman (2007) ise, Öğrenilmiş İyimserlik adlı eserinde iyimserliğin öğrenilebilir olduğunu ifade etmiş ve iyimserliği geliştirmenin belli başlı yöntemlerini anlatmıştır. Ayrıca, Carver ve Scheir (2002) iyimserliği arttırmada etkili bazı stratejiler üzerinde durmuşlardır. Masten ve Reed (2002) ise, dayanıklılığı gelişimsel bir bakış açısıyla ele alarak, belli başlı teknikler ortaya koymuşlardır.

1.1.3. Pozitif Örgüt

Pozitif psikolojinin önem kazanmasıyla birlikte pozitif örgüt fikri de oluşmaya başlamıştır. Pozitif örgütlerle uğraşan araştırmacılar örgütlerdeki insan kaynaklarının seçimi, gelişimi ve yönetimi vb. konulara olumlu yaklaşımlar getirmişlerdir. Pozitif örgütler, insan davranışının temel prensiplerine dayanmakla birlikte pozitif örgüt kültürü oluşturulabilmesi için sadece örgüt gereksinimlerine odaklanılmamalı, aynı anda insanların gereksinimleri ve değerleri de ele alınmalıdır. Bunun için insanlar makina olarak görülmemeli, insanların dünyayı algılama biçimlerine odaklanılmalıdır (Meyers vd., 2013).

Pozitif örgütlerin oluşturulma sebebi gibi sorulara yanıt arayan araştırmacılar örgütsel araştırmalara bir yenilik getirmiştir. Bu soluk pozitif örgüt araştırmaları ve pozitif örgütsel davranış olarak isimlendirilmiştir (Bakker ve Schaufeli, 2008).

Pozitif örgüt araştırmaları bireyin canlılığın, dayanıklılığının artırılmasına ve çalışanların gelişmesine, kişisel ve örgütsel performansın yükseltilmesine odaklanan, örgüte katma değer yaratan pozitif etkiler üzerinde çalışılır. Bu sayede bireylerin algı ve düşüncelerini daha iyi anlamayı ve tatmin olmayla alakalı etkenleri ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Pozitif örgüt araştırmalarının temelinde çalışma ortamındaki pozitif davranışları arttıracak etkenleri belirlemek, örgüt performansını arttırmaktır (Money vd., 2008).

Pozitif örgütsel davranış, yaratıcılık ve bilgelik vb. bilişsel kapasitelerle işin içinde olma ve mizah gibi duyuşsal niteliklerin yanı sıra, örgütte çalışanların iyi olma

durumlarını ve performanslarının artmasını etkileyen kişisel pozitif durumları ve insan kaynaklarının kuvvetli yönleri gibi bilişsel niteliklere de sahiptir. Aynı zamanda örgütsel performansı yükselten öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık rollerini üstlenmektedir (Bakker ve Schaufeli, 2008).

Pozitif örgüt araştırmaları, örgüt içi pozitif davranışı arttırmak için makro seviyede örgütsel hususları ele alırken, pozitif örgütsel davranış çalışanların gelişimi ve tatminin arttırılması gibi mikro düzeydeki örgütsel hususlarla ilgilenir.

Pozitif örgüt araştırmalarının temelinde çalışma ortamları oluştururken, pozitif örgütsel davranış kişisel algılara ve çalışanın performansını, iş tatminini etkileyen durumlarla ilgilenir. Pozitif örgütsel davranış daha çok kişiden gruba, gruptan da örgüte yönelimliken, pozitif örgütsel araştırma örgütten gruba, gruptan da kişiye yönelimlidir (Luthans ve Avolio, 2009).

1.2. Psikolojik Sermeyenin Temel Bileşenleri

Pozitif örgütsel davranış araştırmalarında psikolojik sermayenin dört temel bileşeni öz etkinlik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık etkenlerinin birlikte bir üst yapı oluşturduğunu söylemektedir. Bu dört temel bileşenden oluşan üst yapının sinerjik bir etki göstererek başta iş tatmini olmak üzere örgüt çıktılarını güçlü bir şekilde etkilediği kanıtlanmıştır. (Luthans ve diğerleri, 2007a; Luthans ve diğerleri, 2008a; Luthans ve diğerleri, 2010)

1.2.1. Öz Yetkinlik/Özgüven

Psikolojik sermayenin dört unsuru içinde öz etkinlik, teorik oluşumu ve deneysel araştırma temeli, özellikle de çalışma alanı olarak genel çerçeveden bakınca en geniş şekilde kabul gören kuramdır. (Luthans ve diğerleri, 2007b: 16-17). Kuramsal temelleri Albert Bandura tarafından atılan ve yaygın şekilde organizasyona uygulandığında kullanılmaya başlanılan öz etkinlik, oluşumundaki kuramsal yapılanması ve gelişimsel süreci ile en fazla yapılanmış olanıdır (Luthans ve diğerleri, 2006a; Luthans ve diğerleri, 2007b).

En geniş tanımla öz etkinlik, kişinin motivasyonunu, bilişsel kaynaklarını ve durumsal isteklerle karşı karşıya kalındığında gereksinim duyulan eylemlerini seferber etme yeteneğine duyduğu inancı olarak ifade etmektedir(Wood ve Bandura, 1989: 410). Kısaca öz etkinlik, kişinin üstlendiği görevi yerine getirebilme gücüne ilişkin inancı olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1997).

Öz etkinlik, zorlu görevleri seçmek ve bunu eyleme dönüştürmede konusunda etkin bir rol oynar. Bununla birlikte kişinin güçlü yanları kullanması ve bu yeteneklerini zorlu görevlerde kullanması için destekleyici etkisi vardır. Ulaşılmak istenilen hedefleri izlemede cesaretlendirip, motivasyon geliştirir, sonuçları gerçekleştirmede izlenecek gerekli yol, yeterli olan zaman kontrolünü ve zorlu çalışmayı yaptırır. Zorluklarla karşı karşıya gelindiğinde, hedeflerini gerçekleştirmek için gerekli çabayı sarf ederler (Luthans ve diğerleri, 2007b: 34).

Özgüveni (öz etkinlik) yüksek insanları diğer insanlardan ayıran 5 temel özellik bulunmaktadır:

1. Kendileri için yüksek hedefler koyarlar ve zor görevlere girerler.
2. Meydan okumaları hoş karşılar ve bunda başarılı olurlar.
3. Yüksek içsel motivasyona sahiptirler.
4. Hedeflerini gerçekleştirmek için gerekli çabayı gösterirler.
5. Zorluklarla yüzleştiklerinde, azimle devam ederler (Luthans ve diğerleri, 2007b: 38).

İyimserlik kavramı, başarının evrensel pozitif beklenti olarak tanımlanırsa, öz etkinlik kavramı, kişinin bireysel becerilerine inancına bağlı başarının bireysel pozitif beklentisi olarak görülebilir. Örgütsel bakış açısıyla Stajkovic ve Luthans (1998a: 66) öz etkinliği, iyimserliğe göre daha spesifik bir alan olarak tanımlamıştır. Onlara göre öz etkinlik, bir görevi başarılı şekilde gerçekleştirmede bireyin motivasyonunu, bilişsel kaynaklarını ve ihtiyaç duyulan eylem adımlarını gerçekleştirmek için yeteneklerine duyduğu inancı (güveni) şeklinde ifade edilebilir. Bu süreç öncelikle kişinin seçimlerini belirlemeden ve çabalarını göstermeden önce,

çalışanların algılanan kapasiteleri konusundaki bilgilerini tartma, değerlendirme ve birleştirme şeklinde gelişmektedir. Kişisel yetkinlik beklentileri, çalışanın zorlukla karşılaştığında baş etme yöntemine, süresine ve bu çabanın boşa çıkma ihtimaline karşı, ne kadar süreyle devam ettirileceğini belirlemektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998a: 66).

Özgüven geliştirilebilir bir özelliğe sahiptir ve yazında özgüvenin örgütte eğitimlerle etkili bir şekilde geliştirilebilirliği konusunda çalışmalar yer almaktadır (Gist, 1989; Bandura, 1997; Bandura, 2000; Combs ve Luthans, 2001). Bandura (1997,2008) kişilerin özgüvenlerine yönelik inançlarının dört şekilde geliştirme stratejisi ortaya koymuştur. Bunlar; “başarı-ustalık deneyimi”, “modelleme-dolaylı öğrenme”, “sosyal ikna” ve “duygusal uyarım”dır.

Özgüven hissini geliştirmenin en etkili yolu ustalık deneyimi ile olmaktadır. Kişinin belirli bir görevi başarıyla tamamlaması özgüvenini arttırmakta, başarısızlığı ise özgüvenini düşürmektedir. Özellikle de özgüven azalması, insanların yeterlilikleri konusunda güvensiz hissettikleri ilk evrelerde olmaktadır. Kişi, üstlendiği görevini başarıyla tamamladığında, ileriki zamanlarda karşılaştığı eylemlerde kendine olan güveni artmakta ve ustalık tecrübesi kazanmaktadır. İkinci gelişim yolu, Bandura'nın sosyal bilişsel öğrenme kuramından gelen “sosyal modelleme” şeklindedir. Modeller, istek, yetenek ve motivasyonun kaynaklarıdır. Kişinin, belirli bir görevi başarıyla tamamlayan benzer birini görmesi, gözleyen kişinin yeteneklerine olan güvenini arttırmaktadır. Genellikle birilerini bir işi başarırken görmemiz özgüvenimizi yükseltirken, işe bağlı motivasyonumuzu arttırmakta, teşvik edici olmaktadır, tersi durumda ise özgüvenimiz düşmektedir. Üçüncü yol ise sosyal iknadır. Bu, kendisinden daha deneyimli bireyin, kişiye bir güven inancını aktarması sonucunda ile oluşmaktadır. İnsanlar kendilerine inanç duymaları için ikna edildiklerinde daha fazla motive olarak çabalayacak, bu da kişinin başarı şanslarını arttıracaktır. Genellikle, cesaretin kırılması, kişinin özgüvenini düşürmede, olumlu konuşmanın yükseltici etkisinden daha baskın olmaktadır. Dördüncü ve son unsur olarak, duygusal uyarım, geçici süreyle de olsa özgüven hissini artmasını sağlamaktadır. İnsanlar özgüvenlerini değerlendirmede, fiziksel ve duygusal durumlarına bir dereceye kadar güvenmektedirler. Kişilerin ruh hali özgüvenlerini nasıl

değerlendireceklerini etkilemekte; pozitif ruh hali özgüven hissini yükseltirken, motivasyonu düşüren negatif ruh hali ise özgüveni düşürmektedir (Bandura, 2008: 169).

1.2.2. Umut

Umut kavramı, kuramsal anlamda ilk defa Snyder ve çalışma arkadaşlarının (Snyder ve diğerleri, 1991; Snyder, 1995; Snyder ve diğerleri, 1996; Snyder 2000; Snyder ve diğerleri, 2002) yapmış olduğu çalışmalarla yazındaki yerini almıştır. Snyder (2000: 8), umut kavramını; istenilen hedeflere yönelik yollar geliştirmek ve bu yolları kullanmadaki kararlılığı içeren kabiliyetlerin birleşimidir. Umut kavramı, başarılı hedef yönlü kararlılık göstermek ve Hedefe ulaşmak için planlama yapma yeteneği ve hedefe ulaşmada başarı yönlü kararlılık gösterme durumunu ifade etmektedir (Snyder ve diğerleri, 1991: 571). Kısaca umut; bir hedefe ulaşmak için yollar tasarlama ve belirlenen bir yolda kararlılık göstermenin bileşkesi olarak ifade edilebilir. Bu bileşenler devamlı şekilde birbirlerini etkileyerek yükseltmektedirler (Snyder, 2000: 10).

Umut kavramı temel içeriği, “hedefler”, “kararlılık” ve “yollar”dan esas alan üç önemli bileşendir. (Snyder, 2000).Umudun ortaya çıkmasındaki en temel faktör hedefdir. Hedefsiz umut düşünülemez. Dolayısıyla, diğer iki faktör olan “kararlılık” ve “yollar”, açık bir hedefin algılanmasıyla ortaya çıkmakta ve umudun sürdürülmesinde kilit rol oynamaktadır.

Yolları düşünme, hedefe ulaşmada ki olası yolları üretmek için algılanan beceriyi ifade eder (Snyder, 2000: 9). Başarılı bir umutlu düşünme için kesinlikle arzulanan hedeflere giden yollar gereklidir. Çünkü umudun bu bileşeni, hedefe giden birincil yol tıkanığında, alternatif diğer çözüm yolları sayesinde devam edebilmeye olanak tanımaktadır. Sürecin bu kısmı “Bunu yapmak için bir yol bulacağım” şeklindeki içsel olumlamalarla yürümektedir (Snyder ve diğerleri, 1998).

Kararlılık kavramı ise, insanları hedefe ulaşmak için belirlediği yollarda sürekliliğini sağlayan motivasyonel bir bileşendir. Kişinin hedefi için düşündüğü yollar boyunca ilerlemesine destek olan ve hedef yolunda azim gösterme

yeterliliğini değerlendirmesini ifade eder (Snyder, 2000: 10). Bu düşünme biçimi, kişinin, hedef için belirlediği yollar boyunca ilerlemeye başlaması ve de ilerlemeye devam etmesiyle ilgili iç referanslı düşüncelerinden oluşmaktadır (Snyder ve diğerleri, 2002). Umut düzeyi yüksek kişiler “Bunu yapabilirim” “Durdurulmayacağım” “Bunu bitireceğim” gibi içsel konuşma kalıpları kullanmaktadır (Snyder ve diğerleri, 1998). Bu düşünme becerisi kişiye belirlediği yolda engellerle karşılaşması halinde, başka alternatif yollara yönelmesinde destek olabilmektedir. (Snyder, 2000: 10).

Snyder, çalışmasında “hedefe ulaştıran planlar yapma veya yollar geliştirme” “hedef yönlü enerji ya da kararlılık gösterme” kavramı umut anlamında kullanmıştır.

Kişi, hedefinde kararlı olsa dahi yolları algılamayabilirken, tersine belirli yollara sahip olsa bile yeterli kararlılığa sahip olmayabilir. Kişinin hayatında hedefine doğru ilerlemeyi devam ettirebilmesi için umudun her iki bileşeni de işlerlik kazanmak zorundadır (Snyder ve diğerleri, 1991: 571). Umudun bu iki bileşeni birbirini etkileyerek sürekli bir döngü yaratır. Bu da kararlılık gücü kişiyi yeni yollar aramaya sevk ederken, yeni yollar da, enerjinin akışını sürdürerek kararlılığın devam etmesini sağlar (Snyder, 2000: 10). Umut kısaca, hedeflere ulaşmada zihinsel bir kararlılık gücü ve yol gücünün bileşeni olarak tanımlanabilir (Snyder, 1994: 5). Kararlılık gücü, umutlu düşünmedeki itici gücü anlatırken (Snyder, 1994: 6), yol gücü ise hedeflere ulaşmak için bir ya da daha fazla etkili yol bulmak konusundaki zihinsel bir kapasiteyi ifade eder (Snyder, 1994: 8).

Umut kavramı hedef odaklı düşüncelere bağlı oluşmaktadır. Hedefe ulaşma sürecinde başarı algısı veya engelle karşılaşılması pozitif duygulara sebep olurken; algılanan hatalar, başarısızlık veya hedefin önündeki engeller negatif duyguların oluşmasına sebep olmaktadır. Buna göre yüksek umutlu kişilerle düşük umutlu kişilerin duygusal tepkilerinde farklılık göstermektedir. Umut düzeyi daha yüksek olan kişiler engellerle karşılaştıklarında alternatif yolları kullanabileceklerini, farklı yollar geliştirebileceklerini ve kendilerini harekete geçirmek için gerekli kararlı düşüncelere sahip olduklarını algılamaktadır (Snyder, 2000: 11). Snyder (1994: 247). Bunu, “hata yapma güvencesi” olarak ifade etmiştir. Bu kavram, hedefe giden

yollardan birisinin tıkanması halinde, alternatif yollar geliştirerek kendini güvence altına almak olarak tanımlamaktadır.

1.2.3. İyimserlik

İyimserlik kavramı bilimsel bir temele sahip olarak motivasyon kuramı içinde önemli bir araştırma birikimine sahiptir. Psikolojik sermaye unsuru olan iyimserlik, sadece gelecekte iyi şeylerin olacağını öngörmekle ilgili değildir. Kişinin deneyimlediği pozitif veya negatif olayları geçmiş, bugün ya da gelecekte neden meydana geldiğini açıklamakta kullandığı algılara dayanmaktadır. Örneğin, pozitif olaylara odaklanarak harcanan enerji ve zaman iyimser açıklayıcı tarzı kullanarak yorumlamıyorsa, hala kötümser bir bakış açısı mevcut olacaktır (Luthans ve diğerleri, 2007b: 87).

Beklenti başlığı altında iyimser insanları, başlarına iyi şeylerin geleceğini bekleyen kişiler olarak, kötümserleri ise başlarına kötü şeylerin geleceğini bekleyen kişiler olarak tanımlamıştır. İyimser insanların kötümserlerden farkı, problemlere yaklaşımları ve zorluklarla başa çıkma biçimlerindeki başarılarında ortaya çıkmaktadır. Olumlu sonuç beklentisi içindeki kişiler daha yüksek çaba sarf etmektedirler (Carver ve Scheier, 2002: 231).

İyimserliği, pozitif durumları içsel, kalıcı ve genel nedenlere atfetmeyi; negatif olayları ise dışsal, geçici ve spesifik durumlara atfetmeyi içeren pozitif bir açıklama şekli olarak atfetme kuramı içerisinde tanımlamıştır. Seligman (2007), açıklama tarzıyla olan ilişkisiyle iyimserlik ve kötümserlik yapısının üç önemli boyutundan bahsetmiştir. Bunlar kalıcılık, yaygınlık ve kişiselleştirmedir. Kalıcılık boyutu, zamanla ilgilidir. Kötümser kişiler başlarına gelen kötü olayların nedenlerinin kalıcı olduğuna inanırken iyimserler, bu olayların nedenlerinin geçici olduğuna inanmaktadırlar. Tersine iyimserler, iyi olayların nedenlerini kalıcı olarak yorumlarken; kötümserler, iyi olayların geçici olduğunu düşünmektedir. Yaygınlık ise uzamla ilgilidir. Kötümser kişiler başlarına gelen kötü olayların nedenlerini evrensel açıklamalar yaparken, iyimser insanlar daha çok özgül açıklamalar yapmaktadır. Tersine, iyimserler başlarına gelen iyi olaylara evrensel açıklamalar getirirken, kötümserler özgül açıklamalar yapmaktadır. Kişiselleştirmede ise

kötümser kişiler başlarına gelen olumsuz durumların nedenlerini kendilerinde içselleştirir, iyimserler ise genellikle dışarıda dışsallaştırır görürler. Tersine, başlarına iyi şeyler gelen iyimserler bunun nedenlerini kendilerinde ararken, kötümseler ise dışarıda ararlar. Seligman'a (2007: 56) göre düşük benlik saygısı çoğunlukla kötü olayları içsel açıklama tarzından kaynaklanmaktadır.

Yapılan çalışmalar sonucunda, iyimser kişilerin olayların negatif taraflarını göz ardı etme eğilimleri nedeniyle, iyimserliğin belirli noktalarda riskler içerdiğini göstermiştir. İyimserliğin bu olumsuz yönlerini önlemek amacıyla “gerçekçi iyimserlik” (Schneider, 2001) ve “esnek iyimserlik” (Peterson 2000; Seligman, 2007) kavramları gündeme gelmiştir. Buna göre, esnek iyimserlik kişinin olayı doğru şekilde değerlendirmesini ve olayın sürecini, kötümser veya iyimser hangi durum başarılı sonuca götürecekse bunu seçmesini ifade etmektedir (Peterson, 2000: 51). Gerçekçi iyimserlik ise bulanık gerçekliğin kısıtları içinde etki etmek adına gösterilen tüm iyimser süreçleri içermektedir (Schneider, 2001: 253).

Luthans ve arkadaşları (2007b: 96), psikolojik sermaye hem gerçekçi ve hemde esnek iyimserliğin birlikte olmasının gerekliliğini üzerinde durarak, iyimserliğin uçlarda yer almaması gerektiğini vurgulamıştır. Bu sebeple kişi başarıyı içselleştirerek iş yaşamının her alanını kontrol etmesine izin vermemeli, aynı zaman da tüm hataları da dışsallaştırarak sorumluluktan kaçınmamalı.

Psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik de geliştirilebilir bir özellik taşımaktadır (Seligman, 2007; Luthans ve diğerleri, 2007b). Bireylerde iyimserlik yapısı, kötümser açıklama tarzını değiştirmekle ya da iyimser açıklama tarzının boyutlarını zenginleştirmekle geliştirilmektedir. (Luthans ve diğerleri, 2007b: 101). Schneider (2001) çalışmasında, örgütteki gerçekçi iyimserliğin geliştirilmesiyle ilgili üç bakış açısı sunmaktadır. Bunlar; geçmişte yaşananları yeniden yorumlayarak geçmişe karşı hoşgörü kazanmak, mevcut durumu kabul ederek olumsuzluklardan ziyade pozitif şeylere odaklanmak ve geleceğe yönelik fırsat arayan bir tutum sergilemektir.

