

T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Sevgi ZEDEF

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE
PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK ETKİSİ
AĞRI İLİ POLİS TEŞKİLATINDA BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Esra KADANALI

AĞRI-2024

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	V
ÖZET.....	İx
ABSTRACT.....	X
ÖNSÖZ	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xiii
TABLolar DİZİNİ	xiv

BİRİNCİ BÖLÜM

1.GİRİŞ	1
---------------	---

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
2.1. Kişilik Kavramı ve Temel Özellikleri	4
2.2. Kişilik Kavramının Açıklanması	7
2.4. Kişiliğin Karakteristik Özellikleri	8
2.5. Kişilik Oluşumunu Etkileyen Faktörler	9
2.5.1. Kişiliğin Şekillenmesine Katkıda Bulunan Unsurlar	9
2.5.2. Kişiliğin Şekillenmesinde Sosyal Faktör	10
2.5.3. Kişiliğin Şekillenmesinde Aile Dinamiği	11
2.5.4. Kişiliğin Şekillenmesinde Coğrafya ve Çevresel Etkiler.....	11
2.5.5. Kişiliğin Şekillenmesinde Toplumsal Yapı ve Sosyal Tabakalaşma Unsurları.....	11
2.6. Kişiliğin Şekillenmesinde Diğer Etkileyici Unsurlar	12
2.7. Kişilikle Bağlantılı Kavramlar	13
2.7.1. Kişilik Mizaçları.....	13
2.7.2. Kişilik Karakteri.....	15
2.7.3. Kişilik Benliği	15
2.7.4. Kişilik Kültürü	16
2.7.5. Kişilik Kimliği	16
2.8. Kişilik Üzerine Psikanalitik Kişilik Teorisi.....	17

2.9. Kişilik Üzerine Sigmund Freud'un Kişilik Teorisi.....	17
2.10. Kişilik Üzerine Carl Jung'un Kişilik Teorisi.....	22
2.11. Kişilik Üzerine Alfred Adler' in Kişilik Teorisi.....	24
2.12. Kişilik Üzerine Eric Berne'nin Kişilik Teorisi	25
2.13. Raymond B. Cattell – Faktör Analitik Ayrıcı Özellik Teorisi.....	26
2.14. Robert R. Mccrae ve Paul T. Costa – Beş Faktör (Büyük Beşli) Kişilik Teorisi	27
2.14.1. Beş Faktör Kişilik Özelliği.....	27
2.15. Neo Analitik Teoriler.....	28
2.15.1. Neo Analitik OttoRank'ın Kişilik Teorisi.....	29
2.15.2. Neo Analitik Karen Horney' in Kişilik Teorisi.....	29
2.15.3. Neo Analitik Harry StackSullivan' ın Kişilik Teorisi.....	30
2.15.4. Neo Analitik ErichFromm' un Kişilik Teorisi	31
2.16. Özellik Yaklaşımı	32
2.16.1. Allport Tarafından Özellik Teorisi	33
2.16.2. Cattell Tarafından Özellik Teorisi	33
2.16.3. Eysenck Tarafından Kişilik Teorisi	34
2.16.4. Kretschmer Tarafından Kişilik Tipolojisi	35
2.16.5. SheldonTarafından Üç Temel insan Tipi	36
2.16.6. Freidman ve Rosenman Tarafından A Tipi ve B Tipi Kişilikleri	36
2.16.8. Bandura Tarafından Kişilik Yorumu	39
2.16.9. Julian Rotter Tarafından Geliştirilen Yaklaşım	39
2.17. Benlik Kuramları	41
2.17.1. Rogers Tarafından Benlik Kuramı	42
2.17.2. Maslow Tarafından Benlik Kuramı	43
2.18. İş Tatmini Nedir.....	44
2.19. İş Tatmininin Detaylı Tanımı	45
2.20. İş Hayatında İş Tatmininin Önemi.....	46
2.21. İş Hayatında İş Tatminsizliği ve Sonuçları.....	47
2.22. İş Hayatında İş Tatminini Etkileyen Faktörler	48
2.23. İş Hayatında İş Tatminine İlişkin Kuramlar	50
2.23.1. İş Hayatına Dair İçerik Kuramları.....	50

2.23.1.1. Maslow Tarafından İş Motivasyonu ve İş Tatmin Kuramı	50
2.23.1.2. Herzberg Tarafından Çift Faktör Kuramı.....	51
2.23.1.3. İş Hayatında X ve Y Kuramı	53
2.23.1.4. İş Hayatında İhtiyaçlar Teorisi ve Başarı Kuramı.....	55
2.23.1.5. İş Hayatında ERG Kuramı.....	55
2.24. İş Hayatında Süreç Kuramları.....	57
2.24.1. İş Hayatında Porter ve Lawler Beklenti Kuramı.....	57
2.24.2. İş Hayatında Eşitlik Kuramı.....	58
2.24.3. İş Hayatında Hedef Belirleme Kuramı.....	59
2.24.4. İş Hayatında İş Özellikleri Kuramı	59
2.24.5. Vroom Tarafından Beklenti Kuramı	60
2.25. İş Hayatında İş Tatminini Artırmaya Yönelik İşe İlişkin Uygulamalar	61
2.26. İş Hayatında İş Tatminini Etkileyen Kişisel Faktörler	62
2.26.1. İş Hayatında İş Tatminini Etkileyen Cinsiyet Faktörü.....	62
2.26.2. İş Hayatında İş Tatminini Etkileyen Eğitim Faktörü	62
2.26.3. İş Hayatında İş Tatminini Etkileyen Yaş Faktörü.....	63
2.26.4. İş Hayatında İş Tatminini Etkileyen İş Seviyesi	63
2.27. İş Hayatında İş Tatmini Modelleri.....	63
2.28. İş Hayatında Kişilik ve İş Tatmini Arasındaki Bağ.....	64
2.29. Psikolojik Sermaye	65
2.30. Psikolojik Sermaye Kavramı	65
2.31. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve Önemi.....	67
2.32. Psikolojik Sermayenin Çeşitli Bileşenleri	68
2.32.1. Psikolojik Sermaye Öz Yeterlilik.....	68
2.33.2. Psikolojik Sermaye Umut	69
2.34.3. Psikolojik Sermaye İyimserlik	72
2.35.4. Psikolojik Sermaye Dayanıklılık.....	73

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM.....	75
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	75
3.2. Araştırmanın Problemi ve Soruları	75

3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	76
3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	92
3.5. Veri Toplama Araçları	92
3.6. Verilerin Analizi	93

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR.....	95
4.1.Demografik Bilgiler	95
4.2.Betimleyici İstatistikler	96
4.3. Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri.....	97
4.3.1.Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi.....	98
4.3.2. İş Tatmini Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular	102
4.3.4.Beş Faktör Kişilik Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular	109
4.4.Değişkenler Arası İlişkiler	117
4.5.Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi	118

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ, ÖNERİLER VE TARTIŞMA	134
KAYNAKÇA.....	142
EKLER.....	162

ÖZET
YÜKSEK LİSANS TEZİ
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE
PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK ETKİSİ
AĞRI İLİ POLİS TEŞKİLATINDA BİR ARAŞTIRMA

Sevgi ZEDEF

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Esra KADANALI

2024, Sayfa: 167 + XVII

Yüksek rekabetin hüküm sürdüğü günümüz koşullarında, “Kişilik Özellikleri”, “İş Tatmini” ve “Psikolojik Sermaye” kavramlarının önemi her geçen gün daha iyi anlaşılmakta ve literatürde daha sık karşımıza çıkmaktadır. Bu başlıkların ayrı ayrı ele alındığı çalışmalar bulunmakla birlikte, psikolojik sermayenin kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide nasıl bir aracı rol oynadığının incelenmesi önemlidir. Nitekim, yaratılan katma değere olan katkıları itibarıyla, psikolojik sermaye kavramının iş tatmini ve kişilik özellikleri arasındaki rolünün belirlenmesi önem taşımaktadır.