1.2.4. Dayanıklılık

Bir psikolojik sermaye bileşeni olarak dayanıklılık önemli bir değişim, güçlük ve risk durumuyla karşılaşıldığında bireylerin bununla başarılı şekilde başa çıkma kabiliyeti olarak ifade edilebilir. Zamanla değişim gösterebilen dayanıklılık, bireysel ve çevresel koruyucu faktörler tarafından geliştirilmektedir (Stewart ve diğerleri, 1997: 22). Daha genel bir tanımla dayanıklılık, bir zorluk, risk veya engelle karşılaşıldığında devam eden bir pozitif uyum davranış yapıları (örüntüleri) olarak nitelendirilen süreç olarak tanımlanabilir (Masten ve Reed, 2002: 75).

Örgütsel bağlam içinde dayanıklılık, zorluk, belirsizlik, çatışma ve hatta pozitif değişim, gelişme ve artan sorumluluk durumlarında, kendini toparlama esnekliğini anlatan pozitif psikolojik kapasite şeklinde ifade edilir (Luthans, 2002a: 702). Bu şekildeki ifadesiyle dayanıklılık, sadece olumsuz olaylardan toparlanmayı değil, aynı zamanda pozitif ve meydan okuyucu olaylardan normale dönmeyi içine alacak şekilde genişletilebilir (Luthans ve diğerleri, 2007b).

Dayanıklılık konusundaki çalışmalar, Masten'in (2001) araştırmasında belirttiği, "varlık" faktörleri ve de "risk" faktörlerini içeren gelişim uygulamalarına dayanmaktadır. Varlık faktörü; kişilerdeki veya olaylardaki gelecekte olumlu sonuçları gösteren ölçülebilir bir özelliktir (Masten ve Reed, 2002: 76). Bu faktörler genel olarak iyi ebeveynlik, yüksek eğitim, bilişsel yetenekler, mizaç, pozitif kişisel algı, inanç, hayata pozitif bakış açısı, duygusal sabitlik, öz düzenleme, mizah anlayışı ve genel çekicilik şeklinde belirtilebilir (Masten, 2001). Risk faktörleri (kötü ebeveynlik, düşük eğitim seviyesi vb.) ise, kişilerdeki veya durumlarındaki gelecekte olumsuz sonuçları gösteren ölçülebilir bir özellik olarak ifade edilebilir (Masten ve Reed, 2002: 76).

Varlık faktörleri, kişinin dayanıklılık düzeylerini yükselten unsurları ifade etmektedir. Örneğin iyi eğitim görmüş olarak olumlu bir varlık faktörüdür. Risk faktörleri ise dayanıklılığı düşüren etkenleri ifade eder. Örneğin kötü ebeveynlere sahip olmak risk faktörüdür. Dayanıklılığın esas bileşenleri varlık ve risk faktörleri, erken yaşlarda kazanılsalar ve genel olarak ileriki yaşlarda kalıcı olsalar dahi Masten (2001) ve diğer araştırmacılar, dayanıklılık faktörlerinin sonraki yaşlarda

yönetilebilir, geliştirilebilir ve arttırılabilir olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu anlamda en etkili dayanıklılık geliştirme stratejisi, daha kullanılabilir şekilde varlıkları arttırmaya ve proaktif olarak riski ve potansiyel olarak da aksi durumları önlemeye dayanmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2006a: 390).

Couto (2002) çalışmasında, dayanıklı bireylerin özelliklerini üç kavramla incelemiş ve bunların örgütlerin dayanıklılığı için de geçerli olduğunu belirtmiştir. Dayanıklı bireylerin ve örgütlerin birinci özelliği “gerçeklerle yüzleşebilmek” olarak tanımlanmıştır. İkinci olarak ise dayanıklı birey ve örgütlerde “anlam arayışı” olduğundan bahseder. Bu daha iyi bir gelecek ile şimdi yaşanan güçlükler arasında kurulan anlamlı yollar, bugünü daha yönetilebilir hale getirmekte ve en zorlu durumlara bile azimle üstesinden gelmeyi kolaylaştırmaktadır. Son olarak ise “ritüelleşen yaratıcılık”tan bahsedilir, bu ise zorluklar karşısında kısıtlı yollar olsa dahi yenilikçi çözümler bulabilmek, problemlere yenilikçi çözümler getirebilmektir. Sayılan bu üç özellikten biri ya da ikisi, kişinin ya da örgütün zorluklara baş etmesinde etkili olurken, gerçek dayanıklılık için bu üç özelliğe de sahip olunması gerekmektedir (Couto, 2002: 48).

Psikolojik sermaye açısından dayanıklılık, ilgisini, olumsuz yaşam olayları yerine, günümüz işyerlerinde yaşanan aksi faktörlere yöneltir. Bunlar olaylar sadece kişinin işten çıkarılması, küçülme ya da terfinin olmaması değil, aynı zamanda ulaşılmak istenen hedefte başarısız olmak ya da takım arkadaşlarınca ekibe dâhil edilmemek ve ayrımcılık hissetmek de olabilmektedir. Bununla birlikte psikolojik sermaye dayanıklılığı, bu olumsuz durumların yanı sıra, sorumluluktaki önemli bir artış, artan beklentilerle bağlı yüksek başarı beklentisi ya da bir terfinin sonuçlarına maruz kalmak gibi işyerindeki pozitif durumlarda karşımıza çıkmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007b:121).

Dayanıklılık, diğer psikolojik sermaye bileşenlerinde olduğu gibi geliştirilebilir bir özelliğe sahip olsa da (Masten ve Reed, 2002; Youssef ve Luthans, 2005) doğası gereği, diğer psikolojik sermaye yapılarından farklı olarak daha reaktif bir özellik taşımaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007b: 138). Masten ve Reed (2002: 84-85) çalışmasında, üç dayanıklılık strateji grubunu tanımlamıştır. Bunlardan ilki “kaynak-odaklı” stratejilerdir. Bu stratejiler, kişinin pozitif sonuçlarının olasılığını

arttıran, algılanan şu anki kişisel kaynaklarının geliştirilmesine odaklanır. İkincisi ise “risk-odaklı” stratejilerdir. Bu stratejiler, önlem alınabilen risk faktörlerinin istenmeyen sonuçlarının olasılığını düşürmekle ilgilidir. Üçüncü strateji grubu ise “süreç odaklı” stratejilerdir. Bunlar ise gelişim amacıyla temel önleyici sistemleri harekete geçirmeyi amaçlamaktadır.

Psikolojik sermaye dayanıklılığı, günümüzün hızlı değişen ve gelişen dinamik ortamda hem bireysel, hem liderlik, hem de örgütsel düzeylerde, günümüzün küreselleşen yeni dünyasında gereklilik niteliği taşımaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007b: 137).



İKİNCİ BÖLÜM

OTANTİK LİDERLİK VE ALT BİLEŞENLERİ ÜZERİNE LİTARİTÜR TARAMASI

1. OTANTİK LİDERLİK

1.1. Otantiklik Kavramı

Son yıllarda dünyada yaşanan küresel ekonomik kriz, siyasal dengelerin değişikliği, kültürel değişimlerin etkisiyle iş hayatında üzerinde durulan güven,

dürüstlük, iş etiği gibi konular liderlik temelinde gündeme gelmiştir. Yaşanılan bu sürecin nedenleri ve sonuçları hakkındaki tartışmaların kuramsal cevabı olarak yeni gelişen pozitif örgütsel davranış alanında da etkili olmuştur(May ve diğerleri, 2003; Luthans ve diğerleri, 2006b). Bu süreç zarfında meydana gelen etkileri yönetmek adına günümüzde idari alandan sorumlu kişilerin ahlaki sorumluluklar taşıyan, açık, dürüst, güvenilir, öz-farkındalıklı kişiler olmalarının gerekliliğini yani “otantik” olmalarının önemini daha da anlaşılır hale getirmiştir.

“Otantiklik” kavramının temelleri, antik Yunan filozoflarının “kendini bil” ve “kendine karşı dürüst ol” ifadelerine kadar dayanmaktadır (Harter, 2002; Luthans ve Avolio, 2003; Avolio ve Gardner, 2005). Sözlük anlamıyla otantik, “gerçek olan, doğru, özgün” şeklinde tanımlanabilir (Püsküllüoğlu, 1995: 1180). Kavramsal açıdan bakıldığında otantiklik, bireyin düşünceleri, duyguları, ihtiyaçları, tercihleri ve inançları ile kendini bilmesi olarak tanımlanmıştır (Harter, 2002: 382). Kişinin içsel düşünce ve duygularıyla tutarlı şekillerde kendini ifade ederek, öz kendisiyle uyum içinde hareket etmesidir. Otantiklik kişinin günlük yaşamında ki eylemlerinin, öz kendisinin açık faaliyetleridir (Kernis , 2003: 13

Kernis’e (2003) göre otantikliğin dört temel bileşeni bulunmaktadır. Bunlar; “öz farkındalık”, “tarafsız değerlendirme”, “otantik davranış” ve “ilişkisel açıklık”tır. Birincisi öz farkındalık; kişinin ihtiyaçlarını, değerlerini, duygularını, kişilik yapılarını ve davranışsal rollerini bilmesi olarak tanımlanmaktadır. İkincisi tarafsız değerlendirme, bireyin pozitif ve negatif yönlerini, özelliklerini ve niteliklerini kabul etmesi, objektif olup kendisiyle ilgili bilgiyi tarafsız değerlendirmesini saptamaktadır. Üçüncüsü, otantik davranış, kişinin değerleri, tercihleri ve ihtiyaçları ile kendi benliğinde uyumlu olarak hareket etmesini ifade eder. Son olarak dördüncüsü ilişkisel açıklık ise, ilişkilerinde açık ve samimiyeti sağlayabilmesi, sahici olması ve sahte olmaması anlamına gelmektedir (Kernis, 2003).

Erickson (1995), kişilerin ne tam otantik, ne de otantik olmayan bir tutum içinde değil de, otantikliğin az ya da çok olarak bir boyut üzerinde tanımlanabileceğini belirtmiştir. Ayrıca otantikliğin, başkalarının kişiye atfettiği bir özellik olarak düşünülmesi gerektiğini belirtilmiştir. (Goffee ve Jones ,2005: 88).

1.2. Otantik Liderlik

Otantik liderlik, Avolio ve çalışma arkadaşlarının önderliğinde pozitif örgütsel davranış içinde kavramlaştırılan liderlik modeli olarak ortaya çıkmıştır (Luthans ve Avolio, 2003; Avolio ve diğerleri, 2004; Gardner ve diğerleri, 2005; Avolio ve Gardner, 2005). Luthans ve Avolio (2003: 243) otantik liderliği, kişinin pozitif psikolojik kapasitesinden ve gelişmiş örgütsel ortamından çıkan, lider ve takipçilerinde yüksek bir öz farkındalık ve öz düzenlemeli pozitif davranışlar oluşturan ve pozitif gelişimi destekleyen bir süreç olarak ifade etmişlerdir.

Walumbwa ve arkadaşları (2008: 94) otantik liderliği, pozitif psikolojik kapasiteden ve pozitif etiksel iklimden yararlanarak, liderler ile çalışanlarda, öz farkındalığı, içselleştirilmiş ahlaki bakış açısını, bilgiyi dengeli değerlendirmeyi ve ilişkisel açıklığı geliştirmek amacıyla, pozitif kişisel gelişimi destekleyen bir lider davranışı örüntüsü olarak tanımlamıştır.

Illies ve arkadaşları otantik liderlik modeli geliştirmişlerdir. Buna otantik bileşenler ile geliştiren model, öz-farkındalık, tarafsız değerlendirme, otantik davranış ve otantik ilişkisel eğilim olmak üzere dört bileşenden oluşmaktadır (Illies ve diğerleri, 2005).

Gardner ve arkadaşları (2005), Illies ve arkadaşlarının (2005) modeline benzer şekilde, Kernis'in (2003) otantiklik kavramını ve aynı zamanda Deci ve Ryan'nın (2000) öz kararlılık teorisini temel alarak, otantik liderliğin öz farkındalık ve oto-kontrol bileşenleri üzerinde durulan, kişi odaklı otantik lider ve takipçi gelişimi modelini geliştirmişlerdir. Otantik oto-kontrol sürecinin bileşenler ile belirtilen boyutları ise içselleştirilmiş ahlaki kontrol, bilginin tarafsız değerlendirilmesi, ilişkilerde açıklık ve öz farkındalık olarak belirtilmiştir (Gardner ve diğerleri, 2005).

1.3. Otantik Liderliğin Bileşenleri ve Özellikleri

Walumbwa ve arkadaşları (2008), otantiklik bileşenlerinin (Kernis, 2003) yer aldığı ve sonrasında otantik liderlik bileşenlerinin (Gardner ve diğerleri, 2005; Illies ve diğerleri, 2005) belirlendiği çalışmalara bağlı Otantik Liderlik Modelini ve

Otantik Liderlik Ölçeğini (Authentic Leadership Questionnaire – ALQ) geliştirerek test etmişlerdir.

Otantik liderlik , “Bilgiyi dengeli değerlendirme”, “Otantik davranış”, “İlişkisel açıklık” ve “Özfarkındalık” olmak üzere dört temel bileşenden oluşmaktadır (Walumbwa ve diğerleri 2008). Bilgiyi dengeli değerlendirme; konuyu objektif olarak analiz etme, takipçilerin fikirlerini karar vermeden önce değerlendirme eğilimi ve istekliliğidir. Otantik liderler, takipçilerin fikirleri konusunda açıktırlar ve farklı görüşler için alıcı konumdadırlar. İçselleştirilmiş ahlaki bakış açısı; kişinin içinde olan içsel ahlaki standartlar tarafından oluşturulan bir otokontrolü ifade eder. Otantik liderler burada eylemlerini ifade edilen değerler ve etik standartlarla uyumlu olarak sürdürürler. İlişkisel açıklık; kişinin içinde bulundu duruma uygun duygu ve bilgiyi açık şekilde paylaşmasıdır. Otantik liderin, takipçileriyle olan açık ve dürüst iletişimidir. Son olarak öz farkındalık ise; kişinin güçlü ve zayıf yanlarını ve kişinin dünyayı anlamlandırma şeklini anlamasıdır. Kişinin güçlü ve zayıf yanlarına içsel bir bakış açısı geliştirme sürecidir ve kişinin duygularına güvenmesi ve farkında olmasını ifade etmektedir (Kernis, 2003).

Otantik liderler, bu dört bileşeni tutarlı, sürekli ve takipçileriyle yakaladıkları güven ilişkisi içinde sürdürürler. Bu tutum ve davranışları, takipçilerinin lidere karşı daha açık, samimi ve dürüst olmalarını sağlayarak, lider takipçi arasındaki otantik bir ilişkiye (Shamir ve Eilam, 2005) dönüşür. Otantik liderlik sürecinde liderler, tutumlarıyla yüksek şekilde model teşkil ederek takipçilerini otantik hale getirirler (Gardner ve diğerleri, 2005).

Otantik liderler özgüvenli, umutlu, iyimser, dayanıklı, etik, gelecek yönelimli ve birlikte çalıştığı insanların lider olmaları için geliştirici olan kişilerdir. Otantik liderler kendilerine karşı dürüst kişilerdir ve sergilediği davranışlar ile çalıştıkları insanları pozitif şekilde bir lider olarak geliştirmektedir (Luthans ve Avolio, 2003: 243).

Otantik liderlerin pozitif psikolojik sermayeye sahip olmaları, onların ahlaki ikilemleri açıkça dile getirmelerine ve net bir şekilde bu ikilemlere yanıt vermelerine ve böylece ahlaki rol modelleri olmalarını desteklemektedir.(May ve diğerleri, 2003).

Düzenli olarak kendilerinin ve diğerlerinin pozitif özelliklerini destekleme ve sürekli yenileştirmenin, ilerlemenin arayışı içinde olan otantik liderler, kendilerinin ve örgütün farkındalığının ve karşılaşılabilecek zorluklar için daha hazırlıklı olmanın çabası içindedirler (Gardner ve Schermerhorn, 2004: 272).

Otantik liderler, kişisel içsel değerleri ve inançlarıyla uyumlu bir şekilde hareket ederler. Bunun sonucunda takipçilerinin saygısını ve güvenini, farklı bakış açılarını destekleyerek ve işbirlikçi ilişki ağları kurarak kazanırlar. Sonuçta, otantik olarak takipçilerinin gördüğü tarzda liderlik ederler (Avolio ve diğerleri, 2004: 806).

Yöneticilerde otantik liderlik özelliklerinin geliştirilmesi üzerinde yapılan çalışmalarda bazı modellerin ve yaklaşımların yer almaktadır (May ve diğerleri 2003; Avolio ve Gardner, 2005; Gardner ve diğerleri, 2005; Shamir ve Eitam, 2005). Ayrıca, otantik liderliği geliştirmek psikolojik sermayeyi geliştirmeye kıyasla daha karmaşık süreçler içermesi ve daha çok yaşam deneyimleri ile insan yaşamındaki kritik olaylara dayanıyor olmasından karmaşık süreçleri içermekte ve bir eğitim programıyla kolayca geliştirilememektedir. Diğer önemli bir faktör de, otantik liderliğin gelişmesinde örgütsel yapı da belirleyici bir rol oynamaktadır. Destekleyici bir örgüt ikliminin varlığı, otantik liderlik özelliğinin gelişiminde ve iş tatminine yansımada önemli bir etken olarak düşünülmektedir (Avolio ve Gardner, 2005: 322). Destekleyici örgüt iklimi otantik liderliğin oluşması için olumlu bir ortam sağlarken, iklimin kendi kendisini daha otantik hale getirme potansiyeli artmaktadır (Avolio, 2003; Gardner ve diğerleri, 2005). Pozitif ve üretken örgütsel bir iklim, kendilerini ve organizasyonu daha iyi anlamalarını, şeffaf kararlarla, takipçilerine yardım edecekleri pozitif ortam geliştirmelerini için olanak sağlarlar (Gardner ve Schermerhorn, 2004: 272).

Otantik liderlik, uluslararası yazındaki son on yıllık süreçte şekillenmiştir. Türkiye’de de son zamanlarda otantik liderlik konusunun pozitif örgütsel davranış yazınında da araştırmaların yapıldığı görülmektedir (Kesken ve Ayyıldız, 2008; Memiş ve diğerleri, 2009; Tabak ve diğerleri, 2012).

Memiş ve arkadaşları (2009) gerçekleştirdiği araştırma da, odak grup çalışması ve derinlemesine mülakatların analizi sonucunda otantik liderliğin

bileşenlerini oluşturan öz-farkındalık, ilişkilerde şeffaflık, bilgiyi dengeli değerlendirme ve içselleştirilmiş ahlak anlayışının Türkiye’de de otantik liderlik özellikleri arasında yer aldığı görülmüştür. Yani otantik liderler, kendi güçlü ve zayıf yönlerini bilen, ilişkilerinde açık olan, karar vermeden önce farklı görüşleri değerlendiren ve yüksek ahlaki değerlere sahip kişiler olarak belirlenmiştir. Ayrıca araştırmaya dayanarak, otantikliğin temelinde liderlerin mutlaka güçlü olması gerektiği ve en önemli güç kaynaklarından birisi de bilgili olmak olarak vurgulanmıştır (Memiş ve diğerleri, 2009: 298). Çalışmada otantik liderlik özelliklerinin astlar arasında lidere karşı saygı ve güveni artırdığı belirlenmiştir (Memiş ve diğerleri, 2009: 299).

Sonuç olarak otantik liderlik, psikolojik sermaye ile birlikte pozitif örgütsel davranış alanında önemli çalışma konuları arasında yer almaktadır. Gelişim süreçlerinin aynı döneme denk gelmesi ve temelinde pozitif psikoloji yatması, bu iki yapının karşılıklı bağlantısını güçlendirmektedir. Sonuç değişkenleri açısından bakıldığında, otantik liderlik ve psikolojik sermaye, hem birbirini etkilemekte hem de birbirinden etkilenmektedir. Lider otantik bileşenleri ile astları arasında ki ilişki de, hem kendi hem de astlarının gücünün farkındalığı, karşılıklı şeffaf ilişki temelli, kararlara birlikte katılım ile başarı odaklı, kararlı tutum ve davranışlarla, saygı ve güvene dayalı, yüksek ahlaki değerlere sahip kişilerdir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ VE MOTİVASYON TEORİLERİ ÜZERİNE LİTARİTÜR TARAMASI

1. İŞ TATMİNİ

1930’lü yıllardan sonra klasik yönetim yaklaşımından neo-klasik yönetim yaklaşıma geçilmesi ile örgüt içerisindeki çalışanların makineler gibi statik değil, dinamik bir yapıya sahip oldukları ve örgütteki etkinlik ve verimliliklerinde önemli değişimlere yol açabilecek kapasiteleri üzerinde durarak insan ilişkilerine ve

duygularına önem vermişlerdir. Bununla birlikte son dönemde yapılan araştırmalarda, duyguların örgüt üzerinde etkisi araştırılmaya başlanmış ve kişilerin duygusal durumlarının iş performansı, iş tatmini, yaşam enerjisi, örgütsel stres gibi kavramlar üzerindeki etkisi incelemeye alınmıştır.

İş tatmini bireyin işine karşı genel tutumunu ifade etmektedir ve günümüze kadar birçok araştırmaya dâhil olmuştur. Bu araştırmalarda, iş tatminin otantik liderlik ve psikolojik sermayenin etkisi üzerinde durulmuştur. İş tatmini, belirlenen hedefe ulaşmak belirlenen yolda istenen veya istenmeyen sonuçlarla elde edilen deneyimlerin bütün ve dengelenmesinden sonuçlanan bir tutumdur. Bir çalışanın iş tatmini işinden ne beklediği, kendi değerlerine ve ekonomik, psikolojik, toplumsal gereksinimlerine dayanır. İş tatminini birçok araştırmacı farklı şekillerde tanımlansa da, genel olarak “işten duyulan memnuniyetin bir göstergesi” olarak ifade edilmektedir (Kantar, 2010, 19).

Örgütlerde, işle ilgili konular üzerinde duran sosyal bilimcilerin çoğu, iş tatmini konusuna ilgi göstermektedir. Kimi sosyal bilimciler; kişisel değer sistemi olan bireylerin kendi gelişimini destekleyen ve kendi potansiyelini kullanmaya teşvik eden işlerin, aynı zamanda bireylere itibar kazandırdığını ve bununla birlikte saygınlık arttıran işlerin ihtiyaçların tatminine katkı sağladığı düşünülmektedir. Sosyal bilimcilerin bir kısmı da iş tatmininin, bireyleri iş hayatının da dışında etkilediğini belirterek, çalışanların psikolojik ve fizyolojik sağlıklarını içeren yaşam kalitelerini bu doğrultuda etkilediği ileri sürmektedir. Bazı sosyal bilimciler ise iş tatminini örgütsel verimlilik ve etkinliği arttıran bir araç olarak nitelendirmektedirler (Kalleberg, 1977: 124).

İş tatmini; çalışanların değer ve beklentileri ile örgütün çalışanlara sunulan olanaklar arasındaki farkla ilişkilidir. Beklenti ile sunulan arasındaki fark ne kadar büyürse, tatmin duygusu düşmekte ve çalışanların işi bırakma düşüncesi artmaktadır (Lam, Baum ve Pine, 2001: 36; Saeed vd., 2014: 254). İş tatmin/tatminsizliği, çalışanların işe uyum sağlama derecesini de ortaya koyan bir çeşit göstergedir (Mahdi vd., 2012: 1524).

İş tatminin yüksek olduğu örgütlerde iş görenlerin hem özel hem de iş hayatları olumlu yönde etkilenir. İş görenler beklentilerinin karşılanması nedeniyle iş değiştirmeyi düşünmezler, işe olan yoğunlaşmasının yüksek olması iş kazaları riskini düşürür, örgüte bağlılığı artar, stressiz bir yaşam elde etmesi nedeniyle bunu aile yaşantısına yansıtarak özel yaşantısında mutlu ve huzurlu olur, sosyal ihtiyaçlarını rahatlıkla karşılayabilir, bu hazzı sosyal hayatına da taşır. İş tatmini yüksek çalışanlardan oluşan örgütte ise devamsızlık ve işten ayrılma oranları azalır, işyerindeki verimlilik artar. Bu sonuçları gören yöneticiler iş görenlerine motive edici işler yönlendirmeyi bir insani sorumluluk olarak düşünürler. Yüksek iş tatmini işyerinin iyi yönetildiğini gösterir. İş tatmini ya da tatminsizliğinin, dolaylı ya da dolaysız örgütsel çıkarları etkilediğini görüyoruz. Bu da iş tatminin hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemini göstermektedir (Şen, 2008, s.6-7-8)

1.1. İş Tatmin Kavramı

İş tatmini ile ilgili ilk çalışmalar, 1930'lu yıllarda Elton Mayo'nun Neo Klasik dönemde yapılan Hawthorne araştırmaları, ışık deneyleri sonucunda ilk kez ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte insan duygu ve düşüncelerinin öneminin dikkat çektiği ve motivasyon kavramlarının gündeme geldiği dönemde üzerinde çalışılan önemli konular arasında örgütsel davranış literatüründe yerini almıştır. 1943'lerde Maslow, iş tatmini bireyin ihtiyaçlarının doyurulması ile ilişkilendirmişlerdir. 1990'dan günümüze kadar endüstri-psikoloji alanındaki çalışmalarda, en çok işlenen ilk on konu içinde iş tatmini yer aldığı görülmektedir (Keser, 2003, 65).

Edwin Locke iş tatmini ile ilgili olarak literatüre katkıda bulunmuş olan en önemli araştırmacılardan biridir. Locke, iş tatminini bireyin işini veya iş deneyimini değerlendirmesi neticesinde sahip olduğu pozitif duygu veya hoşnutluk hali olarak tanımlamıştır. Burada hem bilişsel hem de duygusal yapı önem kazanmıştır. İş tatmini bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç temel bileşenden oluşur. Bilişsel unsur, çalışanın örgütüyle ilgili doğru olarak bildiklerini, bir konu hakkındaki bilgisi; duygusal unsur, çalışanın örgütüyle ilgili duygularını, bir konu hakkında hoşlanması gerektiriyorsa hoşlanması; davranışsal unsur ise, çalışanın örgütünde nasıl davranacağı, bir konu hakkındaki sözleri, davranışlarıyla bunu göstermesini içeren fonksiyonlardır. Bu bileşenler birbiriyle ilişki ve etkileşim

içindedir. Tutumları önceden farkına vararak, gelecek davranışları tahmin etme; tutum değişimi sürecinin öğrenilmesi ile davranışları kontrol altına alma ve yönlendirme olanağı vardır. Böylelikle örgütte çalışanların tutumları araştırılarak, iş tatmin düzeyleri hem tahmin edilebilir, hem de geliştirilebilir. (Baysal ve Tekarslan, s. 255)

1980'lerden sonra ise iş tatmininin bir kısmının duygusal tecrübelerden kaynaklandığı kabul görmüştür (Özdemir, 2015:49). Bu doğrultuda iş tatmini veya tatminsizliği, kişinin işinden ne istediği/beklediği ile yaptığı iş neticesinde algıladığı değer arasındaki ilişkiyi tanımlamaktadır.

İş tatmini, çalışanın işten elde ettiği maddi çıkar ile çalışmaktan zevk aldığı manevi ortamdan aldığı pozitif sonuçtur. (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2011, s.202) .

İş tatmini, iş şartlarının, bireyin beklentilerinin ve işten elde edilen sonuçlar doğrultusunda bireyin yaptığı bir değerlendirmedir. Bu değerlendirme bireyin işten sağladığı maddi ve manevi sonuçlara bireyin kendi algısı doğrultusunda verdiği duygusal tepkilerdir (Çekmecelioğlu Gündüz, 2011, s.34) .

İş tatmini, kişinin çalıştığı işin beklentilerini karşılmasına dayalı tatminidir. Çalışanların işe karşı pozitif duyguları iş tatminini oluştururken, işe karşı negatif duyguları iş tatminsizliğini oluşturur (Kale, 2015: 106).

Porter, Lawler ve Hackman (1975, 53-54) iş tatminini; çalışanın işine ve örgütsel üyeliğine karşı geliştirdiği bir tepki şeklinde ifade etmektedir. Buna göre; çalışanın çaba, edim, örgütsel bağlılık gibi belli girdileri karşılığında almakta olduğu çıktı miktarı ile alması gerektiğini düşündüğü çıktı miktarı arasındaki fark iş tatminini oluşturmaktadır.

Pool (1997, 272) iş tatminini, çalışan bireylerin örgütte çalıştıkları süre boyunca edindikleri deneyimler neticesinde oluşan pozitif duyguları, işlerine ve çevrelerine yönelik pozitif tutum ve algılamaları olarak tanımlamaktadır.

Bu tanımların sonucunda iş tatminine etki eden faktörlerin en önemli olanlarını, örgütün yapısı, çalışanın elde ettiği maddi çıkar, birlikte çalıştığı iş

arkadaşları ve yönetici durumundaki kişilerin davranışları olarak görmekteyiz. Birey yaptığı işten memnuniyet duyuyorsa ve işin özellikleri ile çalışan istekleri birbirine uyuyorsa iş tatmini oluşmuştur. Bunların tam tersi tutumlar sergiliyorsa iş tatminsizliği sonucu ortaya çıkmaktadır (Silah, 2005, s.116) .

1.2. İş Tatmin Boyutları

Çalışan iş tatmini ya da tatminsizliğini durağan bir yapı olmayıp fiziksel, kültürel ve sosyal faktörlerden etkilenmektedir. Çalışanın aynı çalışma ortamında benzer durumlar karşısında olayı algılama, verilen tepkilerde bireysel farklılıklar görülmüştür. Bu sebeple araştırmacılar, iş tatminini değişik boyutlar üzerinde incelemeye almışlardır. İş tatminin etkileyen faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki bölümde incelenmiştir (Silah, 2005, s.117) .

1.2.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler

1.2.1.1. Yaş

Yapılan araştırmalar sonucunda yaşla iş tatmininin pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Yaş arttıkça iş tatmini de artmaktadır. Genç bireyler, çalışma hayatının başında olmaları sebebiyle, iş yaşamından beklenti ve istekleri gelecekteki hayatları için belki de gerçekçi olmayan farklı yaklaşımlar nedeniyle işe bağlılıkları sıkı olmayabilir. İş arama ve işe yerleşme aşamalarından sonra o işe bağlanmaları için belli bir sürenin de geçmesi gerekmektedir. Diğer örgütlerden gelebilecek farklı tekliflere yönelebilirler (Izgar, 2012, s.116) . Çalışanların, yaşların ilerledikçe, yaptıkları çalışmalarının sonucunda ödüllendirmeleri nedeniyle iş tatmini düzeyleri de artacaktır (Mammadova, 2013, s.29)

1.2.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet faktörünün iş tatminin etkilemesi ile ilgili yapılan birçok araştırma sonucunda cinsiyet farklılıklarının iş tatminin çok fazla etkilemediği görülmüştür. Yapılan diğer araştırmalar ise kadınların erkeklere kıyasla aile tatminine, kişisel tatmine ve güvenliğe kıyasla iş tatmini ile ilgili özelliklere göre daha fazla önem verdikleri görülmüştür (Aydoğan , Köse 2011, s.122) .

1.2.1.3. Kişilik

Bireylerin kişilik özellikleri yetiştirildikleri aile, yaşadıkları çevre ve yaşadıkları olumlu ya da olumsuz deneyimlerden dolayı farklılık gösterebilir. Yapılan araştırmalar iş tatmini ile bireylerin kişilik özelliklerinin birbiri ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Bireyin kişilik özellikleri, örgütün istediği kişilik özellikleri ile uyuşmuyorsa iş tatminsizliği yaşandığı görülmüştür. Bu nedenle örgütler işe alımda birlikte çalışacakları bireylerin kişilik özellikleri farkındalığı ile o işe uygun bireyler ile çalışılmalıdır. (Kılıç, 2008, s.20-21).

1.2.1.4. Eğitim Düzeyi

Örgütlerdeki çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça iş tatmininde pozitif yönlü artış görülmektedir. Bireyler küçük yaşta işe girmek yerine, uzun süreli eğitim alarak eğitim maliyetine üstlenmekte ve bu arada elde edeceği gelirden vazgeçmektedir. Bireyler eğitim bittikten sonra örgütten, ücret, pozisyon, terfi gibi beklentileri yükselmektedir (Izgar, 2012, s.117) . Çalışanlar eğitim düzeylerine ve deneyimlerine uygun bir pozisyonda değiller ise iş tatminleri azalmaktadır (Aydoğan , Köse 2011, s.122)

1.2.1.5. Medeni Durum

Evli bireylerin, bekâr çalışanlara göre işten ayrılma eğilimlerinin daha az olduğu görülmektedir. Çalışmalar bunun sebebinin çalışanın eşinin çalışma şartları, aile ve ekonomik faktörlerin neden olduğu ortaya koymuştur. Bekâr çalışanın iş hayatında beklentilerinin karşılanmadığı durumlarda iş tatmininin daha azaldığını ve işten çıkma oranının arttığı görülmüştür. Evli olan çalışanların da daha az işten ayrılma ve bekârlara göre daha tatminkâr oldukları gözlenmiştir (Öztekin, 2008, s.38) .

1.2.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

1.2.2.1. İşin Niteliği

İş tatmini, mevcut işin niteliği ve çalışanın bu işi nasıl algıladığına bağlıdır. Bireyin yaptığı iş kendi ilgisi, yetenek ve deneyimlerine uygun olması gerekmektedir. Çalışma ortamı içinde çalışan kararları kendi veriyorsa ve inisiyatif kullanabiliyorsa bu durum iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Bunun yanında çalışana aşırı sorumluluk yükleyen işlerde iş tatminsizliğine neden olabilmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s.125; Özkalp ve Kırel, 2013, s.115) . Bireyin yaptığı iş kendi ilgi ve yetenekleri ortaya çıkmasına, geliştirilebilir ve haz verici olup monotonluktan çıkmalıdır. Çalışanın bir eser yarattığının farkına varamaması, iş tatmin düzeyini olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütlerde bu durumlarda bireyin yaratıcılığı geliştirecek programlara katılması sağlanarak, iş rotasyonu ile iş tatminini pozitif etkileyecek girişimlerde bulunması gerekecektir (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s.125; Özkalp ve Kırel, 2013, s.115) .

1.2.2.2. Çalışma Koşulları

Bireyin iş yerinde ki teknoloji ve üretim alanında meydana gelen değişikliklerde, işverenin çalışanlarının sağlık ve güvenliğini koruyucu, rahatlığına ilişkin de çalışma ortamını oluşturulmasını elzem kılmıştır. İş yerinde, çalışan sağlığı ve güvenliğini tehdit eden sorunları tespit edip, öncelik sırasına koyarak iyi yönetebilmek gerekmektedir. İş gören sağlığına uygun şartlarda ve güvenli, rahat ettiği ortamda çalışması hem iş tatminini yükseltecek, hem iş yeri ahlaki sorumluluğunu yerine getirerek, çalışmaların aksamadan yürütülmesi sağlanacaktır (Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009, s.62; Dursun, 2010, s.616-626) .

1.2.2.3. Yönetim Tarzı

Yönetim biçimi, çalışanın iş tatmininde ücret gibi direk etkiye sahip bir unsurdur. Yapılan araştırmalarda motivasyon kaynağının düşük olduğu iş ortamlarında, yönetici yaklaşımı ve yönetim biçiminin iş tatminini yükselten etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Yöneticilerin, yönetimdeki karar verme süreçlerinde çalışanın da fikirlerini alarak, kendilerini gösterme fırsatı vererek, sorunlarının çözümlerinde katılımları sağlanarak, yaptıkları işte tatmin duygusunu artıracaktır. (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s.4) .

1.2.2.4. Terfi

Bingöl'e göre, bireyin hâlihazırda bulunduğu görev kademesinden daha fazla sorumluluk gerektiren, daha geniş yetki ve hareket özgürlüğü tanıyan ve daha az gözetimin söz konusu olduğu bir işe atanması durumunda terfi olayı gerçekleşmiş olur. Çalışanlar, işyerlerinde belli bir süre çalıştıktan sonra kariyerlerini ilerletmek, terfi ederek daha yüksek bir ücret, daha iyi çalışma koşullarına sahip olmayı arzu ederler (Dursun, 2010, s.593) .

Terfinin adil bir biçimde yapılması iş ortamı için önem teşkil etmektedir. Terfiyi hak eden çalışanın alması, kıdem sırasına göre yapılması iş tatminini yükseltir, tam tersi bir durum iş ortamında huzursuzluklara neden olabilir. Yapılan çalışmalarda iyi bir performans sisteminin işlediği işyerlerinde performansa dayalı

terfinin daha fazla iş tatminine sebep olduğu gösterilmiştir. (Özkalp ve Kirel, 2013, s.116) .

1.2.2.5. Ücret

Yapılan araştırmalar ücretin iş tatminin de ilk sıralarda olduğunu ortaya koymuştur. Ücret düşükse iş tatmin az, yüksekse fazladır. Ücretin bu kadar önemli olmasının temel nedenleri, bireyin günlük ihtiyaçları karşılaması, başarının ve mevkiinin belirtisi ve bireye maddi-manevi güç hissini vermesidir. Bu sebeple örgütler adil bir performans sistemi ile ödüllendirme, terfi politikası ve ücret sistemi ile iş tatmin düzeyini arttırabilirler. Çalışanın yaptığı işin karşılığında beklediği ücret talebi ile aldığı ücret arasındaki eşitlik iş tatmin düzeyini olumlu yönde etkileyecektir (Çalışkan, 2005, s.10) . Ücret çalışanın o işe başlaması için bir sebep olmasının yanında, o iş yerine de ilerleyen zamanlarda sürekli bağlanmasına da sebep olmaktadır. Ücrette yapılan artışa bağlı olarak bireyin hem ekonomik gücünü artmakta, hem de, sosyal bir statü ve saygınlık kazandırmaktadır. (Yiğenoğlu, 2007, s.43-44)

1.2.2.6 İletişim

İletişim, yöneticiler ve çalışanlar birbirlerinden beklentilerini, kendileri hakkında ne düşündüğünü, yapacakların çalışmaların nasıl işleyiş gösterecekleri konusunda ve örgüt içerisinde bilginin iletilmesinde önemli rol oynamaktadır. Bu sebeple iş yerinde çalışan ve yöneticiler iletişim kanallarını sürekli açık ve istenilen düzeyde tutarak örgüt içerisindeki belirsizlikleri de engellemiş olacaktır. Böylelikle örgütün stres yönetimi, güven ortamı, iş tatminin de artış, verimli iş gücü, iş memnuniyeti ve işe bağlılık eğilimlerine sebep olacaktır. (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s.3) .

1.2.2.7. Çalışma Arkadaşları

Küçük işyerlerinin yerini sanayileşmeyle birlikte büyük fabrikalara bırakmıştır. Bununla birlikte işletmelerde aynı çatı altında farklı düşünce, yapı, yetenek, görüşe sahip çalışanları bir araya getirmiştir (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s.127) . Bireyin çalışama arkadaşlarının teknik açıdan yeterli düzeyde olması, örgüt

içerisinde birlikte uyum içerisinde çalışmaları ve iş görenin örgüt içerisinde sosyal açıdan destek görmesi iş tatminini artmasında önemli bir etkidir (Kutaniş ve Mesci, 2010, s.532) .

1.3. İş Tatmini Konusunda İleri Sürülen Motivasyon Teorileri

Örgütlerde, bireylerin etkin ve verimli çalışabilmeleri için motivasyonların yüksek tutulması ile gerçek değerlendirmelerine ihtiyaç duyulmaktadır. Devamlı ve etkin performans için iş tatminine, iş tatmini için de motivasyona ihtiyaç vardır (Ross ve Mirowski, 2006: 435).

Motivasyon modeli örgütsel psikoloji alanında iş tatminsizliği karşı ortaya çıkmış ve geliştirilmiştir. Sanayileşme ile birlikte tekdüze ve makineleşen çalışma temposunda yeteneklerin geliştirilmesi gerektiği, işten yabancılaşmanın önüne geçilmesi, çalışanların etiketlenmemesi gerekliliği anlaşılmıştır. Bunun için geliştirilen motivasyon modeli çerçevesiyle iş tatmini ile içsel motivasyonu artırma, çalışan ve müşteri memnuniyetinde artış ve işe devam etmede sürekliliği amaçlanmıştır (Morgeson ve Campion, 2003: 427). İş tatmin kuramlarını kapsam kuramları ve süreç kuramları olarak iki ana başlıkta inceleyebiliriz (Türk, 2007, s.83).

1.3.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları bireyleri çalışmaya yönelten faktörler üzerinde inceleme yapılan çalışmalardır. Kendi ihtiyaç ve isteklerini karşılamak için çalışan bireylerin, bunu güdüleyen davranış biçimlerini inceleyen kuramdır (Türk, 2007, s.83) . Kapsam kuramlarının en önemlileri; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisidir.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı, motivasyon teorilerinin arasında en çok bilinenler yaklaşımdır. Modelde beş çeşit ihtiyaç olan; Fiziksel, Güvenlik, Sosyal, Saygınlık ve Kendini Gerçekleştirme İhtiyaçları, en alt seviyeden itibaren karşılandıkça, bir üst seviyedeki ihtiyaçlar tatmin hale geldiği belirtilmiştir. Bunlardan fiziksel ve güvenlik ihtiyaçları düşük seviyeli ihtiyaçlar, sosyal, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları üst seviyeli ihtiyaçlar olarak sınıflandırılmıştır

(Robbins,2003:43-44). Bu ihtiyaçların oluşturduğu hiyerarşiye bakıldığında, fizyolojik ihtiyaçlarda yemek yeme, su, uyku varken; güvenlik ihtiyaçlarında can ve iş güvenliği, tehlikelerden korunma vardır. Sosyal ihtiyaçlarda bir gruba mensup olma, kabul edilme; kendini gösterme ihtiyacında ise tanınma ve saygınlık kazanma, kendine güven duyma bulunmaktadır. Piramidin en tepesinde bulunan kendini tamamlama ihtiyacında ise sahip olunan potansiyeli geliştirme, yaratıcılık bulunmaktadır.

Dolayısıyla iş yerindeki cretlendirme, hizmet süresi ve iş güvencesi gibi düşük seviyeli ihtiyaçlar, daha çok dışsal etkenlerle karşılanırken; tanınma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gibi st seviyeli ihtiyaçlar, içsel olarak tatmin edilmektedir (Robbins, 2003: 43-44). Buna bağlı olarak bireyin fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmek için aldığı ücretin yeterli miktarda olması, örgütte yapılacak adil ve performansa dayalı ücret politikası çalışanın ücret konusundaki iş tatminini arttırarak daha verimli ve motive olmuş olarak işe devam etmesindeki sürekliliğini sağlayacaktır. Aynı şekilde bireyin kendini gösterme ihtiyacı için gerekli olan adil ve performansa dayalı yapılan terfi, çalışanın sosyal olarak kendini saygın ve tanınmış ve çalışma hayatında birikimi olan bilgisi ile kendine olan güveni artacaktır. Böylelikle verimini ve iş tatminini arttırarak motive olmuş çalışan işe bağlılığı da artacaktır.