Ağrı ili polis teşkilatında görev yapan personele ilişkin kişilik özellikleri ve iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisinin keşfedilmesini amaçlayan bu araştırma, çevrimiçi anket yöntemine dayalı olarak yürütülmüş ve kullanılabilir durumdaki 300 anketin verileri üzerinden değerlendirilmiştir. Ayrıca araştırma, demografik değişkenlere bağlı olarak kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı etkisini incelemektedir. Araştırma verileri, SPSS ve AMOS paket programlarından faydalanılarak korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş olup, "Psikolojik Sermaye", "İş Tatmini", ve "Beş Faktör Kişilik" için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Araştırma neticesinde hem içsel iş tatmini hem de dışsal iş tatmini ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu dolayısıyla çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerine katkılar sağladığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik Özellikleri, İş Tatmini, Psikolojik Sermaye Aracılık Etkisi, Ağrı İli Polis Teşkilatı, İstatistiksel Analiz

ABSTRACT
MASTER'S THESIS

**THE MEDIATING EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON THE
RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TRAITS AND JOB
SATISFACTION**

A STUDY ON THE POLICE DEPARTMENT IN AĞRI PROVINCE

Sevgi ZEDEF

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Esra KADANALI

2024, Pages: 167 + XVII

In the highly competitive conditions of today, the importance of the concepts of "Personality Traits," "Job Satisfaction," and "Psychological Capital" is becoming better understood and more frequently encountered in the literature. While there are studies that separately address these topics, it is crucial to examine the mediating role of psychological capital in the relationship between personality traits and job satisfaction. Indeed, given its contributions to the added value created, it is essential to determine the role of psychological capital in the relationship between job satisfaction and personality traits.

This research aims to discover the mediating effect of psychological capital in the relationship between personality traits and job satisfaction among personnel working in the police force in Ağrı province. The study was conducted based on an online survey method, and data from 300 usable surveys were evaluated. Additionally, the research examines the mediating effect of psychological capital on the relationship between personality traits and job satisfaction based on demographic variables. The research data were analyzed using regression analysis with the help of SPSS and AMOS software packages, and Exploratory Factor Analysis (EFA) was applied for "Psychological Capital," "Job Satisfaction," and "Big Five Personality." The study found a positive relationship between psychological capital and both intrinsic and extrinsic job satisfaction, thereby contributing to the personal and professional development of employees.

Keywords: Personality Traits, Job Satisfaction, Psychological Capital Mediating Effect, Ağrı Province Police Force, Statistical Analysis



ÖNSÖZ

Ağrı İli Polis teşkilatında görev yapan personelin kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı etkisini belirlemek üzerine yapılan bu çalışmanın Türk Polis Tşkilatına katkı sağlaması amaçlanmıştır.

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde desteklerini esirgemeyen, yol göstericiliği ile çalışmalarına katkı sağlayan tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Esra KADANALI'ya teşekkür ederim.

Manevi destekleriyle her zaman yanımda olan eşim Burak ZEDEF'e, çalışmalarımı anlayışla destekleyen sevgili Kızım Elif Buse ZEDEF'e teşekkür ederim. Yüksek lisans öğrenimim boyunca bilgi ve tecrübelerini paylaşan Ağabeyim Serkan ZEDEF'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ankete katılımlarından dolayı, uygulamanın yapıldığı Ağrı ilinde zaman mefhumu gözetmeksizin görev yapan meslektaşlarıma da teşekkür ederim.

Ağrı- 2024

Sevgi ZEDEF

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Simge/Kısaltma	Açıklama
χ^2	: Ki-Kare
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
Akt.	: Aktaran
AMOS	: Analysis of Moment Structures
ANOVA	: Analysis of Variance
B	: Regresyon modelinde katsayı
Bkz.	: Bakınız
df(veya)sd	: Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi)
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
F	: F test istatistik değeri
H	: Hipotez
KMO	: Kaiser–Meyer- OlkinTesti
N(veya)n	: Evren veya örneklem hacmi(verisayısı)
P(veya)sign.	: Anlamlılık seviyesi
R(veya)r	: Korelasyon katsayısı
R^2	: Determinasyon(belirlilik) katsayısı
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı)
ss	: Standart sapma
t	: T testi istatistik değeri
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri
$\bar{x}$ (veya)ort.	: Ortalama
yy	: Yüzyıl
α	: Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı
ε	: Regresyon artık(resudial) değeri

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 4.1. Demografik özelliklerinin dağılımı	96
Tablo 4.2. Ait betimleyici analiz sonuçları	97
Tablo 4.3. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları.....	98
Tablo 4.4. Cinsiyet değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeğine ait puan ortalamasının karşılaştırılması	99
Tablo 4.5. Medeni durum değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeğine ait puan ortalamasının karşılaştırılması	99
Tablo 4.6. Yaş değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeğine ait puan ortalamasının karşılaştırılması	100
Tablo 4.7. Eğitim durumu değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeğine ait puan ortalamasının karşılaştırılması	100
Tablo 4.8. Hizmet süresi değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeğine ait puan ortalamasının karşılaştırılması	100
Tablo 4.9. Aylık gelir değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeğine ait puan ortalamasının karşılaştırılması	101
Tablo 4.10. Ailedeki kişi sayısı değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeğine ait puan ortalamasının karşılaştırılması	101
Tablo 4.11. Kurumdaki görevi değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeğine ait puan ortalamasının karşılaştırılması	102
Tablo 4.12. Faktör analizi sonuçları.....	102
tablo 4.13. Cinsiyet değişkenine göre iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının karşılaştırılması.....	103
Tablo 4.14. Medeni durum değişkenine göre iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının karşılaştırılması	104
Tablo 4.15. Yaş değişkenine göre iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının karşılaştırılması.....	104