F.Herzberg tarafından geliştirilen çift faktör kuramı en önemli iş tatmini ile ilgili geliştirilen motivasyon kuramlarından biridir. Çift faktör kuramı, hijyen faktörleri ve motivasyon faktörleri olarak iki ana grupta incelenmiştir. Hijyen faktörleri iş dışındaki konular; işletmenin genel politikası, ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği, kişiler arası ilişkiler ve denetim ile ilgilenmekle birlikte iş tatminini sağlamamaktadır, fakat tatminsizliği de önlemektedir. Motivasyon faktörleri ise, bireylerin işteki başarısı, tanınma, yükselme, işin kendisi, geribildirim ve sorumluluk alma gibi etkenler olmakla birlikte bireyin işteki başarısını ve iş tatminini doğrudan etkilemektedir (Toker, 2007, s.95) . Hijyen faktörleri motive etmeyebilir fakat motivasyon için gerekli ortamı hazırlar. Motivasyon ve iş tatmini de motive edici faktörler aktif olunca gerçekleşmektedir(Koçel, 2013, s.626-627). McClelland bu teorisinde sonradan, öğrenilerek elde edilen ihtiyaçlar üzerinde durmuştur. Bunları

başarma, güç ve yakınlık ihtiyaçları olarak üç ana grup altında toplamıştır. Bu teorideki yaklaşımda ihtiyaçların tatmin edilmesine değil, örgüt çalışanların verimliliğini arttırmaya yönelik yeni ihtiyaçların belirlenmesi ve geliştirilmesidir (Tetik ve Pala, 2009, s.88-89). Başarı ihtiyacı; başarılması güç ve karmaşık görevleri yapabilme isteğidir. Başarı ihtiyacı çalışanın ulaşılması güç amaçlar belirleyerek, bu amaçlara ulaşmada gerekli tüm bilgi ve yeteneğe sahip olması, başarı için tüm bunları kullanabilmesidir (Tetik ve Pala, 2009, s.88-89; Silah, 2005, s.96-97) . Yakınlık ihtiyacı; bireyin diğer insanlarla ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkileri ifade etmektedir. Burada bireyler çevrelerinde onları başarıya götürecek kişiler ile ilişki kurmayı ve ilişkilerini bu kişilerle güçlendirerek geliştirmeyi isterler.(Tetik ve Pala, 2009, s.88-89; Silah, 2005, s.96-97). Güç ihtiyacı; başkalarını kontrol etme ve davranışlarını etkilemeyi ifade etmektedir. Güç kullanan bireyler rekabetçi ortamlardan hoşlanırlar ve risk almayı severler(Tetik ve Pala, 2009, s.88-89; Silah, 2005, s.96-97) . Bu ihtiyaçların çoğu çalışan bireylerde bulunur fakat bu ihtiyaçlardan biri diğerine göre daha baskındır. Yöneticinin burada dikkat etmesi gereken, çalışanın hangi ihtiyacın daha baskın olduğunu tespit ederek, örgüt uyumunu sağlayarak iş tatmini düzeyini arttırmaktır (Tetik ve Pala, 2009, s.88-89; Silah, 2005, s.96-97) .

1.3.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, kapsam kuramlarının tersine motivasyonu dışsal faktörlere dayandırmaktadır. Süreç kuramlarının başlıcaları; Adams'ın Eşitlik Kuramı, Vroom'un Bekleyiş Kuramı ve Locke'un Amaç Kuramıdır.

1.3.2.1. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams'ın eşitlik kuramının temelinde sosyal karşılaştırma olgusu yatmaktadır. Birey işinde harcadığı çabaya bağlı bir sonuç elde eder. Bu aynı çalışma ortamında başkalarının da çaba harcayarak elde ettikleri sonuçları kendi sonuçları ile karşılaştırdığında eşitsizlik olduğunu algılayarsa, davranışlarını eşitliği sağlamak için değiştirebilir. Örneğin; sarf edilen çaba neticesinde elde edilen sonuçlarda eşitsizlik algılayarsa performansını düşürerek o iş için sarf ettiği çabayı değiştirebilir, yüksek ücret talebinde bulunarak elde ettiği sonucu değiştirmek isteyebilir, istifa edebilir, iş

yeri değişikliği isteyebilir ya da devamsızlık gibi olumsuz davranışlara yönelebilir. Çalışan elde ettiği eşitsizlik karşısında gösterilen çabaya dayanarak kendisi ile karşılaştırma kişiyi değiştirebilir, eşitsizliği mantığına uygun hale getirebilir, karşılaştırma yaptığı kişiden yardım isteyerek karşısındaki kişinin çabasını değiştirme davranış ve düşüncelerinde bulunabilir.(Koçel, 2013, s.637; Tetik ve Pala, 2009, s.89-90). Örgüt yöneticileri çalışanların motivasyonunu ve iş tatminlerini arttırmak eşit harcanan çabaya eşit ücret, eşit ödüllendirme ve eşit terfi sunması gerekmektedir. Bununla birlikte gelişen en önemli davranış eşitsizliğe karşı verilen tepkinin farklı olması nedeniyle eşitliği sağlayacak örgüt politikalarının geliştirilmesidir(Koçel, 2013, s.637).

1.3.2.2. Vroom'un Bekleyiş Kuramı

Vroom'un (1964) "Beklenti Teorisine" göre çalışanların gösterecekleri çaba ve performanslar, yüksek performans sonucu elde edilecek ödüllerin arzulanma derecesine göre değişmektedir. Bu sonuç veya ödülün değeri ve tercih edilme derecesi "valans" olarak tanımlanmıştır. Valans birinci kavram olmakla birlikte belirlenirken; hedefin önemli, hedefe ulaşılabilirliği ve hangi eylemin en büyük getiriyi getireceği sorgulanmaktadır(Bisen ve Priya, 2010: 26). Bireylerin ihtiyaçlarının birbirinden farklı olması nedeniyle bazıları bu ödülü almak için istekli olmasına karşın bazıları ise bu ödüle hiç önem vermeyecektir. Bu yüksek valans bireyin daha istekli olmasına ve motivasyonun yükselmesine neden olacaktır. İkinci temel kavram ise bekleyiş kavramıdır. Bireyin sarf edeceği çaba sonucunda beklenen performansa ulaşmasıdır. Eğer birey harcayacağı çaba karşılığında beklenen performansa ulaşacağına inanıyorsa tatmin yüksek olacaktır. Üçüncü kavram ise araçsallık kavramıdır. Birey, göstereceği performansın belli bir ödülle sonuçlanacağını kişisel olarak değerlendirmekte ödülün tek başına yeterli olmayıp başka sonuçlara yer açmasını da isteyebilir(Koçel, 2013, s.633-634; Tetik ve Pala, 2009, s.89-90). Yöneticiler örgüt çalışanlarının istediği davranış ve performans biçimlerini belirleyerek, çalışanlar için hangi tür sonuçların istenilen davranış ve performansı oluşturduğunu tespit etmeleri gerekmektedir (Koçel, 2013, s.633-634) .

1.3.2.3. Locke'un Amaç Kuramı

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu motivasyon kuramında, bireylerin belirlediği amaçlar onların motivasyonlarını değiştirmektedir. Birey belirlediği ulaşılması güç ve zor amaçlar yüksek bir performansa ve motivasyona sahip olmasını sağlamaktadır. (Silah, 2005, s.101-102; Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2011, s.199) . Bu model de çalışanların belirlediği amaçlar, kişinin işi üzerinde odaklanmasını sağlar. İçsel ödüller bireyin amaç ve hedeflerini etkileyerek davranışlarını yönlendirir. Çalışanın algılarından ve değer yargılarından kaynaklanan değerlendirmenin sonucunda asıl davranışlar ortaya çıkmaktadır. Yöneticiler örgütün amaçları ile bireyin belirlediği amaçların aynı yönde olmasına dikkat etmeli, hedeflerini belirlerken astlarına danışmalıdırlar. Bunun sonucunda çalışan motivasyonu ve iş tatminini artacaktır.(Silah, 2005, s.101-102; Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2011, s.199).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNDE OTANTİK LİDERLİĞİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA ANALİZİ

1. GEREÇ VE YÖNTEM

1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Örgütlerin hızla değişen kültürel, sosyal ve finansal etkilere uyum sağlayarak yıkıcı rekabet ortamında istenilen örgütsel çıktılara etkin ve verimli şekilde sürdürebilmesi kendi iç kaynaklarının gücüne bağlıdır. Tüm bu kaynakları koordineli ulaşabilecek otantik liderlere ve örgütsel çıktıları gerçekleştirecek psikolojik sermaye sahip insan kaynağının etkileşimi ile ulaşabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, örgüt çalışanlarının sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyinin iş tatminleri üzerinde oluşturduğu etkinin belirlenmesi ve bu etkinin gücü üzerinde otantik liderlik algısının ne düzeyde etkili olduğunun belirlenmesine çalışılmaktadır.

1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Türkiye’de kamu ve özel sağlık sektöründe çalışanların psikolojik sermayelerinin iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkide, çalışanların otantik lider algıları düzenleyici bir etki midir?” şeklinde oluşturulmuştur.

1.3. Varsayım ve Sınırlılıklar

Araştırmaya ilişkin varsayımlar mevcuttur. Bunlar, araştırmada seçilen örneklem, evreni (ana kütle) temsil etmektedir. Araştırmada veri toplama araçları olarak kullanılan ölçeklerin konuya ilişkin otantik liderlik, psikolojik sermaye, iş tatmini ile ilgili tüm detayları kapsadığı varsayılmaktadır. Bir diğer varsayım kullanılan ölçeklerin, araştırma yönteminin ve analiz tekniklerinin araştırmanın amacına ve problemin çözümüne uygun olduğu varsayılmıştır. Araştırma verilerini toplamak üzere hazırlanan ankette yer alan demografik bilgiler ve ölçeklere ait ifadelerin, araştırmanın amacına uygun olduğu, tüm bireyler tarafından rahatlıkla anlaşılır ifadeler içerdiği, gerçeği yansıtacak şekilde ve tarafsız şekilde cevaplandırıldığı

varsayılmıştır. Çalışanların liderlerini değerlendirmeye yetecek süre kadar birlikte çalıştıkları varsayılmıştır. Son olarak da araştırmada, örneklemden elde edilen sonuçların genellenebileceği varsayılmıştır.

Araştırmanın sınırlılıklarını ise aşağıdaki gibidir:

- Araştırmanın, İstanbul ili sınırları içinde yer alan kamu ve özel sağlık sektöründe hizmet veren çalışanlar örnekleme ile sınırlandırılmıştır. Evreninin geniş bir alanı kapsamaması, evreni soyutlaştırmakta ve evrene ulaşmayı güçleştirmektedir. Araştırma evreninin tümüne ulaşmada enerji, maliyet ve zaman gücünü ortaya çıkarmaktadır (Karasar, 2005: 110). Bilimsel araştırmalarda evrenin tamamına ulaşılabilmesi gibi, belirli yöntemlerle evreni temsil edebilecek örneklem de seçilebilir. Yapılan bu çalışmada belirlenen evren üzerinden örneklem seçme yoluna gidilmiştir. Örneklem seçerken; evrenin belli bir yüzdesini örneklem olarak belirleme işleminin bilimsel bir temelini olmadığı bilinmesi gerekmektedir (Karasar, 2005: 127). Araştırmanın örneklemini farklı meslek gruplarında (insan kaynakları, doktor, hemşire, öğretmen, eczacı, bilgisayar programcısı vs.) iş hayatında aktif olarak çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın geniş kapsamlı hedeflere ulaşması amaçlandığı için, farklı meslek gruplarından çalışanların seçilmesine özen gösterilmiştir. Böylece, iş hayatının genel bir çerçevede değerlendirilmesinin imkân tanıtılabileceği düşünülmüştür. Meslek gruplarının belirlenmesinde ise veri toplama kolaylığı sağlayacağı göz önünde bulundurularak seçilmiştir.

- Yapılan araştırma Ocak –Nisan 2019 tarihleri arasında çalışılmış olması ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın süresi, yüksek lisans tez süresi ile sınırlıdır.

- Cevaplar çalışanların bireysel algılarına dayanır.

Araştırmaya dayalı elde edilen bulgular ve bu bulgular doğrultusunda yapılan değerlendirmeler yukarıda belirtilen sınırlılıklar çerçevesinde değerlendirilmelidir.

1.4. Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul ilinde(Avrupa ve Anadolu kıtası) iş hayatında aktif olarak bulunan sağlık sektörü çalışanlarıdır. Araştırmanın örnekleme ise kolayda örneklem metoduyla rastgele özel ve kamu kurumunda çalışan hastane, aile hekimliği ve özel kurumlarda hizmet veren sağlık çalışanları olarak seçilen 308 çalışandır. Birden fazla soruya cevap vermediği tespit edilen 4 kişinin anketi değerlendirilmeye alınmamış olup, 304 kişinin anketi çalışılmıştır.

1.5. Veri Toplama Araçları ve Güvenirlilik Düzeyleri

Araştırma nicel araştırma tekniği ve örneklem yöntemi ile gerçekleştirilmiş olup, örnek çalışma grubuna anket uygulaması yapılmıştır. Ankette yer alan veriler, demografik özellikler, psikolojik sermaye değerleri, otantik liderlik algısı ve iş tatmin düzeylerini ölçmek üzere dört bölümden oluşmaktadır.

Psikolojik sermaye düzeyini belirlemek için kullanılan veride, Luthans ve arkadaşları (2007a; 2007b) tarafından geliştirilmiş, 24 maddelik 5'li Likert ölçeği olan **Psikolojik Sermaye Ölçeği** (PsyCap Questionnaire - PCQ) kullanılmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin dört alt bileşeni mevcut olup; 1-6. maddeleri öz etkinliği, 7- 12. Maddeler dayanıklılık, 13-18. maddeler umut ve 19-24. maddeler ise iyimserliği ölçmektedir. 13. 20. ve 23. maddeler ters kodlama yapılmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Erkuş ve Afacan Fındıklı (2010, 2013) tarafından yapılan Türkçe versiyonu kullanılmıştır. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ise .90'dır.

Dört bileşene de yapılan ilişkin yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, öz yeterlilik faktörünün Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .90, umut faktörünün .79, dayanıklılık faktörünün .72 ve iyimserlik faktörünün ise .68 olarak bulunmuştur. Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerliliğini test eden doğrulayıcı faktör analizine göre yapının uyum iyiliği değerlerini kabul edilebilir değerleri karşılamaktadır. Yapısal eşitlik modelin de, bir modelin açıklama gücü çeşitli değerlerle belirlenmektedir. Buna göre Hu and Bentler çalışmasında bir modelin kabul edilebilir olması için RMSEA değerinin ideal olarak 0.060'ın altında ya da kabul edilebilir bir değer

olması için 0.080'nin altında olması gerektiğini belirtmiştir. Schermelleh-Engel ise çalışmasında uygun χ^2/df değerinin ise ideal olarak 0 ile 2 arasında ya da kabul edilebilir olarak 3'ün altında olması gerektiği belirtilmiştir. (Schermelleh-Engel ve diğerleri, 2003). 0 ile 1 arasında değer alan diğer indekslerin 1'e yakın olması yüksek uyum olduğu anlamına gelmektedir; buna istinaden bir modelin kabul edilebilir olması için .90 ve üstü değerlerde olması beklenmektedir (Hooper ve diğerleri, 2008). Ancak AGFI indeksi söz konusu ise .85 ve üstü bir değer olması da uygun değerlendirilmektedir (Schermelleh-Engel ve diğerleri, 2003). Buna göre tüm faktör yüklerinin .40'tan yüksek olup, her faktörde madde sayısı üçten fazladır. Kabul edilebilir ve ideal değerlere göre incelendiğinde bu araştırmada da kullanılan psikolojik sermaye ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

Otantik liderlik özelliğini değerlendirmek için Walumbwa ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen **Otantik Liderlik Ölçeği** (Authentic Leadership Questionnaire - ALQ) kullanılmıştır. İlgili ölçekte liderlerin otantik olma ile ilgili davranışlarını tanımlayan ve değerlendiren 16 madde yer almaktadır. Dört alt bileşenden bu ölçekte "İlişkisel açıklık" (1. 2. 3. 4. ve 5. Madde), "Otantik davranış" (6. 7. 8. ve 9. Madde), "Bilgiyi dengeli değerlendirme" (10. 11. ve 12. Madde) ve "Özfarkındalık" (13. 14. 15. ve 16. Madde) değerlendirilmekte ve 5'li Likert ile ölçülmektedir. Bu çalışma için Tabak ve arkadaşlarının (2012) yaptığı Türkçe versiyon kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .93'tür. İlk etapta, güvenilirlik ve geçerlilik kriterlerini değerlendirebilmek için otantik liderlik ölçeğine güvenilirlik analizi yapılmıştır. Dört ayrı faktöre yapılan güvenilirlik analizlerine göre sonuç iletişime açıklık faktörünün Cronbach Alpha güvenilirlik kat sayısı .78, otantik davranış faktörünün .70, bilgiyi dengeli değerlendirme faktörünün .75 ve özfarkındalık faktörünün ise .74 olarak çıkmıştır. Ölçeğin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise .88 dir.

Diğer kullanılan **İş Tatmini ölçeği** Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen 5 ifadeli ve tek faktörlü bir ölçek olup, Bilgin (1995) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Tüm ifadeler "5- Kesinlikle Katılıyorum, 4- Katılıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 1- Kesinlikle Katılmıyorum" skalası kullanılarak 5'li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir. Cevapların

tutarlılığını kontrol etmek için ise ters ifadeler kullanılmıştır. Bu ifadeler analizlere başlanmadan önce ters çevrilerek ortalamaya dahil edilmiştir. İş tatmin ölçeğinin geçerliliğini test etmek için yine öncelikle Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Buna göre uyum indeksleri incelendiğinde; ki-kare istatistiği (χ^2) 32.105; kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0,129; Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0,887 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0,955 olarak yer almıştır. Yapılan içsel tutarlılık bağlamında güvenilirlik analizine göre iş tatmin ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0.82 olarak tespit edilmiştir. Bu değer >.70 'den büyük olduğu için ölçek güvenilir olarak kabul edilmektedir (Tutcu, A. ,2018).

Beşli likert olarak hazırlanan, 1, Kesinlikle Katılmıyorum; 2,Katılmıyorum; 3,Kısmen Katılıyorum; 4,Katılıyorum; 5, Kesinlikle Katılıyorum ifadelerinden oluşan ölçeklerin güvenilirlik analizleri Cronbach's Alpha değerlerinin hesaplanması ile yapılmıştır. İstatistiksel açıdan %70 değeri yeterli iken anket ölçeklerinin güvenilirlik değerleri için hesaplanan Cronbach's Alpha Değerleri şu şekildedir:

Tablo 1: Anket Ölçeklerinin Güvenirlilik Analiz Sonuçları

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha Değerleri
Otantik Liderlik	16	0.910
Öz Yeterlilik	6	0.822
Dayanıklılık	6	0.738
Umut	6	0.821
İyimserlik	6	0.795
İş Tatmini	5	0.668

16 ifadeden oluşan otantik liderlik ölçeği için Cronbach's Alpha değeri Tablo 1'de görüldüğü gibi %91 çıkmıştır ve soruların birbiri arasında korelasyonlarının pozitif yönlü olduğu görülmüştür, yani ölçek içerisinde diğerlerinden zıt bir ifade yer almamaktadır. Öz Yetkinlik ölçeğinin güvenilirlik sonucu %82.2 çıkmıştır. Ölçek içerisinde yer alan ifadelerin hepsinin yönü aynıdır. Dayanıklılık ölçeği için güvenilirliği gösteren Cronbach's Alpha değeri %73.8 çıkmıştır ve ölçek içerisinde yer alan ifadelerin herhangi birinin çıkartılmasıyla bu değer in yükselmediği

görüldüğünden ölçek güvenilirdir denilebilir. 6 ifadeden oluşan umut ölçeği için güvenilirlik oranı Cronbach's Alpha değerine göre %82.1'dir. 6 ifadeden oluşan iyimserlik ölçeği için güvenilirliği gösteren Cronbach's Alpha değeri %79.5 çıkmıştır ve ölçek içerisinde yer alan ifadelerin herhangi birinin çıkartılmasıyla bu değer in yükselmediği görüldüğünden ölçek güvenilirdir.

Tablo 2'de olduğu gibi 5 ifadeden oluşan iş tatmini ölçeğinde Cronbach's Alpha değeri %66.8 hesaplanmıştır. Ölçek içerisinde yer alan ifadelerden en son ifade olan "İşimi oldukça sıkıcı bir iş olarak görünen diğer ifadelerle ters ilişkide olduğu ve bu ifadenin çıkartılması ile ölçek güvenilirliğinin %76.4'e çıkacağı görülmüştür. Bazı katılımcıların bu ifadelerin diğer ifadelerle zıt yönlü olduğuna dikkat etmediği anlaşılmıştır. Fakat katılımcıların çoğunluğunun dikkat ettiği bir ifade olduğundan ve %66.8 değeri genel kabul gören %70 oranına oldukça yakın olduğundan söz konusu ifade ölçekten çıkartılmamıştır. Ölçeğin güvenilirliği %66.8 kabul edilmiştir.

1.6. Verilerin Analizi

Araştırmanın test edilmesinde SPSS programı kullanılmış, hipotezleri test etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmış, değişkenler arası fark olup olmadığı T-testi ve ANOVA ile gerçekleştirilmiştir. Değişkenler arasında fark olduğunda, gruplarından hangileri arasında fark olduğunun tespiti için Post-Hoc testleri uygulanmıştır.

Psikolojik sermayenin, otantik liderliğin iş tatmin üzerindeki etkileri Regresyon analizi ile incelenmiştir. Çoklu doğrusal regresyon analizi yapılırken, değişkenler arasında (multicollinearity) çoklu doğrusallık ilişkisi olmaması gerektiğinden değişkenler arası pearson korelasyon değerlerine, ve çoklu bağlama sorununu ölçen VIF (Variance Inflation Factor, Varyans Enflasyon Faktörü) değerlerine bakılmıştır.

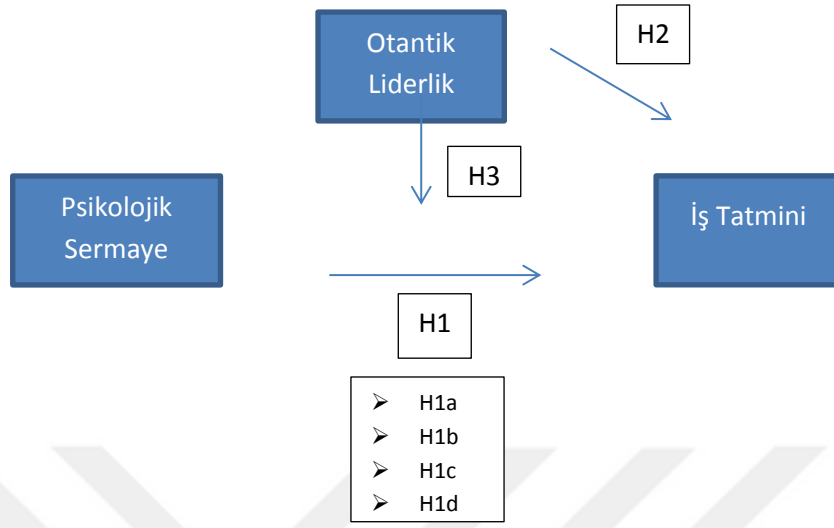
Psikolojik sermaye, otantik liderliğin iş tatmin arasında ki ilişkiye Pearson korelasyon ile bakılmıştır. Psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinde otantik liderliğin düzenleyici etkisi hiyerarşik regresyon analizi ile incelenmiştir.

Katılımcıların sosyodemografik bilgileri ile araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile bakılmıştır. Gruplar arasında fark görüldüğünde, farkın grubun hangi kategorisinden olduğunu anlamak adına ise Post-Hoc testlerinden Tukey ve Scheffe testleri uygulanmıştır.

Toplamda 304 kişiye uygulanan anketin değerlendirilmesi SPSS-21 programında yapılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine basıklık çarpıklık (skewness- kurtosis) değerlerinin olduğu (-1.5, +1.5) aralığında olmasına göre karar verilmiş olup, tamamının bu değer aralığında olduğu görüldüğünden verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir.

1.7. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinde otantik liderlik etkisinin değerlendirilmesini amaçlayan bu araştırmanın modeli ile bağımsız değişken yani psikolojik sermayenin, bağımlı değişken yani iş tatminini ve düzenleyici değişken yani otantik liderliğin ilişkisi ve araştırma modeli aşağıdaki Şekil 2'deki gibi görülebilir.



Şekil 2. Araştırma Modeli: Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinde Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi

Araştırmanın genel yapısı ile nicel araştırma tekniği ile yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesinde, iki ya da daha fazla sayıda değişken arasında ki değişimin var olup olmadığını ve var ise bu değişimin düzeyini belirlemeyi amaçlayan (Karasar 2014: 83), ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırma modeli, yapılan yazın taraması sonucunda araştırmada kullanılan değişkenler temel alınarak ve araştırma amacına uygun olarak psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide otantik liderliğin düzenleyici değişken rolünü test etmek üzere oluşturulmuştur. Düzenleyici değişken, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisine düzenleyici etkide bulunan değişken olarak tanımlanmaktadır (Saruhan ve Özdemirci 2013: 168). Kısacası, bir değişkenin diğer değişken üzerindeki etkisine başka bir değişkenin etki etmesi düzenleyici etkisi olarak adlandırılmaktadır (Meydan ve Şeşen 2015: 129). Örgütsel davranış çalışmalarında oldukça sık başvurulan bir yöntem olan düzenleyici etki modelinin ilk kez 1950'lerde kullanıldığı, ancak Judd ve Kenny (1981) ile Baron ve Kenny (1986)'nin çalışmaları ile sosyal psikoloji alanında kullanımının yaygınlaştığı bilinmektedir (Burmaoğlu, Polat ve Meydan 2013: 16).

Araştırmanın temel problemini de oluşturan psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinde otantik liderliğin düzenleyici etkisini test etmek üzere geliştirilen hipotezler şu şekildedir;

Hipotez 1: Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri, işe tatmini düzeylerini etkiler.

H0: Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri, işe tatmini düzeylerini etkilemez.

H1a: Öz yeterlilik (psikolojik sermaye boyutu), çalışan iş tatminini olumlu yönde etkiler.

H1b: Umut (psikolojik sermaye boyutu), çalışan iş tatminini olumlu yönde etkiler.

H1c: İyimserlik (psikolojik sermaye boyutu), çalışan iş tatminini olumlu yönde etkiler.

H1d: Psikolojik dayanıklılık (psikolojik sermaye boyutu), çalışan iş tatminini olumlu yönde etkiler.

Hipotez 2: Yöneticilerin otantik liderlik özellikleri çalışanların iş tatmini düzeylerini etkiler.

Hipotez 3: Yöneticilerin otantik liderlik özellikleri, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatmini üzerinde düzenleyici etki vardır.

Araştırma modeline ilişkin hipotezlerin yanı sıra, otantik liderlik, iş tatmini ve pozitif psikolojik sermaye değişkenlerinin demografik özelliklere (Cinsiyet, medeni durum, turizm eğitimi, yaş, eğitim, çalışılan departmanı, hizmet süresi) göre farklılıklarını tespit etmek üzere oluşturulan hipotez şu şekildedir;

Hipotez 4: Otantik liderlik, iş tatmini ve pozitif psikolojik sermaye değişkenleri, katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

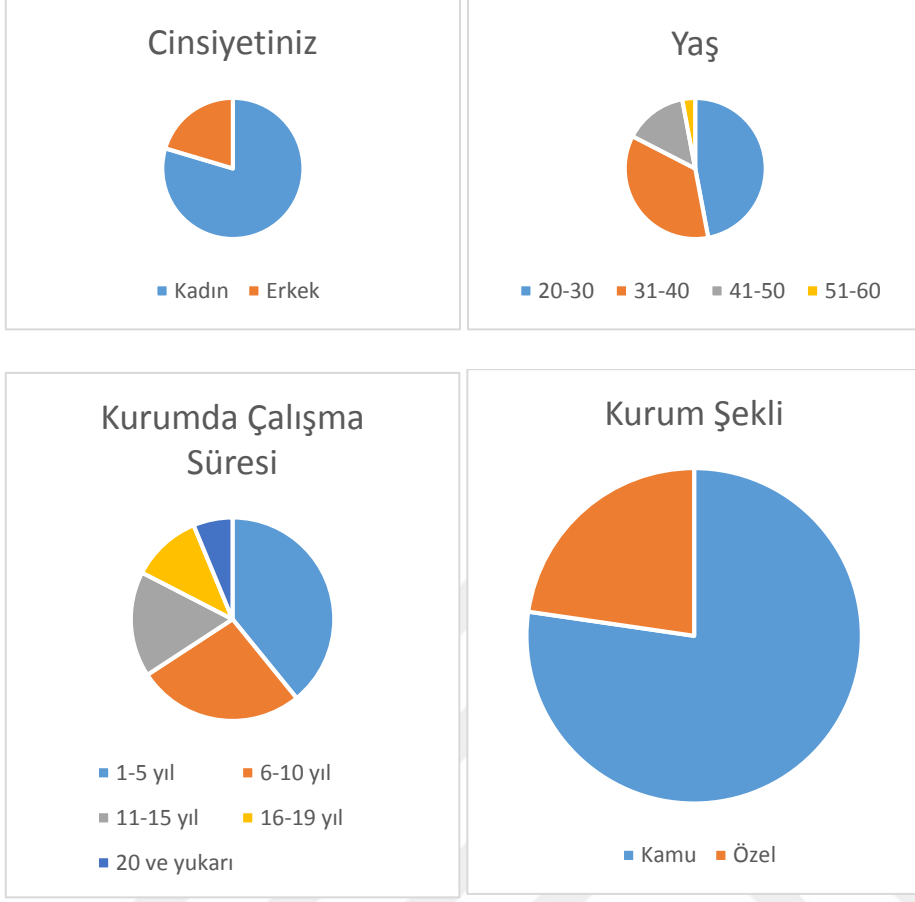
ARALTIRMA SONUCU ELDE EDİLEN BULGULAR

1.ARAŞTIRMA BULGULARI

Yapılan bu çalışma da Tablo 2’de olduğu gibi 242’si kadın, 62’si erkek olmak üzere toplamda 304 kişiye yapılan ankette 20-30, 31-40, 41-50, 51-60 olmak üzere 4 yaş grubu oluşturulmuştur. Ankete katılanların %47’si 20-30 yaş grubunda; %35,5’i 31-40 yaş grubunda, %14,5’i 41-50 arası yaş grubunda ve %3’ü ise 51-60 arası yaş grubundadır. Ankete katılan çalışanların hizmet verdikleri kuruluşlarda çalışma süreleri ise 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-19 yıl, 20 ve yukarısı olmak üzere 5 seçenekte toplanmıştır. Ankete katılan 119 kişinin (%39,1) kurumda çalışma süresi 1-5 yıl arası, 81 kişinin(%26,6) 6-10 yıl arası, 51 kişinin (%16,8) 11-15 yıl arası, 34 kişinin (%16-19) yıl arası, 19 kişinin ise 20 yıl ve üzeri olduğu görülmüştür. Ankete katılan 304 kişinin 69’u yaklaşık %22,7’si özel bir kuruluşta çalışırken, geri kalan 235 kişi (%77,3’ü) kamu kuruluşunda çalışmaktadır.69’u yaklaşık %22,7’si özel bir kuruluşta çalışırken, geri kalan 235 kişi (%77,3’ü) kamu kuruluşunda çalışmaktadır

Tablo 2: Çalışmaya Katılanların Cinsiyet, Kurum Şekli, Kurumda Çalışma Süresi ve Yaşa Göre Dağılım Analizi

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	242	79,6
Erkek	62	20,4
Toplam	304	100
Yaş Aralığı	Frekans	Yüzde
20-30	143	47
31-40	108	35,5
41-50	44	14,5
51-60	9	3
Toplam	304	100
Kurumda Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
1 ve 5 yıl arası	143	47
6 ve 10 yıl arası	108	35,5
41 ve 50 yıl arası	44	14,5
51 ve 60 yıl arası	9	3
Toplam	304	100
Kurum Şekli	Frekans	Yüzde
Özel	69	22,7
Kamu	235	77,3
Toplam	304	100



Şekil 3: Ankete Katılanların Cinsiyet, Yaş, Kurumda Çalışma Süreleri ve Kurum Şekline Göre Dağılım Analizi

Şekil 3'te ankete katılan kişilerin demografik özelliklerine göre hazırlanan anket sorularına verdikleri sayısal değerler grafikte ifade edilmektedir.

Toplamda 308 kişiye anket yapılmış olup birden fazla soruya cevap vermediği tespit edilen 4 kişinin anketi değerlendirilmeye alınmamıştır. Sadece 1 soruya cevap vermeyen 7 kişinin anketi ise ölçeklerin ortalaması metodu uygulanarak tamamlanıp değerlendirmeye katılmıştır.

Tablo 3 : Çalışmaya Katılanların Değişkenlerden Elde Edilen Cevapların Ortalamaları

Değişkenler	Ortalama
İş Tatmini	3.5829
Otantik Liderlik	3.4979
Öz Yetkinlik	3.7938
Dayanıklılık	3.7445
Umut	3.7497
İyimserlik	3.7309

Belirlenen sıfır hipotezleri, anlam düzeyi 0.05 belirlenerek yani testin güvenilirliği %95 olacak şekilde test edilmiştir. 304 kişiye uygulanan 1; Kesinlikle Katılmıyorum, 2;Katılmıyorum, 3;Kısmen Katılıyorum, 4;Katılıyorum, 5;Kesinlikle Katılıyorum ifadelerinden oluşan beşli likert ölçeklerden elde edilen ortalama cevaplar Tablo 3’te olduğu gibi iş tatminin konusunda 3.58; otantik liderlik konusu için 3.49; öz yetkinlik için 3.79; psikolojik dayanıklılık 3.74; umut ölçeği için ortalama 3.74 ve iyimserlik ölçeği için 3.73 olarak hesaplanmıştır.

Hipotez 4’’e bakıldığında otantik liderlik, iş tatmini ve pozitif psikolojik sermaye değişkenleri, katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterir şeklinde araştırmaya katılmıştır. Demografik özelliklere göre bakıldığında, değişkenlerde fark olmadığına dair kurulan hipotezlerin testi için T-testi kullanılmıştır.

Tablo 4: İş Tatmin Değişkeni ile Cinsiyet Arasındaki İlişki Analizi

Değişken	P
Otantik Liderlik	0.371
Öz Yetkinlik	0.489
Dayanıklılık	0.795
Umut	0.062
İyimserlik	0.82
İş Tatmini	0.021*

Elde edilen p değerleri Tablo 4' de sunulmuştur. Elde edilen p değerlerine göre otantik liderlik, öz yetkinlik, dayanıklılık, umut, iyimserlik değişkenlerinde $p=0.371, 0.489, 0.795, 0.062, 0.82 > 0.05$ olduğundan cinsiyete göre farklılığın olmadığı görülmektedir.

Cinsiyete dair değişkenlerde fark olmadığına dair kurulan hipotezlerin testi için T-testi kullanılmıştır. Elde edilen değerlere göre otantik liderlik ve psikolojik sermaye değişkenlerinde cinsiyete göre farklılık olmadığı görülmemiştir. İş tatmini konusunda ise cinsiyete göre farklılık görülmektedir. ($p=0.021<0.05$)

Tablo 5 : Cinsiyete Göre İş Tatmin Değişkeni Dağılım Oranı

Cinsiyet:	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Kadın					
İş Tatmini Ortalaması	242	2,00	5,00	3,6273	,65975
Cinsiyet :	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Erkek					
İş Tatmini Ortalaması	62	2,00	4,80	3,4097	,64926

Cinsiyet değişkeninde iş tatmininde olan değişiklik Tablo 5'te gösterilen analiz sonucuna göre kadınların erkeklere oranla iş tatmin değerinin yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların iş tatmini ortalaması 3,62 çıkarken, erkeklerin 3,40 çıkmıştır.

Çalışılan kurumun özel ya da kamu olmasına dair belirlenen ölçeklerde fark olmadığına dair kurulan hipotezlerin testi için T-testi kullanılmıştır.

Tablo 6 : İş Tatmin Değişkeni ile Kurum Şekli Arasındaki İlişki Analizi

Değişken	P
Otantik Liderlik	0.138
Öz Yetkinlik	0.008*
Dayanıklılık	0.982
Umut	0.212
İyimserlik	0.836
İş Tatmini	0.009*

Elde edilen p değerleri Tablo 6’da sunulmuştur. Otantik liderlik, dayanıklılık, umut, iyimserlik değişkenlerinde $p=0.138, 0.982, 0.212, 0.836 > 0.05$ olduğundan kurum şekline göre farklılığın olmadığı görülmektedir. Kurum şekline göre öz yetkinlik değişkeninde $p=0.008 < 0.05$ olduğundan fark görülmektedir. İş tatmini değişkeni içinde kurum şekline göre farklılık görülmüştür ($p=0.009 < 0.05$).

Tablo 7 : Kurum Şekline Göre Öz Yetkinlik Değişkeni Dağılım Oranı

Kurum Şekli :	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Özel					
Öz Yetkinlik Ortalama	69	2,50	5,00	3,9710	,56516
Kurum Şekli :	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Kamu					
Öz Yetkinlik Ortalama	235	1,83	5,00	3,7417	,64162

Değişkenler arasında fark incelendiğinde, özel kurumda çalışanların öz yetkinlik ortalamaları Tablo 7’ye göre 3,97 iken, kamu kurumunda çalışanların öz yetkinlik ortalaması 3,74’ tür. Özel kurumda çalışanların kamu kurumuna göre öz yetkinlik değişkeninin yüksek çıktığı görülmektedir.

Tablo 8 : Kurum Şekline Göre İş Tatmin Değişkeni Dağılım Oranı

Kurum Şekli :	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Kamu					
İş Tatmini Ortalama	235	2,00	5,00	3,6366	,67090
Kurum Şekli :	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Özel					
İş Tatmini Ortalama	69	2,00	4,80	3,4000	,60196

İş tatmini değişkeni içinde kurum şekline göre farklılık görülmüştür($p=0.009<0.05$). Kamu kurumunda çalışanların özel kurumda çalışanlara oranla iş tatmin düzeyleri daha yüksektir. Tablo 8'e göre özel kurumda iş tatmini ortalaması 3,4 iken kamuda 3,63'tür.

Değişkenlerin yaşa ve kurumda çalışma süresine göre fark olup olmadığını test etmek için ANOVA yapılmıştır. ANOVA'dan önce varyanslarının homojen dağılması kontrol edilmiştir ve tüm değişkenlerin varyanslarının homojen dağıldığı görülmüştür. Analizde p değeri, 0.05 kabul edilmiştir.

Tablo 9: Yaş Gruplarına Göre Psikolojik Sermaye, Otantik Liderlik Ve İş Tatmin Arasındaki İlişki

Değişken	F	p
Otantik Liderlik	0.9	0.442
Öz Yetkinlik	0.705	0.549
Dayanıklılık	3.278	0.021*
Umut	1.270	0.285
İyimserlik	1.429	0.234
İş Tatmini	0.230	0.875

Yaş grupları arasında yapılan analiz sonucunda Tablo 9’da sunulduğu gibi otantik liderlik değişkeni üzerinde $p=0.442 > 0.05$ olduğundan fark yoktur. Yaş grupları arasında öz yetkinlik değişkeninde fark yoktur, Umut değişkeninde yaş gruplarına göre $p=0.285 > 0.05$ olduğundan fark yoktur, İyimserlik değişkeni için yaş gruplarına göre fark yoktur ($p=0.234 > 0.05$), İş tatmini ölçeğinin yaş gruplarına göre fark göstermemektedir ($p=0.875 > 0.05$). Yaş gruplarına göre psikolojik dayanıklılık hakkındaki ifadelerde $p=0.021 < 0.05$ hesaplandığından farklılık olduğu görülmüştür. Belirlenen 20-30,31-40,41-50,51-60 yaş gruplarından hangileri arasında fark olduğunun tespiti için Post-Hoc testleri uygulanmıştır.

Tablo 10 : Dayanıklılık Değişkeninin Yaş Grupları Arasındaki İlişki

			p
Tukey HSD	20-30	31-40	0.682
		41-50	0.141
		51-60	0.582
	31-40	41-50	0.023*
		51-60	0.343
	41-50	51-60	0.998
Scheffe	20-30	31-40	0.744
		41-50	0.205
		51-60	0.656
	31-40	41-50	0.044*
		51-60	0.428
	41-50	51-60	0.998

Tukey HSD ve Scheffe testleri sonucunda Tablo 10'ye göre 31-40 yaşları arasındaki katılımcılar ile 41-50 yaş gurubu arasındaki katılımcılar arasında psikolojik dayanıklılık ifadelerinde anlamlı fark olduğu görülmektedir.(Tukey HSD $p=0.023<0.05$; Scheffe $p=0.044<0.05$) Diğer yaş grupları arasında p değerleri 0.05'ten büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

Tablo 11: Kurumda Çalışma Süresine Göre Değişkenler Arasındaki İlişki

Değişken	F	p
Otantik Liderlik	0.554	0.696
Öz Yetkinlik	0.328	0.859
Dayanıklılık	2.259	0.063
Umut	1.290	0.274
İyimserlik	1.588	0.177
İş Tatmini	1.170	0.324

Ankete katılan katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre otantik liderlik, öz yetkinlik, dayanıklılık, umut, iyimserlik ve iş tatmini ifadelerinde fark olmadığı Tablo 11'de gösterilmiştir. Hipotezlerini test etmek için yapılan ANOVA'da p değerleri sırasıyla 0.696, 0.859, 0.063, 0.274, 0.177, 0.324 > 0.05 hesaplandığından kurulan hipotezler reddedilemez. Katılımcıların otantik liderlik, pozitif psikoloji sermaye ve iş tatmini ifadelerinde kurumdaki çalışma sürelerine göre fark yoktur.