Tablo 4.16. Eğitim durumu değişkenine göre iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının karşılaştırılması	105
Tablo 4.17. Hizmet süresi değişkenine göre iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının karşılaştırılması.....	106
Tablo 4.18. Aylık gelir değişkenine göre iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının karşılaştırılması.....	106
Tablo 4.19. Ailedeki kişi sayısı değişkenine göre iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının karşılaştırılması	107
Tablo 4.20. Kurumdaki görevi değişkenine göre iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının karşılaştırılması	108
Tablo 4.21. Beş faktör kişilik ölçeğine ait açıklayıcı faktör analizi sonuçları.....	109
Tablo 4.22. Cinsiyet değişkenine göre beş faktör kişilikölçeğinin alt boyutlarına ait puan ortalamalarının karşılaştırılması	110
Tablo 4.23. Medeni durum değişkenine göre beş faktör kişilikölçeğinin alt boyutlarına ait puan ortalamalarının karşılaştırılması	111
Tablo 4.24. Yaş değişkenine göre beş faktör kişilik ölçeğinin alt boyutlarınaait puan ortalamalarının karşılaştırılması.....	111
Tablo 4.25. Eğitim durumu değişkenine göre beş faktör kişilik ölçeğinin alt boyutlarınaait puan ortalamalarının karşılaştırılması.....	112
Tablo 4.26. Hizmet süresideğişkenine göre beş faktör kişilik ölçeğinin alt boyutlarınaait puan ortalamalarının karşılaştırılması.....	113
Tablo 4.27. Aylık gelirdeğişkenine göre beş faktör kişilik ölçeğinin alt boyutlarınaait puan ortalamalarının karşılaştırılması	114
Tablo 4.28. Ailedeki kişi sayısıdeğişkenine göre beş faktör kişilik ölçeğinin alt boyutlarınaait ortalamalarının karşılaştırılması.....	115
Tablo 4.29. Kurumdaki görevi değişkenine göre beş faktör kişilik ölçeğinin alt boyutlarınaait ortalamalarının karşılaştırılması.....	116
Tablo 4.30. Korelasyon testi sonuçları.....	117

Tablo 4.31. Duygusal denge- içsel iş tatmini modeli katsayıları	118
Tablo 4.32. Dışa dönüklük- içsel iş tatmini modeli katsayıları.....	119
Tablo 4.33. Sorumluluk- içsel iş tatmini modeli katsayıları	120
Tablo 4.34. Deneyime açıklık- içsel iş tatmini modeli katsayıları.....	121
Tablo 4.35. Duygusal denge- dışsal iş tatmini eşitlik modeli katsayıları.....	121
Tablo 4.36. Dışa dönüklük- dışsal iş tatmini modeli katsayıları.....	122
Tablo 4.37. Duygusal denge- genel iş tatmini eşitlik modeli katsayıları	123
Tablo 4.38. Dışa dönüklük- genel iş tatmini modeli katsayıları	124
Tablo 4.39. Sorumluluk- genel iş tatmini modeli katsayıları.....	125
Tablo 4.40. Deneyime açıklık- genel iş tatmini eşitlik modeli katsayıları.....	126
Tablo 4.41. Araştırmanın hipotezlerine ait sonuçlar.....	127

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1. Araştırma modeli	77
-----------------------------------	----



BİRİNCİ BÖLÜM

1.GİRİŞ

Kişiliğin yaşam hikayesi ve gelişimsel açıdan incelenmesi, literatürde sıkça vurgulanan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilik, genetik ve biyolojik yatkınlıklarla birlikte, sosyal deneyimler ve değişen çevresel koşulların etkisiyle şekillenen bir evrimsel süreç olarak tanımlanmaktadır. Öyle ki, zaman ve durumlara karşı gösterdiği istikrar ve devamlılıkla bireyin içindeki süreklilik halini ifade eden bu kavram, farklı zamanlarda veya farklı durumlarda kendini göstermektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 3). İş tatmini, kişilik özellikleriyle yakından ilişkilidir ve kişilik özelliklerinin iş tatmini seviyesini artırabileceği düşünülmektedir. Nitekim, Maslow'un görüşüne göre, iş yerindeki mutsuzluk hali, bireyin kendini gerçekleştirme fırsatını kaçırmaya neden olmaktadır. Maslow (1971), mesleklerin, bireylerin kişisel gelişimi ve yüksek gereksinimlerini karşılayacak şekilde tatmin sağlaması gerektiğini belirtmekte ve çalışanların üst düzey ihtiyaçlarını karşılamak için örgütlerin yeniden yapılandırılmasını önermektedir. İşverenler, çalışanların kendilerine verdikleri değeri artıracak şekilde işleri düzenleyebilir veya çalışanların iş yerinde karşılaştıkları sorunlara karşı yaratıcı çözümler sunabilir. Sonuç olarak bir meslek, kişisel gelişim için de imkanlar sunmalıdır. (Burger, 2016:449).

Modern iş dünyasında, işletmelerin başarısı açısından insan kaynaklarının rolü ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmeyle ilgili önemli bulgular bulunmaktadır. İnsan kaynakları, geleneksel, fiziksel, yapısal ve finansal kaynaklara kıyasla, rakipler tarafından kolayca taklit edilemeyen bir niteliğe sahiptir. Modern iş yaşamında, insan kaynağı faktörleri olan deneyimler, yetenekler ve uzmanlık alanlarının geliştirilmesi ve yönetilmesi, sürdürülebilir örgütsel performans açısından kritik seviyede önem taşımaktadır. Bu nedenlerden ötürü, bu çalışmada psikolojik sermaye konusuna yer verilmiştir ve bu kavram gelişim ve değişime olanak sağlayan yapısı itibarıyla önem taşımaktadır. Literatürde kişilik ile ilgili pek çok kavram bulunmakla birlikte, çalışmada kişiliğin genel olarak değişmeyen özelliklere sahip olduğu savunulmaktadır. Luthans ve Youssef (2004) tarafından ifade edilen stratejilerle psikolojik sermayenin geliştirilebilir ve değişime açık olduğu vurgulanmaktadır. Literatürde yapılan derinlemesine incelemeler neticesinde, iş yaşamındaki tatmin ile gerçek hayattaki

tatmin arasında birbiriyle uyumlu ilişkilerin varlığı tespit edilmektedir. Kişilik özellikleri, psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkiler literatürde kapsamlı bir şekilde ele alınmaktadır. Öyle ki, Erdem (2016) ve Bozgeyikli, (2017) tarafından yürütülen çalışmalarda, kişilik özellikleri ile psikolojik sermaye arasında, Sarı (2011) ve Demir (2012)'in yürüttüğü araştırmalarda, kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında ve son olarak Luthans (2007) tarafından yürütülen araştırmada ise psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkilerin varlığına dair kanıtlar sunulmaktadır. Bu araştırmalar, kişilik özellikleri, iş tatmini ve psikolojik sermaye değişkenlerine ilişkin ikili değerlendirmeler barındırmakta ve kişilik özellikleri değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin kuvvetli rolüne ilişkin kanıtlar sunmaktadır. Dolayısıyla bu tez çalışması ile söz konusu üç değişkeninde içerisinde olduğu bir araştırmanın yürütülmesi ve araştırmanın, bu yönüyle literatürün genel yapısına katkılar sağlaması hedeflenmektedir.

Bu çalışmanın giriş bölümünde, kişilikle ilgili literatürde önemli yer tutan kuramların görüşleri detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Özellikle beş faktör kişilik kuramı, çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Bu kuramın ana bileşenleri olan dışa dönüklük, içe dönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve duyarlılık gibi faktörler detaylı bir şekilde incelenmiştir. İkinci bölümde, iş tatminine yönelik literatürdeki ana akımlar ve bulgular ele alınmıştır. İş tatmininin tanımı, bileşenleri ve iş tatminiyle ilişkilendirilen diğer değişkenler hakkında kapsamlı bir literatür taraması yapılmıştır. Üçüncü bölümde, psikolojik sermaye kavramı detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Psikolojik sermayenin tanımı, bileşenleri ve organizasyonlar için önemi üzerinde durulmuştur. Ayrıca, psikolojik sermayenin iş tatmini ve kişilik özellikleriyle olan ilişkisi de incelenmiştir. Ve çalışmanın son bölümünde ise analiz ve bulguların yer aldığı uygulama aşamasına yer verilmiştir.

Bu araştırmanın literatüre başlıca dört katkısından söz edilebilir.

- 1- Kişiliğin yanı sıra, bireysel iş çıktılarına (örneğin iş tatmini) teorik arka plan ve uygulama hakkında bilgi sağlayan psikolojik sermayenin vurgulanması,
- 2-Yöneticiler için kişilik ve iş tatmini ilişkisi hakkında bilgiler sunma potansiyeli,

3-Uygun koşullar sağlandığında, belirli kişilik tiplerine sahip bireylerde iş tatminini artırmak adına psikolojik sermayenin güçlendirilmesinin önemine dair vurgu,

4-Çalışma ortamındaki çalışan-yönetici etkinliğini artırabilecek faktörlerin etkisinin olup olmadığının ortaya konması.

Çalışmanın ana hedefi, Ağrı İl'inde görev yapan emniyet mensuplarının kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide, psikolojik sermayenin aracılık etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Bu doğrultuda, Ağrı İl genelinde görev yapan 1300 emniyet teşkilatı çalışanından basit tesadüfi örneklem tekniğiyle seçilen 300 çalışandan anket yöntemiyle veri toplanmış ve toplanan verilerin analizi yapılmıştır. Araştırma bulguları istatistiksel olarak değerlendirilmiş ve elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır. Çalışmanın bulguları, literatürdeki mevcut bilgilerle karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

Araştırmanın kısıtları; veri toplama aracı olarak online anket yöntemi kullanılarak söz konusu anket Ağrı il merkezinde görev yapan 300 emniyet personeli ile sınırlandırılmıştır yani ilçelerde görev yapan personel dahil edilmemiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

"Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü" başlıklı bu çalışma, kişilik özellikleri, iş tatmini ve psikolojik sermaye kavramlarını bir arada ele alan çalışmalardan biridir. Kişilik konusunda çeşitli görüşler ve yaklaşımlar bulunsada bu çalışma, beş faktör kişilik özellikleri kuramına dayanmaktadır: dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık ve duygusal dengesizlik. Psikolojik sermaye kavramı üzerine yapılan çalışmalarla giderek daha fazla ilgi görmüştür. Bu kavram, dört ana boyuttan oluşmaktadır: öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık. Çalışmada, iş tatmini ise içsel ve dışsal olmak üzere iki alt boyutuyla incelenmektedir.

2.1. Kişilik Kavramı ve Temel Özellikleri

Kişilik kavramı, 1930'lu yıllardan itibaren kişilik psikolojisinin ayrı bir bilim dalı olarak gelişmeye başlamasıyla birlikte önemli bir dönüşüm geçirmiştir. Bu kavramın kökeni, antik Yunan tiyatrolarında drama sanatçılarının maskeleri için kullanılan 'Persona' terimine dayanmaktadır. 'Persona', maskenin arkasındaki gerçek kişiliği değil, sahnelediği karakteri yansıtmaktadır. Bu terim, zamanla bireyin gerçek hayatta sergilediği davranış ve tutumları açıklamak için geniş bir kullanım alanı bulmuştur (Yelboğa, 2006:196).

İnsan kişiliği, karmaşık yapısı ve çok yönlü değerlendirilmesi nedeniyle, farklı uzmanlar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Tüm kişilik teorisyenlerinin kabul edebileceği tek bir tanım olmasada kişiliğin bireyin davranışlarına tutarlılık ve özgünlük kazandıran nispeten kalıcı ve benzersiz özelliklere sahip olduğunu belirtmek mümkündür. Bu karmaşıklık, kavramın tek bir tanımla sınırlanmasını engellemiştir. Günlük yaşamda, kişilik kavramı sosyal başarıyla ilişkilendirilerek, çok yönlü veya popüler bir kişilik olmak şeklinde değerlendirilebilir. Diğer bir perspektif ise kişilik tanımlamalarında bireyin ön plana çıkan özelliklerini, örneğin neşeli, kibar veya dışa dönük gibi karakteristik nitelikleri vurgulamaktadır (Batı, 2012: 64).

Psikoloji alanındaki uzmanlar ise kişilik kavramını farklı bağlamlarda ele almaktadırlar. Bu uzmanlar, belirtilen özelliklerin kişilik açısından belirleyici

olmadığını savunmaktadırlar. Bu bağlamda, kişilik iki temel anlamda ele alınmıştır. İlk olarak, kişilik bireyler arasındaki tutarlı farklılıklarla ilişkilendirilmiştir. Bu anlamda, kişilik çalışmaları nispeten istikrarlı bireylerin psikolojik özelliklerini anlamaya ve sınıflandırmaya odaklanır. İkinci anlamda ise, insanları diğer türlerden ayıran ve bireyleri benzersiz kılan psikolojik nitelikler vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, Amerikalı psikologlar RandyLarsen ve David Buss kişiliği şu şekilde tanımlamışlardır: Kişilik, bireyin psikolojik, sosyal ve fiziksel çevresiyle etkileşimini ve bu etkileşimlerin sonuçlarını belirleyen, istikrarlı ve düzenli bir psikolojik özellik ve mekanizmalar bütünüdür (Özsoy ve Yıldız, 2013:2-4).

Kişilik özellikleri, bireylerin gösterdiği nispeten istikrarlı davranış, düşünce ve duygu kalıplarını ifade eder. Bu özellikler, psikologlar tarafından insan bilimlerini daha derinlemesine anlamak ve insan davranışını tahmin etmek için önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Yapılan birçok araştırma, kişilik özelliklerinin bireylerin yaşamlarındaki kararları, etkileşimleri ve genel yaşam tatminlerini önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymuştur (Özsoy ve Yıldız, 2013:4-5).

Her birey, kendine özgü bir kişiliğe sahip olduğu için, kişilik tanımlamaları nispeten tutarlı ve özgündür. Bu tutarlılık, bireyin davranış ve tutumlarının zaman içerisinde genellikle sabit kalmasıyla açıklanabilir. Örneğin, bir kişinin dışa dönük bir kişiliği varsa, bu özelliği genellikle yaşamının çeşitli dönemlerinde gözlemlenebilir (Greenberg, 1999: 40).

Kişilik, bireyin alışkanlık haline getirdiği ve dikkat çeken özelliklerini tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Kişiliğin tutarlı ve bireyi diğerlerinden ayıran özelliği, bu tanımlamalarda vurgulanmaktadır (Buchanan ve Huczynski, 1997: 136-137). Bu özelliklerin farkına varmak, kişilik kavramının daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunabilir. Ancak, kişilik özelliklerinin sürekli olduğunu düşünmek, kişiliğin zaman içerisinde değişmeyeceği anlamına gelmez. Geçici veya dönemsel koşulların etkisiyle ortaya çıkan anlık reaksiyonlar, kişilik özelliklerindeki değişikliklere neden olabilir (Özsoy ve Yıldız, 2013:4-5).