Değişkenler arasındaki Pearson korelasyon değerleri Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Psikolojik Sermayenin İş Tatmin İlişkisi

Pearson Korelasyon Değerleri	İş Tatmini	Öz Yetkinlik	Dayanıklılık	Umut	İyimserlik
İş Tatmini	1	0.07	0.126*	0.212*	0.482*
Öz Yetkinlik	0.07	1	0.508*	0.348*	0.18*
Dayanıklılık	0.126*	0.508*	1	0.624*	0.317*
Umut	0.212*	0.348*	0.624*	1	0.442*
İyimserlik	0.482*	0.18*	0.317*	0.442*	1

p<0,05

Değişkenler arasında Tablo 12’de olduğu gibi Pearson Korelasyon değerleri incelendiğinde, öz yetkinlik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Öz Yetkinlik ile dayanıklılık ve umut arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı (r:0.508, P<0,05, r:0.348, p<0.05) bir ilişki bulunmuştur. Öz Yetkinlik ile iyimserlik değişkeni arasında pozitif yönlü zayıf anlamlı (r:0.18,p<0.05) ilişki bulunmuştur. Dayanıklılık değişkeni ile umut ve iyimserlik değişkenleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı (r:0.624, P<0,05, r:0.317, p<0.05) bir ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde dayanıklılık değişkeni ile iş tatmini arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı (r:0.18,p<0.05) ilişki bulunmuştur. Umut ile iş tatmini arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı (r:0.212,p<0.05) ilişki bulunmuştur. Umut ile iyimserlik değişkenleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı (r:0.442,p<0.05) ilişki bulunmuştur. İyimserlikle iş tatmini arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı (r:0.482,p<0.05) ilişki bulunmuştur.

Değişkenlerin bu şekilde birbirleriyle yaptıkları anlamlı sonuç, psikolojik sermaye değişkenlerinin hepsinin birlikte yaptıkları etkinin tek başlarına yaptıkları etkiden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yani öz yetkinlik değişkeni iş tatminini etkileyen değişken olmasa bile umut, dayanıklılık veya iyimserlik değişkenleriyle birlikte veya hep birlikte olduğunda, iş tatmini üzerinde olumlu yönde etki oluşturmaktadırlar. Sonuç olarak psikolojik sermaye değişkenlerinin hepsi birlikte, tek başına olan değişkenden daha büyük etkiye sahiptir.

Hipotez 1’de çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin, işe tatmin düzeylerinde etkisiler üzerinedir. Hipotezi test etmek adına çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizi yapılırken, değişkenler arasında (multicollinearity) çoklu doğrusallık ilişkisi olmaması gerektiğinden değişkenler arası korelasyon değerlerine, ve çoklu bağlama sorununu ölçen VIF (Variance Inflation Factor, Varyans Enflasyon Faktörü) değerlerine bakılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13: Psikolojik Sermaye ve İş Tatmin Ölçeği Regresyon Analizi

Hipotez 1	Adjusted R ²	F	Model için p	Sabit	Öz Yetkinlik Katsayısı	Dayanıklılık Katsayısı	Umut Katsayısı	İyimserlik Katsayısı
Bağımsız değişkenler : Öz Yetkinlik, Dayanıklılık, Umut, İyimserlik	0.223	22.716	0.000*	1.738	-0.006	-0.47	0.026	0.521
Bağımlı Değişken: İş Tatmini								
VIF					1.351	1.951	1.842	1.247

Tablo 13’e bakıldığında VIF değerlerinin 10’dan küçük olduğu görüldüğünden modelde çoklu doğrusallık problemi yoktur. Bulunan değişkenler, yani pozitif psikolojik sermaye düzeyleri (öz yetkinlik, dayanıklılık, umut, iyimserlik) iş tatmini etkilemektedir. ($p=0.000<0.05$) Hipotez kabul edilir. Yani model içerisinde en az bir değişken bağımlı değişken olan iş tatminin açıklamak için anlamlı bir etkiye sahiptir. Modele genel olarak bakıldığında ise pozitif psikolojik sermaye düzeyleri, iş tatmininin %22.3’ünü açıklamaktadır.

Model oluşturulurken hesaplanan bağımsız değişkenlere ait katsayılar da p değerini destekler niteliktedir. İş tatmini üzerinde etkisi olmadığı görülen öz yetkinlik, dayanıklılık, umut değişkenlerinin model içerisinde katsayılar sırasıyla -0.006, -0.47, .026'dır. Öz yetkinlik değişkeninde ve dayanıklılık değişkeninde bir birimlik artış iş tatmininde azalışa sebep olacakken, umut değişkenindeki artış iş tatmininde çok küçük bir artışa (0.026) sebep olmaktadır. Modelde iş tatminini açıklayıcı değişken olarak görünen iyimserlik değişkeninde bir birimlik artış ise iş tatmininde 0.521'lik bir artış getirecektir.

H1 hipotezi için kurulan model:

$$\text{İş tatminin} = 1.738 + (-0.006) \text{ Öz Yetkinlik} + (-0.047) \text{ Dayanıklılık} + (0.026) \text{ Umut} + (0.521) \text{ İyimserlik}$$

Hipotez 1a, Öz Yeterlilik (psikolojik sermaye boyutu), çalışan iş tatmini etkiler. Hipotezi test etmek adına basit lineer regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda çıkan değerler şu şekildedir:

Tablo 14: Öz Yetkinliğin İş Tatminine Etkisinde Regresyon Analizi

Hipotez 1a	R ²	F	p	Sabit	Bağımsız Değişken Katsayısı
Bağımsız değişken: Öz Yetkinlik Bağımlı Değişken: İş Tatmini	0.005	1.485	0.224	3.305	0.073

Öz yetkinlik, iş tatminini Tablo 14'te görüldüğü gibi %0.5'ini açıklamaktadır. Modelin anlamlılığı için p değerine de bakıldığında $0.224 > 0.05$ olduğundan model anlamlı değildir. Öz yetkinlik, bağımlı değişkenin açıklanmasında dikkate alınmayacak kadar küçük paya sahiptir. Öz yetkinliğin iş tatmini üzerinde bir etkisi olmadığı görüldüğünden Hipotez 1a reddedilir.

H1a hipotezi için kurulan model:

$$\text{İş Tatmini} = 3.305 + (0.073) \text{ Öz Yetkinlik}$$

Hipotez 1b için, Umut (psikolojik sermaye boyutu), çalışan iş tatmini etkiler olarak incelenmiştir.

Tablo 15 : Umudun İş Tatmin Etkisinde Regresyon Analizi

Hipotez 1b	R ²	F	p	Sabit	Bağımsız Değişken Katsayısı
Bağımsız değişken: Umut Bağımlı Değişken: İş Tatmini	0.045	14.262	0.000*	2.773	0.216

Umut, Tablo 15’de olduğu gibi iş tatmininin %4.5’ini açıklamaktadır. P değeri=0.000 < 0.05 olduğundan Hipotez 1b kabul edilir. Umut ölçeğinde yer alan ifadelerin, iş tatminini belirleyen ifadelere etkisi yoktur denilemez. Model anlamlıdır umut, iş tatmininin %4.5’ini açıklayabilecek bir değişkendir. Umut değişkeni sıfır olduğu durumda iş tatmini 2.773 çıkar. Umut ölçeğinin değerlendirilmesinde bir birimlik artış göstermesi durumunda iş tatmini konusunda 0.216’lık artış gözlenir.

H1b hipotezi için kurulan model:

$$\text{İş Tatmini} = 2.773 + (0.216) \text{ Umut}$$

Hipotez 1c, İyimserlik (psikolojik sermaye boyutu), çalışan iş tatmini etkilemektedir.

Tablo 16: İyimserliğin İş Tatminine Etkisinde Regresyon Analizi

Hipotez 1c	R ²	F	p	Sabit	Bağımsız Değişken Katsayısı
Bağımsız değişken: İyimserlik Bağımlı Değişken: İş Tatmini	0.232	91.191	0.000*	1.647	0.519

İyimserlik, iş tatmininin %23.2'sini açıklamaktadır. Tablo 16' de p değeri=0.000 < 0.05 olduğundan %95 güven düzeyinde Hipotez 1c kabul edilir. İyimserlik ölçeğinde yer alan ifadelerin, iş tatminini belirleyen ifadelere etkisi yoktur denilemez. Kurulan model anlamlıdır iyimserlik, iş tatmininin %23.2'sini açıklayabilecek bir değişkendir. İyimserlik değişkeni sıfır olduğu durumda iş tatmini değerlendirilmesi 1.647 çıkar. İyimserlik ölçeğinin iş tatmini üzerinde etkisini değerlendirilmesinde iyimserlikte görülen bir birimlik artış, iş tatmini konusunda 0.519'luk bir artış sağlar.

H1c hipotezi için kurulan model:

$$\text{İş Tatmini} = 1.647 + (0.519) \text{İyimserlik}$$

Hipotez 1d psikolojik dayanıklılık (psikolojik sermaye boyutu), çalışan iş tatminini etkiler şeklindedir.

Tablo 17 : Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatminine Etkisinde Regresyon Analizi

Hipotez 1d	R ²	F	p	Sabit	Bağımsız Değişken Katsayısı
Bağımsız değişken: Psikolojik Dayanıklılık	0.016	4.911	0.027*	3.032	0.147
Bağımlı Değişken: İş Tatmini					

Psikolojik dayanıklılık, iş tatminini Tablo 17'de olduğu üzere %1.6'sını açıklamaktadır. P değeri=0.027 < 0.05 olduğundan Hipotez 1d kabul edilir. Psikolojik dayanıklılık, iş tatminine etkisi yoktur denilemez. Model anlamlıdır yani psikolojik dayanıklılık, açıklama yüzdesi düşük olsa da iş tatmininin açıklayıcı değişkenlerinden olabilir.

Psikolojik dayanıklılığın sıfır olduğu durumda iş tatmini 3.032 değerini bulabilir. Psikolojik dayanıklılığın bir birim artırımında ise iş tatmini konusunda 0.147'lik artış gözlenir.

H1d hipotezi için kurulan model:

$$\text{İş Tatmini} = 3.032 + (0.147) \text{ Dayanıklılık}$$

Hipotez 2’de yöneticilerin otantik liderlik özellikleri, çalışanların iş tatmini düzeyini etkilememektedir.

Tablo 18 : Otantik Liderlerin İş Tatmin Düzeyi Regresyon Analizi

Hipotez 2	R ²	F	p	Sabit	Bağımsız Değişken Katsayısı
Bağımsız değişken: Otantik Liderlik Bağımlı Değişken: İş Tatmini	0.151	53.819	0.000*	2.192	0.398

Otantik liderlik, iş tatmininin %15.1’ini açıklamaktadır. P değeri=0.000 < 0.05 olduğundan %95 güven düzeyinde Hipotez 2 kabul edilir. Otantik liderlik ölçeğinde yer alan ifadelerin, iş tatminini belirleyen ifadelere etkisi yoktur denilemez. Kurulan model anlamlıdır. Tablo 18’de otantik liderlik, iş tatmininin %15.1’ini açıklayabilecek bir değişken olarak görülmektedir. Otantik liderlik değişkeni sıfır olduğu durumda iş tatmini değerlendirilmesi 2.19 çıkar. Otantik liderlik ölçeğinin iş tatmini üzerinde etkisini değerlendirilmesinde otantik liderlikte görülen bir birimlik artış, iş tatmini konusunda 0.398’lik bir artış sağlar.

H2 hipotezi için kurulan model:

$$\text{İş Tatmini} = 2.192 + (0.398) \text{ Otantik Liderlik}$$

Hipotez 3 için psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinde otantik liderliğin düzenleyici etkisi araştırılacaktır.

Tablo 19: Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinde Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisine Yönelik Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları

Düzenleyici Etki Analizi	Adjusted R2	F	Model için p	Sabit	Standardize Edilmiş Psikolojik Sermaye	Standardize Edilmiş Otantik Liderlik	Düzenleyici Değişken
Bağımsız değişken : Standardize edilmiş Psikolojik sermaye ve Otantik liderlik Değerleri ve Düzenleyici Değişken	0,188	24,365	0	3,575	Katsayı = 0.144	Katsayı = 0.217	Katsayı = 0.031
Bağımlı Değişken : İş Tatmini					p değeri = 0.000	p değeri = 0.000	p değeri = 0.296

Kurulan model için Tablo 19'da ki gibi $p=0.000 < 0.05$ hesaplandığından model anlamlı iş tatminini açıklama oranı %18.8 çıkmış olsa da standardize edilmiş psikolojik sermaye ve otantik liderlik değişkenlerinin çarpılması ile oluşturulan düzenleyici değişkenin, kurulan model içerisinde anlamlı bir etkisi yoktur. ($p \text{ değeri} = 0.296 > 0.05$)

Tablo 20: Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinde Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

	Hiyerarşik Regresyon Analizi	R2	Adjus ted R2	F	Mo del için p	Sab it	Psikol ojik Serma ye	Otan tik Lider lik	Düzenl eyici Değişke n
Model 1	Bağımsız Değişken : Psikolojik sermaye ve Otantik Liderlik Değerleri Bağımlı Değişken : İş Tatmini	0.193	0.188	35,987	0.000	1,243	Katsayı = 0.306 p değeri = 0.000	Katsayı = 0.340 p değeri = 0.000	
Model 2	Bağımsız Değişken : Psikolojik sermaye ve Otantik liderlik Değerleri ve Düzenleyici Değişken Bağımlı Değişken : İş Tatmini	0.196	0.188	24,365	0.000	1,217	Katsayı = 0.315 p değeri = 0.000	Katsayı = 0.335 p değeri = 0.000	Katsayı = 0.031 p değeri = 0.296

Psikolojik sermaye ve otantik liderlik değişkenlerinin iş tatminini açıklamasının incelenmesi için kurulan modele Tablo 20’de olduğu gibi hiyerarşik regresyon analizi yapılarak düzenleyici değişkenin katılması ile model anlamlılığını yitirmemiş ($p=0.000$) fakat R2 değerindeki değişim oldukça küçük çıkmıştır (0.003). Düzenleyici değişkenin model içerisinde ($p=0.296 > 0.05$) bir etkisinin olmadığı da görülmektedir.

Tablo 21: Hipotez Sonuçları

Hipotezler		Sonuç
H1	Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri, iş tatmini düzeylerini etkiler.	Kabul Edildi
H0	Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri, iş tatmini düzeylerini etkilemez.	Red Edildi
H1a	Öz yeterlilik (psikolojik sermaye boyutu), çalışan iş tatmini olumlu yönde etkiler.	Red Edildi
H1b	Umut (psikolojik sermaye boyutu), çalışan iş tatmini olumlu yönde etkiler.	Kabul Edildi
H1c	İyimserlik (psikolojik sermaye boyutu), çalışan iş tatmini olumlu yönde etkiler.	Kabul Edildi
H1d	Psikolojik Dayanıklılık (psikolojik sermaye boyutu), çalışan iş tatmini olumlu yönde etkiler.	Kabul Edildi
H2	Yöneticilerin otantik liderlik özellikleri çalışanların iş tatmini düzeylerini etkiler.	Kabul Edildi
H3	Yöneticilerin otantik liderlik özellikleri çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatmini üzerinde düzenleyici etki vardır.	Red Edildi
H4	Otantik liderlik, iş tatmini ve pozitif psikolojik sermaye değişkenleri, katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir.	Kabul Edildi

Araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar Tablo 21’de gösterilmiştir.

ALTINCI BÖLÜM

ARAŞTIRMA SONUCU ELDE EDİLEN ANALİZ SONUÇLARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

1. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışanların psikolojik sermayelerinin ve yöneticilerin otantik liderlik hem örgütlere hem de bireylere sağladığı olumlu etkilere dayanarak, bireyler üzerindeki iş tatmin etkisini araştırma konusu içine alınmıştır. Buna bağlı olarak birbirleriyle olan ilişkilerinde otantik liderliğin, psikolojik sermaye ve iş tatmininde düzenleyici etkisi çalışmanın temel araştırma amacı olmuştur.

İstanbul ili içerisinde sağlık sektöründe aktif olarak çalışan çeşitli meslek grupları (doktor, hemşire, yazılımcı, teknisyen gibi) araştırma evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın tek bir meslek grubunda değil farklı meslek gruplarından katılımcıların seçilmesin, iş yaşamını genel bir çerçevede daha kapsamlı değerlendirilmesi hedeflendiğinden ve veri toplama kolaylığı nedeniyle belirlenmiştir. Veri toplama aşamasında demografik verileri belirlemek için hazırlanan sorular ile araştırma değişkenlerini ölçmek amacıyla kullanılan ölçek sorularını kapsayan anket formu hazırlanmıştır. Çalışma için bireylerin rızası alınmış olup, anket formu elden ve internet aracılığı ile çalışan bireylere anket formu dağıtılmıştır. Cevaplamaları için yeterli süre verilen çalışanlardan anketler toplanmış ve tüm anketlerin dağıtım ve toplama aşaması yaklaşık olarak üç aylık süreçte (Ocak-Nisan 2019) tamamlanmıştır. Toplamda 308 kişiye anket yapılmış olup birden fazla soruya cevap vermediği tespit edilen 4 kişinin anketi değerlendirilmeye alınmamıştır. Sadece 1 soruya cevap vermeyen 7 kişinin anketi ise ölçeklerin ortalaması metodu uygulanarak tamamlanıp 304 kişinin anket sonuçları değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri değerlendirildiğinde kadın katılımcı sayılarının erkek katılımcılara oranla fazla olduğu görülmüştür (242'si kadın, 62'si erkek). Katılımcıların yaş grupları incelendiğinde 20-30 yaş grubu çalışanların diğer yaş gruplarına oranla oldukça fazla olduğu görülmüştür (%47'si 20-30 yaş grubunda; %35,5'i 31-40 yaş grubunda, %14,5'i 41-50 arası yaş grubunda

ve %3'ü ise 51-60). Çalışanların hizmet ettiği kurumda çalışma sürelerine bakıldığında ise 119 kişi ile 1-5 yıl arası çalışan diğer yıllara göre fazladır (119 kişi 1-5 yıl arası, 81 kişi 6-10 yıl arası, 51 kişi 11-15 yıl arası, 34 kişi 16-19 yıl arası, 19 kişinin ise 20 yıl ve üzeri). Son olarak kamu kurumunda çalışan kişi sayısı özel kurumda çalışan kişi bazında değerlendirildiğinde daha fazla olduğu görülmüştür (235 kişi kamu kurumu, 69 kişi özel kuruluş).

Cinsiyete dair değişkenlerde fark olmadığına dair kurulan hipotezlerin testi için T-testi kullanılmıştır. Elde edilen değerlere göre otantik liderlik ve psikolojik sermaye değişkenlerinde cinsiyete göre farklılık olmadığı görülmemiştir. Fakat iş tatmini konusunda cinsiyette farklılık saptanmıştır. Çalışma sonucunda kadınların iş tatmin oranı erkeklere oranla daha çok olduğu görülmüştür.

Çalışılan kurumun özel ya da kamu olmasına dair belirlenen ölçeklerde fark olmadığına dair kurulan hipotezlerin testi için T-testi kullanılmıştır. Elde edilen verilere göre otantik liderlik ve psikolojik sermaye düzeyleri (umut, dayanıklılık, iyimserlik) değişkenlerinde kurum şekline göre farklılık olmadığı görülmüştür. Kurum şekline göre öz yetkinlik değişkeninde $p=0.008<0.05$ olduğundan fark görülmektedir.

İş tatmini değişkeni içinde kurum şekline göre farklılık görülmüştür($p=0.009<0.05$). Kamu kurumunda çalışanların özel kurumda çalışanlara oranla iş tatmin düzeyleri daha yüksektir.

Değişkenlerin yaş grupları arasında fark olup olmadığını test etmek için ANOVA yapılmıştır. Yaş grupları arasında yapılan analiz sonucunda otantik liderlik değişkeni üzerinde fark yoktur ($p=0.442 > 0.05$). Yaş grupları arasında öz yetkinlik değişkeninde fark yoktur ($p=0.549>0.05$). Umut değişkeninde yaş gruplarına göre $p=0.285 > 0.05$ olduğundan fark yoktur. İyimserlik değişkeni için yaş gruplarına göre fark yoktur ($p=0.234>0.05$). İş tatmini ölçeğinin yaş gruplarına göre fark yoktur ($p=0.875>0.05$). Yaş gruplarına göre psikolojik dayanıklılık hakkındaki ifadelerde $p=0.021<0.05$ hesaplandığından farklılık olduğu görülmüştür. Tukey HSD ve Scheffe testleri sonucunda 31-40 yaşları arasındaki katılımcılar ile 41-50 yaş gurubu arasındaki katılımcılar arasında psikolojik dayanıklılık ifadelerinde anlamlı fark

olduğu görülmektedir.(Tukey HSD $p=0.023<0.05$; Scheffe $p=0.044<0.05$) Diğer yaş grupları arasında p değerleri 0.05'ten büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

Değişkenlerin kurumda çalışma süresine göre fark olup olmadığını test etmek için ANOVA yapılmıştır. Katılımcıların otantik liderlik, pozitif psikoloji sermaye ve iş tatmini ifadelerinde kurumdaki çalışma sürelerine göre fark olmadığı görülmüştür ($p=0.696, 0.859, 0.063, 0.274, 0.177, 0.324 > 0.05$)

Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin, işe tatmin düzeylerin etkisini test etmek adına çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda pozitif psikolojik sermaye düzeyleri (öz yetkinlik, dayanıklılık, umut, iyimserlik) iş tatmini etkilemektedir ($p=0.000<0.05$). Modele genel olarak bakıldığında ise pozitif psikolojik sermaye düzeyleri, iş tatmininin %22.3'ünü açıklamaktadır.

Model içerisinde hangi değişkenin iş tatmini etkilediğine dair p değerlerine bakılmıştır. Öz yetkinlik değişkeni için $p=0.921 > 0.05$ olduğundan model içerisinde iş tatminini açıklayan değişkenlerden biri değildir. Öz yetkinlik iş tatmini açıklamada dikkate alınmayacak kadar küçük bir paya sahip olduğu için, üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür($p=0.224 > 0.05$).