Kişilik özelliklerinin tutarlılığı, bireyin davranış eğilimlerinin sürekli olacağını göstermektedir. Örneğin, bir kişi zaman kavramına önem veriyorsa, bu birey çoğu

durumda dakik olmaya özen gösterir. Bu nedenle, kişinin geçmişte sergilediği kişilik özellikleri, gelecekteki davranışlarıyla önemli ölçüde çelişmez (Greenberg, 1999: 40; Başaran, 2000: 57).

Diğer yandan, bireylerin karşılaştığı çevresel faktörlerin farklılığı, farklı uyarıcıların etkisini artırabilir. Farklı çevresel etkenlerin etkisi altında kalan bireyler, kişilik özelliklerinde değişikliklere neden olabilir. Bu durum, kişilik özelliklerinin dinamik olduğunu ve bireyin yaşamındaki deneyimlerle şekillenebileceğini gösterir. Tutarlılık gösteren kişilik özellikleri, değişmeyeceği anlamına gelmez; bu özellikler zamanla gelişebilir ve evrilebilir (Başaran, 2000: 57).

Kişilik kavramına yönelik tanımlamalar incelendiğinde, kişiliğin çok yönlü bir yapıya sahip olduğunu gözlemlemekteyiz (Güney, 2008:188). Bu çok yönlülük, şu şekilde detaylandırılabilir (Güney, 2008: 188; Sayar ve Dinç, 2008: 96; Zel, 2011: 25):

- Kişilik hem doğuştan getirilen hem de yaşam boyunca kazanılan özellikleri içerir.
- Elde edilen bu özellikler, kişilik tarafından düzenlenir ve şekillendirilir.
- Her bireyin kendine özgü ve diğerlerinden farklı kişisel özellikleri bulunmaktadır.
- Kişilik sahibi bir birey, değişik sosyal ortamlarda değişik davranışlar sergileyebilir; bu duruma sosyal uyum denir.
- Her kişilikte, doğuştan gelen belirgin bir karakter bulunmaktadır ve bu karakter, değiştirilemez bir özellik taşır.
- Kişilik, bireyin zihinsel denge ve uyumunun bir yansımasıdır.
- Kişilik, bireyin sosyal çevresinde sergilediği davranışları ifade eder.
- Kişilik, bireyin zihinsel ve fiziksel niteliklerinin tümünü kapsar.
- Kişilik, davranışların oluşumunda etkili olduğu gibi davranışları da yönlendirir ve düzenler.
- Kişilik, tutarlı bir yapıya sahip olup, benzer durumlarda bireylerin gösterdiği tepkiler genellikle benzer veya aynıdır.
- Kişilik, bireyin dış dünya ile olan iletişimini sağlamanın yanı sıra, duygu ve düşünceler aracılığıyla iç iletişimi de gerçekleştirir.

- Kişilik, kalıtsal faktörlerin yanı sıra çevresel etmenlerin de etkisiyle oluşur.

2.2. Kişilik Kavramının Açıklanması

Bireyler hem fiziksel özellikler hem de sergiledikleri davranışlar açısından benzersizdir. Bu farklılıkların arkasında yatan sebepler çok katmanlıdır. Eğer bireyler sadece aynı kültür, aile veya grup içinde yetişmiş olsalardı, bu farklılıkların nedeninin çeşitli çevresel faktörler olduğunu söylemek mümkün olabilirdi. Ancak, yapılan araştırmalar, bireylerin benzersiz kimliklerini hem doğuştan getirdiklerini hem de yaşamları boyunca edindiklerini göstermektedir. Bu bağlamda, bireylerin olaylara verdiği tepkiler, problem çözme yöntemleri, tercih ettikleri veya tercih etmedikleri konular kişiliklerindeki farklılıkların bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır (Güney, 2008: 183-184).

Bir bireyin çevresi, zaman ve duruma bağlı olarak benzer özelliklere sahip unsurlardan oluşmaktadır. Ancak, aynı ortamda yer alan ve bulunan bireylerin, benzer çevresel faktörlere ve gelişen faktörlere tepkileri vermesiyle, onların davranışlarının analizini zorlaştırmaktadır. Bu durumun anahtar nedeni, kişilik faktörü olarak kabul edilmektedir (Zel, 2011: 9). Başka bakış ya da yaklaşımla kişilik; özgün kişinin diğerlerinden farklılaştıran, kendine has ve tutarlı ve uyumlu özellikleri ya da farkı olarak tanımlanır. Bu tanımın içerisinde, bireyin diğerleriyle paylaşmayan, kendine özgü ve diğerlerinden farklı özelliklerini ifade eden 'özgünlük' ve 'tutarlılık' kavramları öne çıkmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2009: 3).

“Kişilik, bir bireyin kendi fiziksel, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilincidir. Bu bağlamda, kişilik; bireyin kendi deneyimlerini değerlendirmesi ve kendisine tatmin ve çıkar sağlayacak durumları arzulamasıdır. Başkaları için ise kişilik, bireyin toplum içinde belirli roller ve özelliklere sahip olması olarak tanımlanabilir” (Eren, 2001: 83).

Bir başka perspektiften bakıldığında, kişilik; bireylerin çeşitli olaylar karşısında sergilediği yaklaşımı veya tutumu açıklayan, motivasyonel ve duygusal temelli diye tanımlanabilir (Mount vd., 2005: 448). Bu bağlamda, kişiliklerin bireyin şahsına özel, has diğerlerinden ayrılan tüm davranışları kişilik olarak adlandırılır (Tutar, 2013: 292).

2.3. İş Hayatında Çalışanın Kişiliği

Bireyler genellikle çeşitli içgüdülerle donatılır, bu içgüdüler onların çevreyle olan etkileşimlerini ve tepkilerini şekillendirir. İş hayatında, bir çalışanın kişiliği, sadece mali kazançlar için değil, aynı zamanda iş performansının başarılı olmasında çalışanların katkısıyla da kritik bir role sahiptir. Kişilik, bireyin çevresine nasıl tepki verdiğini, nasıl algıladığını, düşündüğünü, tutumunu ve davranış biçimini tanımlar. Bu, farklı durumlarda bilişsel süreçleri, motivasyonu ve davranışı etkileyen dinamik ve karakteristik bir yapı olarak görülebilir. Kişilik, bireyin özgün niteliklerinin bir kombinasyonu olarak, her bir insan için benzersiz bir karakter oluşturur (Youshan, 2015:187-188).

Duckworth ve Yeager (2015:238-240), iş performansını ve organizasyona olan katkıyı maksimize etmek için bir çalışanın kişisel özelliklerini, değerlerini ve yaşam becerilerini değerlendirmek için kullanılabilecek kişilik profili araçlarının mevcut olduğunu belirtmiştir. Kişilik, örgütsel performans tahmin etmede önemli bir faktör olarak kabul edilir. Örgütsel performans, organizasyonun belirlenen iç ve dış hedeflerine ulaşmasını etkileyen tüm kişilik boyutları göz önünde bulundurularak tanımlanabilir. Bu performans, organizasyonun tüm iş süreçleri ve faaliyetlerinin bir kombinasyonu olarak ortaya çıkar. Çalışanların kişilik özellikleri, kuruluşun iş süreçlerini ve faaliyetlerini başarılı bir şekilde yerine getirebilmesi için kritik bir öneme sahiptir (Youshan, 2015:187-188).