Dayanıklılık değişkenine dair $p=0.27<0.05$ olduğundan model içerisinde iş tatmini açıklayan değişken olduğu görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık, iş tatminine etkisi yoktur denilemez. Model anlamlıdır yani psikolojik dayanıklılık, açıklama yüzdesi düşük olsa da iş tatmininin açıklayıcı değişkenlerinden olabilir. Psikolojik dayanıklılığın bir birim artırımında ise iş tatmini konusunda 0.147'lik artış gözlenir($p=0.027 < 0.05$).

Umut değişkeni için hesaplanan $p=0.713>0.05$ olduğundan model içerisinde iş tatminini açıklayıcı değişkenlerden değildir. Umut ölçeğinde yer alan ifadelerin, iş tatminini belirleyen ifadelere etkisi yoktur denilemez($p=0.000 < 0.05$). Umut değişkeni sıfır olduğu durumda iş tatmini 2.773 çıkar. Umut ölçeğinin

değerlendirilmesinde bir birimlik artış göstermesi durumunda iş tatmini konusunda 0.216'lık artış gözlenir.

İyimserlik değişkenine bakıldığında $p=0.000<0.05$ olduğundan model içerisinde iş tatminini etkileyen değişken olduğu görülmektedir. İyimserlik ölçeğinde yer alan ifadelerin, iş tatminini belirleyen ifadelere etkisi yoktur denilemez. Kurulan model anlamlıdır %95 güven oranı ile iyimserlik, iş tatminine olumlu etkisi vardır. İyimserlik ölçeğinin iş tatmini üzerinde etkisini değerlendirilmesinde iyimserlikte görülen bir birimlik artış, iş tatmini konusunda 0.519'luk bir artış sağlar.

İş tatmininin üç önemli kavramda incelenmiştir. Birincisi iş tatmininin duygusal yönüne bakılmakta, ikincisi iş çıktıların, beklentileri ne derece karşıladığı, üçüncüsü ise iş tatmininin iş, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları gibi birbiriyle ilgili birçok konuyu beraberinde getirdiğini ifade eder (Luthans 1995:170-172). Daha önce yapılan araştırmalar incelendiğinde psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisini açıklarken dört bileşeni olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın birlikte yaptığı etkiyi her birinin tek başına yaptığı etkiden daha büyük bir etkiye sahip olup, iyimserliğin daha büyük etkisi olduğu vurgulanmaktadır (Luthans vd., 2007). Etkili ve umutlu çalışan sadece önemli güçlükleri aşır, gerekli olan çabayı gösteriyor ise, hedefe ulaşmak için çeşitli yollar bulur, hedeflerine ilerlerken oluşabilecek engelleri önceden tahmin ederek bu engellerle başa çıkmak için alternatif çözüm yolları geliştirir. Bu sayede hem daha yüksek performans gösterir hem de tatmin olmuş olur (Bandura,1997). Larson ve Luthans 2006 yılında üretim işçileri üzerinde yaptıkları 74 kişilik küçük fabrika çalışmasında, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönde ilişki tespit etmişlerdir. Herhangi bir olumsuzlukta, umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik ile üstesinden gelinerek daha yüksek bir tatmin ve çalışan performansı sağlanacaktır (Luthans vd., 2007).

Psikolojik sermayenin örgüt çıktıları ile olan ilişkisi üzerinde durularak yapılan araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu görülmüştür (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Psikolojik sermaye alt boyutlarından olan umut ve iyimserlik ile iş tatmini arasında da pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Yapılan bir diğer araştırmada psikolojik sermayenin iş tatminini olumlu yönde etkilediğini, ayrıca iş tatmini ile

umut ve dayanıklılık arasında da pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir (Larson ve Luthans, 2006). Luthans ve arkadaşları (2008) üç farklı örneklem ile yaptıkları araştırmada psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Farklı bir araştırmada ise psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan iyimserlik ile iş tatmini arasında pozitif yönde ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Youssef ve Luthans, 2007).

Yapılan bu çalışmada yöneticilerin otantik liderlik özellikleri, çalışanların iş tatmini düzeyini etkilemektedir. Otantik liderlik ölçeğinde yer alan ifadelerin, iş tatminini belirleyen ifadelere etkisi yoktur denilemez ($p=0.000 < 0.05$). Kurulan model anlamlıdır, otantik liderlik, iş tatmininin %15.1'ini açıklayabilecek bir değişkendir. Otantik liderlik ölçeğinin iş tatmini üzerinde etkisini değerlendirilmesinde otantik liderlikte görülen bir birimlik artış, iş tatmini konusunda 0.398'lik bir artış sağlar.

İş tatmininin örgütler için koşullarının devamlılığı, çalışanlar için ise fizyolojik ve psikolojik devamlılık açısından önemli olmasının iki sebebi vardır. Çalışanların işlerinden tatminsizlik duymaları, işleri yavaşlatmasına, verimliliğin düşmesine, iş disiplinsizliği gibi birçok olumsuz duruma sebep olabilmektedir. Ayrıca iş tatminsizliği örgüt siteminin zayıflamasına, örgütün dış tehditlere karşı tepki vermede zorlanmasına ve örgütün yok olmasına neden olmaktadır (Akıncı, 2002: 3). İş tatmini çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkileyerek, performans ve verimliliklerinde olumlu ya da olumsuz olarak devam etmesine neden olmaktadır (Aşık, 2010: 32). Çalışanların yöneticilerinden beklediği liderlik tarzı ile yöneticilerin sergilediği liderlik tarzı arasındaki farkın fazla olması, iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Bu sebeple otantik liderlik özelliği iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların yöneticilerinden beklediği otantik liderlik tarzı ile algıladıkları liderlik tarzı arasındaki fark azaldıkça iş tatmininde artış görülmektedir. Yöneticilerin örgüt içerisinde çalışanlar üzerinde sergilediği liderlik davranışlarının çalışanlar üzerinde ki memnuniyeti, lider ile arasında açık bir iletişimi sağlamaktadır. Bu durum, örgüt koşullarını pozitif etkilemekte, iş tatminini arttırmakta, çalışan devamlılığı ile iş stresinin azalmasını ve çalışanların performanslarını artıracak bir örgütsel çevrenin oluşmasını sağlamaktadır. (Baltacı, 2014: 68).

Yöneticilerin otantik liderlik özellikleri ile çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri, işe tatmin düzeyini etkisini ölçmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Modelimizde bulunan değişkenler, yani pozitif psikolojik sermaye düzeyleri (öz yetkinlik, dayanıklılık, umut, iyimserlik), otantik liderlik özellikleri iş tatmini etkilemektedir. ($p=0.000<0.05$). Otantik liderlik değişkeni için $p=0.000<0.05$ olduğundan iş tatminini etkileyen değişkenlerden biridir. Model oluşturulurken hesaplanan bağımsız değişkenlere ait katsayılar ile elde edilen p değerleri de karşılaştırıldığında otantik liderlik ve iyimserlik değişkenlerine ait katsayılar (0.313 ve 0.462) iş tatminin olumlu yönde etkileyeceğini gösterirken yani otantik liderlik değişkeninde bir birimlik artış iş tatminini 0.313 birimi arttıracığından, iyimserlik değişkenindeki bir birimlik artış iş tatminini 0.462 birim arttıracığından bağımlı değişkeni açıklayıcı değişkenler olduğu görülmektedir.

Yöneticilerin otantik liderlik özelliklerinin açığa çıkması ve geliştirilebilir olması, çalışanların psikolojik güçlerini kullanmalarını ve geliştirmelerine imkân tanımaktadır. Ayrıca, psikolojik sermayenin yönetilebilir ve geliştirilebilir olması, örgütlerde yöneticilerin otantik liderlik özelliklerinin ortaya çıkarılması ve geliştirilmesine olanak sağlamaktadır. Otantik liderlik, liderlik süreçleri ile pozitif psikolojiden gelen yapılarla bütünleşen bir pozitif psikolojik liderlik kavramıdır (Helland ve Winston, 2005: 50). Psikolojik sermaye bileşenleri otantik liderlerin önemli kişisel kaynaklarıdır(Luthans ve Avolio, 2003). Bu nedenle psikolojik sermaye, otantik liderliğin gelişimindeki önemli bir bileşendir (Avolio ve Gardner, 2005).

Luthans ve arkadaşlarına (2006b: 90) göre psikolojik sermaye, günümüz örgütlerindeki performans etkisinde, otantik liderin sahip olduğu öz farkındalık ve öz düzenleme yapısı için önemli bir öncül görevi görmektedir. Pozitif örgütsel çevre ile belirli tetikleyici olaylar bir araya geldiğinde, bu pozitif psikolojik özelliklerin, liderin öz farkındalığını ve öz-düzenleme davranışlarını, pozitif kişisel gelişim sürecinin bir parçası olarak yükselttiği varsayılmaktadır (Avolio ve Gardner, 2005: 323-324).

Kişinin sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyi ile otantik liderlik algıları arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Nitekim, Jensen ve Luthans (2006) girişimcilerle yaptığı bir araştırmada, girişimcilerin sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyinin, kendi otantik liderlik algılarıyla anlamlı şekilde ($r = .48$) ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Son yıllarda yapılan çalışmalara bakıldığında pozitif liderlik tarzları içinde en çok ilgi görenlerden biri olan otantik liderlik ile çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi değerlendiren birçok çalışma mevcuttur. McMurray vd. (2010)'nin kâr amacı gütmeyen işletmelerde çalışan 43 kişi üzerinde yapmış oldukları çalışma, liderlik davranışları ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişkinin var olduğu tespit etmiştir. Jensen ve Luthans (2006), otantik liderlik özelliği taşıyan girişimciler üzerinde yapmış oldukları ve girişimcilerin pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin düzeyleri ile otantik liderlik davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin tüm bileşenlerinin düzeyinin girişimcinin otantik liderlik davranışı ile pozitif korelasyonlu bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Wolly, Caza ve Levy (2011), ise Yeni Zelanda Liderlik Enstitüsünde 800 denek üzerinde yapmış oldukları araştırmada, otantik liderlik ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi onaylayacak sonuçlar elde etmişlerdir. Yazarlar, psikolojik sermaye gelişiminin otantik liderlerin örgütsel çalışma iklimi üzerindeki olumlu etkisinin bir sonucu olabileceğini ifade etmektedir. Rego vd. (2012), Portekiz'de faaliyet gösteren 33 ticaret işletmesinden 203 çalışan ile yapmış oldukları araştırmada, otantik liderler tarafından yönetilen çalışanların pozitif psikolojik sermaye ve yaratıcılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Zubair ve Kamal (2015), Pakistan'da yazılım şirketleri ve bankalar şeklinde iki farklı hizmet sektöründe çalışmakta olan 277 kişi ile bir çalışma yapmış ve çalışanların otantik liderlik algılarının, pozitif psikolojik sermaye üzerinde pozitif etkisi olduğunu belirlemişlerdir. Yazarlar bu sonucu, otantik liderlerin iş yerinde gelişimi destekleme, kusurları vurgulamaktan ziyade başarıya odaklanma şeklindeki davranış biçimleri ile ilişkilendirmişlerdir. Yetgin (2016) tarafından Ankara'da bir kamu kurumunda çalışmakta olan 260 kişi ile yapılan uygulama sonucu elde edilen

bulgular, pozitif psikolojik sermayenin umut, iyimserlik ve öz yeterlilik boyutlarının otantik liderlik üzerinde anlamlı etkisi olduğu ya da başka bir deyişle otantik liderliğin öncülü olduğunu göstermektedir. Yazara göre öz yeterliliği yüksek çalışanlar, liderlerinden dürüstlük ve tarafsız bir yönetim beklerken, çalışanların umut düzeyi arttıkça, otantik liderliğe yönelik beklentileri de artmaktadır.

Çalışma sonuçlarına bakıldığında 31-50 yaş arası katılan çalışanların dayanıklılık değişkeninde anlamlı artış görülmektedir. Bu göre çalışanlar hem deneyim hemde işe adaptasyon, bilgi tecrübe açısından kendini tamamlamış bireyler olduğu için iş tatmin oranını yükseltmektedir. Buna bağlı olarak sorunlar ve başatma konusunda daha dayanıklı bireyler olup, kendinden emin ve kolaylıkla yeni yollar keşfederek istenilen iş çıktısına ulaşabilecekleri görülmektedir. İşe yeni başlayan grup işi öğrenme, örgüt kültürünü benimseme, sorunlarla başatma konusunda kendine yeni yollar belirleyebilmesi açısından yetersizliği nedeniyle dayanıklılık değişkeni düşük çıkmış olup, 50 yaş üstü çalışan bireylerin yaş itibari ile kendini tamamlamış, hedeflerine ulaşmış, istediği maddi manevi kaynakları elde etmiş, psikolojik ve fizyolojik tamamlanma ile işe karşı dayanıklılık oranı azalmıştır.

Ayrıca kamu ve özel kurumda çalışan bireylere bakıldığında kamu kurumunda çalışan bireyler özele göre iş tatmin oranı daha yüksektir. Bu da özel sektörün rekabet ortamının ve terfi isteme konusunda kendini kanıtlama, yaptığı işi gösterebilme konularında daha zor olması, iş kaygısının olması, sektörün devamlılığı konusundaki düşünceleri sebebiyle iş tatmini daha düşük çıkmıştır.

Öz yetkinlik değişkenine bakıldığında kamu kurumunda çalışanların özel kurumda çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Kamu kurumunda zorlu görevleri üstlenmek, hata yapma olasılığı olsa da gerekli çabayı sarfetme, yeni yollar keşfederek istenilen sonuca ulaşma konusunda daha yetkin olduğu görülmüştür.

Yapılan bu çalışmada psikolojik sermayenin iş tatmini etkisi üzerinde olumlu etkisi, değişkenlerin bütününe yaptığı etkinin tek başlarına yaptığı etkiden daha fazla olduğu görülmüştür. Öz yeterlilik değişkeninin iş tatmin üzerinde açıklayıcı değişken olmadığı, umut düzeyinin artışı ise iş tatmin düzeyini etkilemektedir.

Dayanıklı bireyler, iş tatmini etkileyen en büyük etken olan iyimserlik değişkeninin etkilenmektedir. Durum karşısında olaylara iyimser yaklaşan bireyler daha dayanıklı olup sorunla başatme motivasyonu yüksek tutarak, iş çıktılarında daha tatmin olmaktadır. Ayrıca otantik liderler bu süreçte iş tatmininde çalışanları desteklemekte birlikte, bireyler örgüt ikliminde dürüst, iş birlikçi, yönetim ve karar verme süreçlerine katılım sağlayabilen, adil yönetim tarzı liderlerle iş çıktılarında daha başarılı ulaşabilmektedirler.

Sonuç olarak bakıldığında psikolojik sermaye ve otantik liderlik değişkenleri iş tatminini olumlu etkilemekte fakat psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki olumlu etkisinde, otantik liderliğin düzenleyici değişken olarak katıldığında herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu etki üzerinde boylamsal çalışmalar yapılabileceği gibi, farklı liderlik değişkenlerinin etkisinin olup olmadığı da araştırılabilir.

SONUÇ

Bu tez çalışmasında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkiyi, çalışanların liderlerinde algıladıkları otantik liderlik davranışlarının düzenleyici etkisinin olup olmadığı varsayımını test etmektedir. Buna bağlı olarak, çalışanlar tarafından olumlu ve destekleyici bir şekilde algılanan otantik liderlik, sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyinin iş tatminlerinde önemli bir faktör olabileceği öngörülmüştür.

Günümüzde hızla değişen örgüt kültürlerine ve buna bağlı rekabet ortamında oluşan ayakta kalabilme olgusu ile işletmeler, örgüt çıktılarında önemli kazanç sağlayan taklit edilemeyen insan kaynağı sermayenin önemi üzerinde durmaya başlamıştır. Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış alanlarından doğarak insan kaynağına verilen önem ile gelişen psikolojik sermaye kavramı, bireyleri sağlıklı olmak, sorunlarını gidermek, iyileştirmek yerine onların potansiyellerinin farkına varması, güçlü ve olumlu yönlerine odaklanması, kendilerine olan inanç ve değerlerini algılayabiliyor olması üzerine yoğunlaşmaktadır. Böylelikle sorunları oluşmadan önleyebilen, önlenemez sorunlarda ise yeni alternatif çözüm yollarına giderek hedefine etkin ve verimli ulaşabilen dinamik bir örgüt ortamı oluşmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye temelini oluşturan bu çalışmada, örgüt çalışanlarının zayıf yönlerini güçlendirmek yerine, güçlü yönlerini ortaya çıkarıp, destekleyerek geliştirmeye olanak sağlayan unsurlar ile aralarında olumlu sonuçlar olduğu görülmüştür. Çalışanların güçlü yönlerini ifade eden pozitif psikolojik sermaye unsurları, otantik liderler tarafından sergilenen pozitif davranışlar ile gelişmektedir. Böylelikle çalışanların pozitif unsurları güçlenip gelişmekte, daha motive olmakta ve iş tatmini artışına sebep olmaktadır. Elde edilen bulgular, pozitif psikoloji açısından değerlendirildiğinde çalışanların güçlü yönlerinin geliştirilmesinin örgütsel çıktılara olumlu sonuçlar kattığını göstermiştir.

Yapılan analizler sonucunda, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin, iş tatmin düzeyleriyle olumlu ve güçlü şekilde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sermaye düzeyi aynı zamanda otantik liderlikle de güçlü bir şekilde ilişkiliyken, otantik liderlik ile iş tatmin ilişkisi de etkileşim içerisindedir. Sonuçta otantik liderlik

algısının, tek başına iş tatminlerine etkisinde önemli bir belirleyici etken olduğu fakat psikolojik sermaye ile bu etki üzerinde düzenleyici etkisi olmadığı araştırma bulgularında ortaya çıkmıştır.

Çalışanların sahip olduğu umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık unsuları, otantik lider tarafından yönetilme aracılığıyla kısmen arttığı da görülmüştür. İşletmeler bu sonuçlara göre işe alım süreçlerinde adayların pozitif psikolojik sermaye düzeylerini ölçerek umutlu, iyimser ve dayanıklı kişilerin seçilmesine, ayrıca çalışanların gelişimini ve etkililiğini sağlayacak otantik liderlerin örgüte kazandırılması açısından doğru bir süreç olacaktır.

Bu çalışma, İstanbul ili içerisinde kamu ve özel sektörde çalışanlar ile gerçekleştirilmiştir. Bulguların genelleşebilmek için araştırmanın farklı sektörlerde örneklem gruplarıyla yapılması tekrar bulguların desteklenmesi ve sonuçların genellenebilirliği açısından önemli olacağı düşünülmüştür. Fakat ankete katılanların kişisel sermaye unsurları ile iş tatmin düzeylerini kendilerinin değerlendirmiş olması sınırlılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Önceden yapılan araştırmalarda bu yöntem yönetici değerlendirmesinin ve özellikle somut çıktılarla çalışan gruplarla yapılan araştırmalarda nicel değerlendirmenin de kullanıldığı görülmektedir. Nicel yöntemlere ulaşılmanın zor olması nedeniyle öznel ve yönetici değerlendirmesinin ikisi birlikte daha doğru sonuçlar verdiği görülmüştür((Luthans ve diğerleri, 2008b; Luthans ve diğerleri, 2010). Bundan sonraki çalışmalarda iş tatmini ölçümünde farklı değerlendirme ölçütleri kullanılarak değerlendirmeye alınabilir.

Son olarak psikolojik sermayenin geliştirilebilir olduğu, bu sebeple yapılacak olan çalışmalarda psikolojik sermayenin geliştirilmesi ve iş çıktılarına ne ölçüde yararlı yansıtacağı üzerinde çalışılabilir. Ayrıca bu tür çalışmalar boylamsal araştırmalarla da test edilerek, psikolojik sermaye düzeyinin kalıcılık etkisi belirlenmesiyle ilgili çalışmalar yapılması önerilmektedir. Bunun yanında, örgütlerin otantik bir örgüt yapının açığa çıkmasını kolaylaştıracak ve geliştirecek, otantiklik düzeyini arttıran örgütsel faktörlerin üstünde durularak çalışmalar yapılması yazına ve uygulayıcılara yol gösterici olacaktır. Otantik liderlik davranışı çalışanların iş tatminlerine etkisi araştırma bulguları ile doğrulanmış olup yapılacak olan

araştırmalara söz konusu etkide herhangi başka bir aracı ya da düzenleyici değişkenin etkin olup olmadığı araştırılabilir.

Sonuç olarak, psikolojik sermaye ve otantik liderlik, sahip oldukları benzer niteliklerle, hem birbirini bütünleyen, hem de oluşan pozitif çıktılar sayesinde örgütsel ortamda birbirlerinin oluşumuna imkân tanıyarak, gelişme, ilerleme ve pozitif örgütsel çevre ile verimli iş çıktısını taşıyan yapılardır.