2.4. Kişiliğin Karakteristik Özellikleri

Kişilik özellikleri, genellikle insanların istikrarlı davranış, düşünce ve duygusal kalıplarını açıklayan faktörler olarak kabul edilir. Psikologlar, insan davranışlarını anlamak ve insan bilimlerini geliştirmek için bu özellikleri araştırmaktadır. Yapılan birçok araştırma, kişilik özelliklerinin insanların davranışlarını etkilediğini göstermektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013:4-5).

Her birey, kendine özgü ve ayırt edici özelliklere sahiptir. Bu, insanların tutarlı ve özgün davranışlar sergilemesinden kaynaklanmaktadır. Örneğin, bir kişi dışa dönük veya nazikse, bu özelliklerin geçmişte ve gelecekte de devam edeceği tahmin edilebilir (Greenberg, 1999: 40).

Kişilik, bireyin alışkanlık ve dikkat çekici özelliklerini tanımlamak için kullanılır. Kişilik, bireyi diğerlerinden ayıran tutarlı ve dikkat çekici özelliklere sahiptir (Buchanan ve Huczynski, 1997: 136-137). Bu özelliklerin farkına varmak, kişilik kavramının daha iyi anlaşılmasına yardımcı olabilir. Kişilik özellikleri tutarlıdır, ancak bireyin anlık tepkileri, geçici koşullar nedeniyle değişebilir (Özsoy ve Yıldız, 2003:4-5).

Kişilik özelliklerindeki tutarlılık, bireyin davranış eğilimlerinin sürekli olacağını gösterir. Örneğin, bir kişi vakit konusunda titizse, bu özelliği genellikle devam eder. Bu nedenle, bireyin duygusal tepkileri ve düşünce yapısı değişmek için uzun bir süre gerektirir (Greenberg, 1999: 40; Başaran, 2000: 57).

Diğer yandan, bireylerin karşılaştığı çevresel faktörler de kişilik özelliklerini etkileyebilir. Farklı çevresel etkiler, bireylerin kişilik özelliklerinde değişikliklere neden olabilir. Bu, kişiliğin dinamik bir yapıya sahip olduğunu gösterir ve kişilik özelliklerinin tutarlılığı, değişmeyeceği anlamına gelmez (Başaran, 2000: 57).

2.5. Kişilik Oluşumunu Etkileyen Faktörler

Kişiliğin sadece belli bir zaman diliminde ortaya çıkan davranışlarla sınırlı bir tanımlama olduğunu söylemek yetersiz olabilir. Kişilik, geçmişten şu anki zamana ve geleceğe kadar olan süreçte şekillenmiş bütünsel bir yapıdır. Bu bütünlük, geçmişten günümüze ve geleceğe kadar olan yaşantılardan etkilenir. Bireyin yaşamı içerisinde diğer insanlarla oluşturduğu ya da kurduğu ilişkiler, sergilediği tutumlar ve tecrübe ettiği deneyimler kişilik oluşumunda önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle, kişilik sadece fiziksel veya çevresel faktörlerle sınırlı değildir; bu faktörlerin bir araya gelmesiyle oluşan karmaşık bir yapıdır. Bu bağlamda, kişiliğin oluşum sürecinde etkili olan faktörlere daha detaylı olarak değinilmiştir (Zel, 2001: 22; Soysal, 2008: 7).

2.5.1. Kişiliğin Şekillenmesine Katkıda Bulunan Unsurlar

Kişilik oluşumunda genetik ve bedensel faktörlerin etkisi oldukça belirgindir. Bireyler, diğerlerinden farklı kılan birçok özelliği doğuştan sahip olurlar. Bu özellikler, genetik olarak bir nesilden diğerine aktarılır ve bu kategoriye fiziksel görünüm, cinsiyet, gözlerdeki renk ve sinir yapısının sistemi gibi unsurlar örnek olarak verilebilir. Ayrıca, konuşma tarzı, gülme şekli, olaylara verilen tepkiler ve

öğrenme kapasitesi gibi özellikler de genetik kökenli oldukları için bireyden bireye değişiklik gösterebilirler (Güney, 2008: 189).

Bunun yanı sıra, kişilik oluşumunda zihinsel ve psikolojik özelliklerin genetik yolla aktarılmasında sosyo-kültürel faktörlerin de önemli bir rolü vardır. Genetik olarak gelen doğuştan özelliklerin sosyo-kültürel etkilerle psikososyal bir dönüşüme uğrayarak değişebileceği belirtilmektedir (Eroğlu, 2007: 188).

Bireyin hangi kişisel özelliklerinin kesinlikle genetik yolla aktarıldığını tam olarak bilmek zordur. Ancak, boy, kilo, iskelet yapısı, ten, saç ve göz rengi, zekâ seviyesi, duygusallık, heyecan durumu ve dayanıklılık gibi birçok bedensel özellikte genetik faktörlerin önemli bir rolü olduğu kabul edilmektedir (Zel, 2011: 12).

2.5.2. Kişiliğin Şekillenmesinde Sosyal Faktör

Toplum içinde bireyleri en çok etkileyen faktörler arasında sosyal özellikler yer almaktadır. Her birey, mensup olduğu toplum içinde sürekli olarak diğer bireylerle iletişim kurar ve etkileşimde bulunur. Bu toplumlar, kendilerine özgü kurallar, gelenekler ve göreneklere sahiptir. Örneğin, büyüyen bir çocuk, yaşadığı toplumun etkisiyle zamanla o toplumun bir parçası haline gelir. Bu süreçte birey, topluma ait kuralları benimseyerek diğer bireylerle benzerlik göstermeye başlarken, aynı zamanda kendisini diğerlerinden ayıran kişisel özelliklerini keşfedip geliştirir (Özkalp vd., 2005: 244-245; Soysal, 2008: 7).

Bireyler, yaşamları boyunca diğer insanların belirlediği davranış kalıplarını izler ve bu kalıplarla şekillenen kültürel yapı içinde kişiliklerini oluştururlar. Öğrenilen soyut kavramlar, kişilerin algılamasıyla davranışa dönüşerek somutlaşır. Toplumda genel kabul gören ve belirli standartlara sahip sosyal normlar, toplumda yaşayan bireylerde çeşitli duygusal tepkilere neden olabilir. Standart normların her bireyde farklı algılanması, farklı algılama mekanizmalarının varlığını göstermektedir (Güney, 2008: 190).

2.5.3. Kişiliğin Şekillenmesinde Aile Dinamiği

Kişiliği şekillendiren faktörlerden biri de aile yapısıdır. Yapılan çalışmalar, bireylerin kişilik oluşumunda ailelerinin çocuk yetiştirme yöntemlerinin önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Birey, anne ve babasından genetik özelliklerin yanı sıra zamanla davranışsal olarak da bazı özellikler kazanır (McCroe ve Costa, 1992: 662).

Bireylerin ilk sosyal topluluğa dahil oldukları yer ailedir. Bu nedenle, hayata dair ilk öğretiler, davranış kalıpları, toplumsal değerler ve o toplumda nasıl davranılması gerektiği ilk olarak aile içinde edinilir. Bu yüzden toplumsallaşmanın ilk kaynağı ve modeli anne ve babalardır. Aynı zamanda ebeveynler, çocukların ilk öğretmenleridir. Çocuklar, genel veya özel davranış kalıplarını anne ve babalarını taklit ederek öğrenirler. Bir erkek çocuk, babasını taklit ederek erkek gibi davranmayı, bir kız çocuğu ise annesini örnek alarak kadın gibi davranmayı öğrenir. Bu süreçte çocuklar, ailesine ait kişilik özelliklerini benimsemelerinin yanı sıra toplumsal değerler, gelenekler ve göreneklere de aşina olurlar (Morgan, 2009: 298).

2.5.4. Kişiliğin Şekillenmesinde Coğrafya ve Çevresel Etkiler

İnsanların yaşadıkları coğrafi ve fiziksel ortamlar, kişilik gelişimlerinde belirleyici bir faktördür. Yaşanılan bölgenin iklimi, doğal ortamı ve fiziksel şartları, o bölgede yaşayan bireylerin karakter oluşumunda kritik bir role sahiptir (Çetin ve Beceren, 2007: 117). Bu kontekste, kıyı bölgelerinde yaşayanlar ile karasal veya dağlık alanlarda, sıcak ve soğuk iklimlerde yaşam sürenler arasındaki kişilik özelliklerinde belirgin farklılıklar göze çarpmaktadır. Soğuk iklimlerde yaşayan bireyler genellikle daha katı ve mesafeli bir yapıya sahipken, sıcak ve kıyı bölgelerinde yaşayanların duygusal değişimlere daha açık ve yumuşak karakterli oldukları belirtilmektedir (Zel, 2011: 16).

2.5.5. Kişiliğin Şekillenmesinde Toplumsal Yapı ve Sosyal Tabakalaşma Unsurları

Kişilik gelişiminde etkili olan bir diğer unsursa bireyin içinde bulunduğu sosyal yapı ve sosyal sınıf dinamikleridir. Bireyin ait olduğu sosyal sınıf, yaşam tarzını, düşünce yapısını, eğilimlerini, kişilik özelliklerini ve davranışlarını belirleyen

önemli bir faktördür. Örneğin, üst sosyal sınıftan gelen bir birey, ilerleyen dönemlerde yüksek ihtimalle iyi bir maaşa, yüksek standartlara ve prestijli bir mesleğe sahip olacak ve yaşamını bu şekilde sürdürecektir. Daha alt sosyal sınıftan gelen bir birey ise kendi sosyal sınıfına uygun yaşam standartlarını benimseyerek hayatına devam edecektir (Eroğlu, 2007: 193).

Bireyler hayatları boyunca çeşitli sosyal ortamlarda bulunur ve bu ortamlarda kendilerine yer edinirler. Bu durumu şekillendiren anahtar faktör sosyal sınıflandırmadır. Çünkü bireyler, içinde bulundukları sosyal sınıf doğrultusunda arkadaşlık ilişkileri, okul, iş ve spor takımları gibi çevrelerdeki insanları değerlendirirler. Bu faktörler, kişilik oluşumunda ve değişiminde belirleyici bir rol oynar (Güney, 2008: 191-192).

2.6. Kişiliğin Şekillenmesinde Diğer Etkileyici Unsurlar

Belirtilen unsurların yanı sıra, annenin hamilelik sürecinde karşılaştığı koşullar ve yapılan ultrason sayısı da kişilik gelişimine katkıda bulunmaktadır. Örneğin, huzurlu bir hamilelik geçiren annenin çocuğu, stresli bir hamilelik sürecine sahip annenin çocuğuna göre daha sakin ve uyumlu bir yapıya sahip olabilir. Ayrıca, fazla ultrasona maruz kalan bebeklerin, ses ve titreşim etkisiyle daha huzursuz ve hareketli oldukları, bu durumun hamile annenin rahatsızlık duyabileceği seviyeye ulaştığı gözlemlenmiştir (Çetin ve Beceren, 2007: 117).

İletişim araçları da kişilik gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır. İletişim araçlarını aktif bir şekilde kullanan bireyler ile kullanmayanlar arasında belirgin kişilik farklılıkları görülmektedir. Kitap, dergi, radyo ve televizyon gibi kitle iletişim araçlarının, çocukların eğitiminde ve genç nüfusun yeni davranışlar kazanmasında büyük etkisi vardır (Güney, 2008: 192).

Kişilik gelişiminde, bireyin etrafında bulunan yetişkin grupların rolü de göz ardı edilemez. Bireyler, gelecekle ilgili hedeflerini, ideallerini, planlarını ve eğilimlerini çevresindeki bazı yetişkinleri örnek alarak belirler. Bu örnek kişiler, birey için önemli rol modelleri olarak kabul edilir (Eroğlu, 2007: 185).

2.7. Kişilikle Bağlantılı Kavramlar

Günlük konuşmalarda "kişilik" terimi sıkça kullanılır. Birini tanımlarken, çoğu zaman "güvenilir kişilik", "zayıf kişilik", "belirsiz kişilik", "kişiliksiz" gibi ifadelerle tanımlamalar yapılır. Ayrıca, bu tür konuşmalarda "mizaç", "huy", "karakter", "benlik" gibi terimler de kişilikle ilgili olarak kullanılır. Kişilik konusunda birçok karmaşık kavram bulunmaktadır (Köknel, 2005: 19). Bu terimler, "kişilik" kavramını tam olarak karşılamasada, kişiliğin temel bileşenlerini oluşturmaktadır. Kişiliğin üç temel bileşeni şunlardır (Güney, 2008: 192):

- Mizaç
- Karakter
- Yetenek

Bu bileşenler, kişilikle ilgili terimleri incelediğimizde aşağıdaki gibi detaylandırılabilir.

2.7.1. Kişilik Mizaçları

Mizaç, kişiliğin sadece bir bölümünü oluşturur; karakterin oluşumunda mizacın önemli bir rolü vardır. Karakterin toplumsal ve ahlaki değer kazanmasında mizaç belirleyici bir faktördür (Güney, 2008: 196).

Mizaç ya da huy, bireyin günlük yaşamında sergilediği, spesifik duygusal tepkilerin niteliği ve yoğunluğudur. Örneğin, kolayca öfkelenme, sıkılma, neşelenme veya hareketlilik gibi özellikler, bireysel mizaç veya huy olarak adlandırılır (Köknel, 2005: 19).

Mizaç, bireyin duygusal yönünü temsil eder ve bu özelliklerin bir kısmı genetik faktörlerle, bir kısmı ise yaşantı ve öğrenme süreçleriyle kazanılır. Pek çok araştırmacı mizacın genetik olduğunu savunur; hatta bu özelliklerin yaşamın ilk yılında gözlemlenebileceği ve hayat boyunca devam edeceği belirtilir. Bu durum, mizacın kişilik özelliklerine dönüşümünde çeşitli faktörlerin rol oynadığını gösterir (Burger, 2006: 352).