KAYNAKÇA

- Aydoğan, Enver ve Uğurlu Kara, Arzu (2015), **Pozitif Psikolojik Sermaye ile Bireysel Performans İlişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği Örneği**, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi 50 (1) : 68-91.
- Bakker, Arnold B. ve Schaufeli, Wilmar B., **Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations**, Journal of Organizational Behavior , 29: 147–154, (2008).
- Baltacı, F., Kavacık, M., Şentürk, F. K., ve Kurar, İ, **Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Alanya’da Bulunan 4 ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Çalışma**, AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi: 59-85, (2014).
- Bandura, A., **Cultivate Self-efficacy for Personal and Organizational Effectiveness**, The Blackwell Handbook of Principles of Organizational Behavior, Oxford: Blackwell: 120-136, (2000).
- Bisen, V. ve Priya, **Industrial Psychology**, New Delhi: New Age International Limited, (2010).
- Bozkurt , Ö. ve Bozkurt, İ., **İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması**, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(1),1-18, (2008).
- Brayfield, A. H. -Rothe, H. F., **An Index of Job Satisfaction**, Journal of Applied Psychology, 35(5): 307-311, (1951).
- Burger, J. M., **Kişilik**, Çev. İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu. İstanbul, Kaknüs Yayınları:417, (2006).
- Burmaoğlu, Serhat, Polat, Mustafa ve Meydan, Harun **“Örgütsel Davranış Alanında İlişkisel Analiz Yöntemleri ve Türkçe Yazında Aracılık Modeli Kullanımı Üzerine Bir İnceleme**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 13 (1): 13-26, (2013).

- Carver, C. S. ve Scheier, M. S., **Optimism. Hand-book of Positive Psychology**, Oxford, United Kingdom, Oxford University Press: 231–243, (2002).
- Coutu, D.L., **How Resilience Works**, Harvard Business Review, 80(5): 46-55, (2002).
- Çalışkan, Zekeriya, **İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama**, Malatya, (2005).
- Çekmecelioğlu, G., H., **Algılanan Örgüt İkliminin Çalışanların İş Tatmini, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi**, Yönetim Dergisi, 22(68),34, (2011).
- Çetin ve Basım, **Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması**, Amme İdaresi Dergisi, (45)1: 121-137, (2012).
- Erkmen, Turhan ve Esen, Emel, **Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi 14 (2): 55-72, (2012).
- Erkuş, A. ve Afacan Fındıklı, M., **Psikolojik Sermaye ile Mesleki ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiler: Meslek Yaşamı Projesinin Aracılık Etkisi**, 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Bildiriler Kitabı :766-772, (2010).
- Erkuş, A. ve Afacan Fındıklı, M., **Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi (Yayın Sürecinde), (2013).
- Erickson, R. J., **The Importance of Authenticity for Self and Society**, Symbolic Interaction. 18(2): 121-144, (1995).

- Ethlyn A. W., Rajnansini P., Bryan Deptula., Kevin B. Lowe., **The Effects Of Crisis, Cynicism About Change, And Value Congruence On Perceptions Of Authentic Leadership And Attributed Charisma In The 2008 Presidential Election**, *The Leadership Quarterly*, 23: 324-341, (2012)
- Fu, J. Sun, W. Wang, Y. Yang, X. Wang L., **Improving Job Satisfaction Of Chinese Doctors: The positive Effects Of Perceived Organizational Support and Psychological Capital**, *Public Health*, 127: 946-951, (2013).
- Goffee, R., ve Jones, G., **Managing Authenticity: The Paradox of Great Leadership**, *Harvard Business Review*, 83(12): 87-94, (2005).
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R. ve Walumbwa, F. O., **Can You See the Real Me? A Self-based Model of Authentic Leader and Follower Development**, *The Leadership Quarterly*. 16: 343-372, (2005).
- Harter, S., **Authenticity. Handbook of Positive Psychology**, Oxford University Press :257-277 (2002).
- Helland, Martha R. ve Winston, Bruce E. **Towards a Deeper Understanding of Hope and Leadership**, *Journal of Leadership and Organizational Studies* 12 (2): 42-54, (2005).
- Hu L., ve Bentler P. M., **Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives**, *Structural Equation Modeling*, 6(1):1-55, (1999).
- Hooper D., Coughlan, J. ve Mullen, M., **Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit**, *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60, (2008).
- Illies, R., Morgeson, F. P. ve Nahrgang, J. D., **Authentic Leadership and Eudaemonic Well-being: Understanding Leader-follower Outcomes**, *The Leadership Quarterly*. 16: 373-394, (2005).

- Izgar, H., İş Doyumu, **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, 1.Baskı, Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları: 97-126, (2012).
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M.K., **Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama**, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,21(1),119-135, (2007).
- Jensen, Susan M., ve Luthans, Fred , **“Entrepreneurs as Authentic Leaders: Impact on Employee Attitude**, Leadership and Organization Development Journal 27 (8): 646-666, (2006),
- Kalleberg, A. L., **Work Values and Job rewards: A Theory of Job Satisfaction**, American Sociological Review: 124-143, (1977).
- Karacaoğlu, Korhan ve İnce, Fatma, **Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama**, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 18 (1): 181-202, (2013).
- Karasar, N., **Bilimsel Araştırma Yöntemi (Kavramlar–İkeler–Teknikler)**, Öndördüncü Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, (2005).
- Karasar, N., **Bilimsel Araştırma Metodu**, Ankara: Hacetepe: Taş Kitapçılık, (2014).
- Karacıoğlu, F. ve Timuroğlu, K. ve Çınar, O., **Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Uygulama**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim, 20(63),59-76, (2009).
- Kernis, M. H., **Toward A Conceptualization of Optimal Self-Esteem. Psychological Inquiry**, 14(1): 1-26, (2003).
- Keser, S., **İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması**, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, (2013).

- Kesken, Jülide ve Ayyıldız, Nazlı A., **“Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif ve Otantik Liderlik**, Ege Akademik Bakış 8 (2): 729-754, (2008).
- Kılıç, Etem, **Otantik Liderlik ve Örgütsel Güven: Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzincan: Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öztekin : 38, (2015).
- Koçel , T., **İşletme Yöneticiliği** ,13.Baskı, Beta Yayımcılık, İstanbul: 626-627, (2013).
- Kutanis, R. Ö., Ulu S., **Öz yeterlik ve Otantik Liderliğin İş görenlerin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi**, Sakarya Üniversitesi Örgütsel Davranış Kongresi, (2013).
- Lam, T., Baum, T. ve Pine, R., **Study of Managerial Job Satisfaction in Hong Kong's Chinese Restaurants**, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 13, 1: 35-42, (2001).
- Larson, M. ve Luthans, F., **Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes**, Journal of Leadership and Organizational Studies, 13(1): 45-62, (2006).
- Luthans, Fred, Gretchen R. Vogelgesang, Paul B. Lester, **Developing The Psychological Capital of Resiliency**, Human Resource Development Review, 5,1: 25-44, (2006).
- Luthans, Youssef ve Avolio Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M., **Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction**, Personal Psychology, 60: 541–572, (2007a).
- Luthans, F. ve Youssef, C. M., **Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage**, Organizational Dynamics. 33: 143–160, (2004).

- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J., **Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge**, New York: Oxford University Press, (2007b).
- Mahdi, A. F., Zin, M. Z. M., Nor, M. R. M., Sakat, A. A. ve Naim, A. S. A., **The Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention**, American Journal of Applied Sciences, 9, 9: 1518-1526, (2012).
- Masten, A. S. **Ordinary Magic: Resilience Processes in Development**, American Psychologist, 56: 227-239, (2001).
- Masten, A. S. ve Reed, M-G. J., Resilience in Development. Handbook of Positive Psychology, New York, Oxford University Press: 74-88, (2002).
- Memiş, Ç. A., Aydın, G. K., Kabasakal, H. ve Saraçer, B. E., **Türkiye'de Otantik Liderlik Üzerine Bir Keşif Çalışması. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Düzenleyen Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F İşletme Bölümü, Eskişehir: 294-302,(2009).
- May, D., Chan, A. Y. L., Hodges, T. D. ve Avolio, B. J., **Developing the Moral Component of Authentic Leadership**, Organizational Dynamics. 32(3): 247- 260, (2003).
- Meydan, Cem H. ve Şeşen, Harun, **Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları**, Ankara: Detay Yayıncılık, (2015).
- Meyers, C. M., van Woerkom, M. ve Bakker, A. B., **The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations**, European Journal of Work and Organizational, 22(5), 618-632, (2013).
- Money, K., Hillenbrand, C. ve DaCamara, N., **Putting positive psychology to work in organisations**, Journal of General Management, 34(2):21-36, (2008).

Morgeson, F. P. ve Campion, M. A., **Work Design**. In **W. C. Borman, D. R. Ilgen ve R. J. Klimoski (Eds.), Comprehensive Handbook of Psychology: Vol. 12. Industrial and Organizational Psychology** , New York, Wiley: 423–452, (2003).

Nunnally, J.C. , **Psychometric Theory** , New York:McGraw-Hill, (1978).

Özer, S. P., Topaloğlu, T. ve Timurcanday Özmen, Ö., **Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi**, Ege Akademik Bakış. 13(4): 437-447, (2013).

Özkalp, E. ve Kirel Ç., **Örgütsel Davranış**, Bursa, Ekin Yayınları:116, (2013).

Peterson, C., **The Future of Optimism**, American Psychologist. 55(1): 44-55, (2000).

Peterson, S. J., Luthans F., Walumbwa, F. O., Avolio, B. J. ve Hannah, S. T., **The Relationship Between Authentic Leadership and Follower Job Performance: The Mediating Role of Follower Positivity in Extreme Contexts**, The Leadership Quarterly. 23: 502–516, (2012)

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

Rego, Armenio vd., **Authentic Leadership Promoting Employees' Psychological Capital and Creativity**, Journal of Business Research 65 (3): 429-437, (2012).

Rego, Paulo, Lopes, Miguel P. ve Nascimento, José Luis , **Authentic Leadership and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive Psychological Capital**, Journal of Industrial Engineering and Management 9 (1): 129-151, (2015).

Robbins, S.P., **Essentials of Organizational Behavior Upper Saddle River**, New Jersey: Prentice Hall, 7.Baskı: 43-44 (2003).

- Ross, C.E. ve Mirowski, J., **Social Structure and Psychological Functioning**, Handbook of Social Psychology, New York, Springer Science: 411-447, (2006)
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S. ve Rizwan, M., **The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment**, International Journal of Learning and Development, 4, 2: 242-256, (2014).
- Saruhan, Şadi C. ve Özdemirci, Ata, **“Bilim, Felsefe ve Metodoloji**, İstanbul: Beta Yayınları, (2013).
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H., **Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Test of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures**, Methods of Psychological Research Online, 8(2): 23-74, (2003).
- Schneider, S. L., **In Search of Realistic Optimism: Meaning, Knowledge, and Warm Fuzziness**, American Psychologist, 56(3): 250-263, (2001).
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M., **Positive Psychology: An Introduction**, American Psychologist. 55: 5-14, (2000).
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N. ve Peterson, C., **Positive Psychology Progress**, American Psychologist. 60: 410-421, (2005).
- Seligman, M. E. P., **Öğrenilmiş İyimserlik**, Çev. Semra Kunt Akbaş. Ankara: HYB Yayınları, (2007).
- Silah, M., **Endüstride Çalışma Psikolojisi** , 2.Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık: 101-102, (2005).
- Stewart, M., Reid, G. ve Mangham, C., **Fostering children"s resilience. Journal of Pediatric Nursing**, 12: 21–31, (1997).

- Synder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A. Ve Higgins, R. L., **Development and Validations of the State of Hope Scale**, Journal of Personality and Social Psychology, 70(2): 321-335, (1996).
- Şimşek, M. Ş.ve Çelik, A. ve Akgemci, A., **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, 7.Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi: 199, (2011).
- Tabak A., Polat, M., Coşar, S. ve Türköz, T., **Otantik Liderlik Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması**, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi.14(4): 89-106, (2012).
- Tetik, D. ve Pala, T., **Turizm İşletmelerinde Motivasyon, Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış**, 1.Baskı, Bursa: Marmara Kitap Merkezi Yayınları :88-89, (2009).
- Toker, B., **Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama**, Doğu Üniversitesi Dergisi, 8(1), 92-107, (2007).
- Topaloğlu, T., **Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, (2013).
- Tutcu, A., **Çalışanların Duygusal Sermayelerinin İş Doyumu Üzerine Etkisi**, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi.11(55):876, (2018).
- Türk, M.S., **Örgüt Kültürü ve İş Tatmini**, 1.Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi Yayınları:83, (2007).
- Uslu, T., **Mesleki Özdeşleşme Açısından Küçük İşletmelerle Büyük Şirketlerin Nitel Ve Nicel Olarak Kıyaslanması: İş yeri Sahibi, Yönetici ve Çalışanlar Arasındaki Farklar**, 8. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi, İstanbul, (2012).

- Walumbwa F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S. ve Peterson, S. J. ,
Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-based Measure, Journal of Management. 34: 89-126, (2008).
- Woolley, Lydia, Caza, Arran ve Laster, Levy , **Authentic Leadership and Follower Development: Psychological Capital, Positive Work Climate and Gender**, Journal of Leadership & Organizational Studies 18 (4): 438-448, (2011).
- Yetgin, Muhammed Ali, **Örgütsel Psikolojik Sermaye ve Destekleyici Örgüt Kültürünün Otantik Liderlikte Rolü: Görgül Bir Araştırma**, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi 51 (2): 128-156, (2016)
- Yiğenoğlu, E., **Orta Öğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre, Mesleki Etkinliklerindeki Güdülenmişliklerini Sağlayan Etmenler:Ankara İli Çankaya İlçesi Anadolu Liseleri Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Gazi Üniversitesi: 43-44, (2007).
- Zubair, Aisha ve Kamal, Anila, **“Authentic Leadership and Creativity: Mediating Role of Work-Related Flow and Psychological Capital**, Journal of Behavioural Sciences 25 (1): 150-170, (2015).

EKLER

Ek 1: Katılımcılara verilen anket formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yapılan ‘‘Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinde Otantik Liderliğin Etkisi’’ konulu yüksek lisans tezi kapsamında yapılmaktadır. Elde edilen bulgular tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Yer alan sorulara içtenlikle ve hiçbir soruyu atlamadan yanıt vermeniz, araştırmanın bilimsel geçerlilik ve güvenilirliği açısından oldukça önemlidir. Zaman ayırarak çalışmamıza göstermiş olduğunuz ilgi ve destekten dolayı çok teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa SUNDU

Beykent Üniversitesi

Funda PÜR

Beykent Üniversitesi

İletişim: funda_pur@hotmail.com

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.

1. Kişisel Bilgiler

- Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek

- Yaşınız : () 20–30 () 31–40 () 41–50 () 51–60 () 60 ve üstü

-Kurumdaki çalışma yılınız : () 1–5 () 6–10 () 11–15 () 16–19
() 20 ve yukarı

-Kurumdaki göreviniz :

-Kurumunuz Şekli : () özel () kamu

1. Lütfen aşağıdaki ölçeği kullanarak her bir ifadenin yöneticinize / amirinize ne ölçüde uyduğunu ilgili rakamı yuvarlak içine alarak belirtiniz.

		Kesinlikle katılmıyorum.	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum.	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
	Benim Liderim (yöneticim/amirim)...					
1	Ne demek istiyorsa onu açıkça söyler	1	2	3	4	5
2	Hata yaptığında kabul eder.	1	2	3	4	5
3	Herkesin düşündüklerini söylemesini teşvik eder.	1	2	3	4	5
4	İnsanlara acı gerçekleri söyler.	1	2	3	4	5
5	Açığa vurduğu duyguları, hissettikleriyle tam olarak aynıdır	1	2	3	4	5
6	Liderimin inandıklarıyla yaptıkları tutarlıdır.	1	2	3	4	5
7	Kararlarını değer yargılarına göre verir.	1	2	3	4	5
8	İnsanların da kendi değer yargılarının arkasında durmasını ister.	1	2	3	4	5
9	Ahlaki boyutu yüksek standartlara dayalı zor kararlar verir.	1	2	3	4	5
10	Derinden inandıklarına ters olan görüşlerin belirtilmesini ısrarla ister.	1	2	3	4	5
11	Karar vermeden önce ilgili bilgiyi enine boyuna inceler.	1	2	3	4	5
12	Sonuca varmadan önce değişik görüşleri dikkatle dinler.	1	2	3	4	5
13	Başkalarıyla etkileşimi / iletişimi geliştirmek için geri besleme arayışı	1	2	3	4	5

	içinde olur.					
14	Yeteneklerinin başkaları tarafından nasıl değerlendirildiğini bilir.	1	2	3	4	5
15	Önemli konulardaki tavrını ne zaman yeniden değerlendirmesi gerektiğini bilir.	1	2	3	4	5
16	Özel/şahsi durumlarının insanları nasıl etkilediğini anlar ve bunu onlara belli eder.	1	2	3	4	5

2. Aşağıda belirtilen ölçeği kullanarak her bir ifade hakkındaki düşüncenizi lütfen ilgili rakamı yuvarlak içine alarak belirtiniz.

	Psikolojik Sermaye (Öz Yetkinlik)	1	2	3	4	5
1	Bir çözüm bulabilmek adına uzun vadeli sorunları analiz etmek konusunda kendime güveniyorum.	1	2	3	4	5
2	Örgüt dışındaki kişiler ile (örn. tedarikçiler, müşteriler) sorunları konuşmak için iletişime geçme konusunda kendime güveniyorum.	1	2	3	4	5
3	Yöneticim daha önce hiç yapmadığım bir görevi bana verse bile, bunu yapabileceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
4	Baskı ve zorlu koşullar altında çalışabilecek kadar performansına güveniyorum.	1	2	3	4	5
5	İşteki hedeflerime ulaşmak konusunda kendime güveniyorum.	1	2	3	4	5
6	Eğer örgütler anlaşılması zor ve yeni bir çalışma sistemine geçseler bile, bu sistemden yeni şeyler öğrenebileceğim konusunda kendime güveniyorum.	1	2	3	4	5

Psikolojik Sermaye (Dayanıklılık)						
7	İş yerinde genellikle bir şekilde zorlukların üstesinden gelirim.	1	2	3	4	5
8	İş yerindeki stresli şeyleri genellikle sakin bir biçimde karşılarım.	1	2	3	4	5
9	İşim başarısız olsa bile başarıya ulaşmak için tekrar denerim.	1	2	3	4	5
10	İş yerinde çok fazla sorumluluğa sahip olmak bana kendimi garip hissettirse de işimi başarı ile yapabilirim.	1	2	3	4	5
11	İşteki zorluklara karşı cesaretim kırılmadı ve bu zorlukları karşılamaya da hazırım.	1	2	3	4	5
12	İş yerinde hayal kırıklığı yaşadığımda, “Düştüm ama hızla toparlandım,” diyebilirim.	1	2	3	4	5
Psikolojik Sermaye (Umut)						
13	Şu anda enerjik bir biçimde iş hedeflerimi kovalıyorum.	1	2	3	4	5
14	İşimdeki hedefe başarı ile ulaşmak için birkaç yolum var.	1	2	3	4	5
15	Performans değerlendirmemin beklediğim hedefin altında olduğunu öğrendiğimde, kendimi geliştirmek ve daha iyi bir iş ortaya çıkarmak için yeni yollar bulmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
16	Şimdi, işteki hedeflerime ulaşmak için enerjik olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5

17	Çalışma hedefleri ve planları belirlediğim zaman, o hedefe ulaşmak için konsantre olurum.	1	2	3	4	5
18	Kendime hedefler koyduğum zaman, “Çalışan bir yolunu mutlaka bulur” inancı ile hareket ederim.	1	2	3	4	5
Psikolojik Sermaye (İyimserlik)						
19	İş ile ilgili olarak, gelecekte bana ne olacağı konusunda iyimserim.	1	2	3	4	5
20	İş yerinde her sorun için muhakkak bir çözüm bulurum.	1	2	3	4	5
21	İş yerinde ortaya çıkan tüm sorunların daima iyi bir tarafı olduğuna inanıyorum	1	2	3	4	5
22	Kötü bir durumla karşı karşıya kalırsam, her şeyin değişip daha iyiye gideceğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
23	Şu anki işteki başarımın gelecekte de olacağına inanıyorum.	1	2	3	4	5
24	Soruna iyice odaklanırsam, o sorunun çözümünü bulabilirim.	1	2	3	4	5

3. Aşağıda yer alan ifadeler iş tatmininizi ölçmeye yöneliktir. İfadeleri size uygun olan memnuniyet derecesine göre işaretleyiniz. Her ifade için yalnız bir kutu işaretleyiniz.

1	Mevcut işimden yeterince tatmin olduğumu hissediyorum	1	2	3	4	5
2	İşimi çoğu zaman hevesle yaparım.	1	2	3	4	5
3	İşyerimdeki her gün hiç bitmeyecekmiş gibi gelir.	1	2	3	4	5
4	İşimden gerçekten zevk alırım.	1	2	3	4	5
5	İşimi oldukça sıkıcı bir iş olarak görürüm	1	2	3	4	5

Anketimiz sona ermiştir. Katkılarınız için teşekkürler...

ÖZGEÇMİŞ

21 Temmuz 1989 tarihi, Muğla İli Milas ilçesi doğumluyum. İlk, Orta ve Liseyi yine aynı ilçede tamamladıktan sonra, Yakın Doğu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü'ne kaydoldum. Bu bölümden 2012 yılında mezun olduktan sonra, üç yıl Milas'ta özel bir hastanede hemşire olarak görev yaptım. 2015 yılında Baltalimanı Kemik Hastalıkları Eğitim Araştırma Hastanesi'ne atamam yapıldıktan sonra dört yıl görev sürem sonunda, Milas Devlet Hastanesi'ne tayinim oldu. Halen Milas Devlet Hastanesi'nde görevimi sürdürmekteyim. 2016 yılında da, Beykent Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yöneticiliği'nde yüksek lisans eğitimime başladım.

Özel ilgi alanlarım işletme yönetimi, hastane yönetimi, psikoloji, liderlik ve karar verme stratejileridir.

Yabancı dilim İngilizcedir.

Funda PÜR