M.Ö. 4. yüzyılda Hipokrat, beden kimyasının mizaç üzerinde önemli etkisi olduğunu öne sürmüştür. Hipokrat, insan mizacını egemen sıvıya göre dört kategoriye

ayırmıştır. Orta çağ el yazmalarında bu dört mizaç tipi şu şekilde tanımlanmıştır (Zangwill, 1990: 136, Baymur, 2006: 272-73).

- 1- Hafif kanlı (sanguine) mizaca sahip bireylerde kan baskındır. Bu kişiler eğlence, müzik ve şarap gibi aktivitelerden hoşlanır. Genellikle neşeli ve enerjiktirler.
- 2- Ağır kanlı (phlegmatic) mizaca sahip kişiler ise dinlenmek ve uyumaktan keyif alırlar. Yavaş hareket ederler ve genellikle sakin bir yapıya sahiptirler.
- 3- Sevdalı (melankolik) mizaca sahip bireyler derin düşünceye sahip ve cesurdurlar. Duygusal ve romantik bir yapıları vardır.
- 4- Asabi (choleric) mizaca sahip kişiler ise ateşli ve agresif olabilirler. Kolayca öfkelenirler ve genellikle hızlı hareket ederler.

Bu mizacın oluşumunda belirli sıvıların oranının etkili olduğu düşünülmüştür. Ancak bu teori günümüzde bilimsel olarak kabul edilmemektedir. İç salgı bezlerinin salgıladığı hormonlar mizacı büyük ölçüde etkiler. Farklı insanlardaki bezlerin boyutu ve aktivitesi farklıdır, bu da farklı duygusal tepkilere yol açar. Hormonların ruh halinde, huysuzlukta, duygusallıkta ve diğer duygusal durumlarda rol oynadığı bilimsel olarak kanıtlanmıştır (Bkz. Baymur, 2006: 273; Güney, 2008: 197).

Aile faktörü de mizacın gelişiminde önemlidir. Ebeveynler, davranışlarını çocuklarına göre ayarlar ve zamanla çocuğun davranışları ailedeki diğer bireylerin davranışlarına benzer hale gelir. Örneğin, huysuz bir çocuğun ebeveynleri anlayışlı ve hoşgörülü ise, çocuk daha sakin bir yapıya sahip olabilir. Sonuç olarak, ebeveynler ve çocuk arasında karşılıklı bir iletişim kurulur ve çocuğun mizacı şekillenir (Aktaran: Güney, 2008: 197).

Araştırmacılar, mizaç tiplerini nasıl tanımlayacakları ve sınıflandıracakları konusunda farklı görüşlere sahiptirler. Genel olarak kabul gören bir mizaç modeline göre; duygusallık, etkinlik ve sosyallik olmak üzere üç mizaç boyutu bulunmaktadır. Bu modelde, duygusallık, duygusal tepkilerin yoğunluğunu ifade eder. Etkinlik, bireyin genel enerji seviyesini belirtir. Sosyallik ise bireyin sosyal etkileşime ve

yakınlık kurma eğilimini yansıtır. Bu üç boyutla ilgili geliştirilen ölçek, bireylerin mizaçtaki bu üç boyutunu değerlendirmemize yardımcı olur (Burger, 2006: 352-353).

2.7.2. Kişilik Karakteri

Karakter, bireylerin çeşitli durum ve olaylarda kızgınlık, üzüntü, haklılık, haksızlık, mutluluk ve mutsuzluk gibi duygularla nasıl tepki verdiğini ve tutumlarını nasıl sergilediğini yansıtan ve bu tepkilerin sabitlik ya da kararlılık göstermesini ifade eden bir niteliktir. Karakter ve kişilik kavramları, bireylerin davranışlarını anlamak için kullanılırken, bu iki kavram arasında belirgin farklar bulunmaktadır. Kişilik, bireyin genel yapısını ve davranış eğilimlerini tanımlarken, karakter çeşitli durumlar karşısında ortaya çıkan özgün tepkileri ifade eder. Kişilik genellikle daha sabit ve değişmesi daha zordur, karakter ise daha esnektir ve değişiklik gösterebilir. Karakterin esnekliği, inançlar tarafından şekillendirilmiş olmasından ve kişinin bakış açısını ve dünya görüşünü değiştirerek karakterinde dönüşümler yaratabilmesinden kaynaklanır. Kişilik ise, belirli inanç ve arzuların bir kombinasyonu olarak tanımlanabilir ve bu, bireyin belirli şartlar altında nasıl hareket edeceğini belirleyen bir eğilimdir. Bu bağlamda, karakter ve kişilik kavramları birbirine yakın olsa da birbirlerinden farklı ve isteğe bağlıdır (Banicki, 2017:58).

2.7.3. Kişilik Benliği

Benlik, düşünce tarzımız, tercihlerimiz, inançlarımız, tutumlarımız ve düzenlenmiş fikirlerimizin yanı sıra farklı yaşam rollerinde nasıl davranmamız ve nasıl tepki göstermemiz gerektiğine dair rehberlik eden bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Benlik kavramı, bireyin psikolojik yapı, özellikler ve yeteneklerini anlamak için karmaşık bir yapıya sahiptir, çünkü herkesin kendisi hakkında farklı algıları vardır. İnsanlar genellikle kendilerini nazik, sakin, sabırlı, bencil veya kaba olarak tanımlayabilirler ve bu algılar kişiden kişiye değişiklik gösterebilir. Ancak bu farklı algıların arkasında yatan ortak nokta, organize edilmiş bir benlik kavramının varlığıdır. Birey, kendi benlik kavramıyla örtüşen bir inanca sahip olduğunda, bu inanca sadık kalır ve genellikle değişikliği kabul etmez. Benlik, zamanla evrilen bir yapıya sahiptir ve sosyal etkileşimler ve insanlarla olan ilişkiler aracılığıyla şekillenir (Brown, 1998: 2).

2.7.4. Kişilik Kültürü

Kültür, birey gruplarının benzersiz birikimlerini oluşturan ve semboller aracılığıyla edinilen ve aktarılan açık ve örtük davranış kalıplarından meydana gelir. Kültürün merkezinde, geleneksel düşünceler ve bu düşüncelere bağlı değerler bulunmaktadır. Kültürel sistemler hem eylemlerin sonuçları hem de gelecekteki eylemlerin şartları olarak düşünülebilir. Unesco'ya göre kültür, bir topluluğun veya toplumsal bir olgunun değerlerini, algılarını, tutumlarını, düşüncelerini, duygularını, yaşam biçimlerini, yaşantılarını, temel haklarını, adetlerini ve inançlarını kapsayan bir kavramdır (Köknel, 1999: 21-23).

Önde gelen kültür ve kişilik teorisyenleri, sosyalleşme süreçlerinin doğrudan kişilik yapılarını şekillendirdiğini belirtmişlerdir. Sosyalleşme, bir bireyin duygularını, düşüncelerini, davranışlarını, kültürel değerlerini ve normlarını belirleyen bir süreçtir. Bu süreç, bireyin toplumsal çevrede etkili ve üretken bir üye olarak yer almasını ve rol almasını sağlar. Kültür ve kişilik çalışmaları, farklı sosyalleşme süreçlerinin nasıl farklı kişilik tiplerine yol açtığını araştırmıştır (Zel, 2001: 32-34).

2.7.5. Kişilik Kimliği

Kimlik, büyük ölçüde "Kim olduğunuz?" sorusuyla bağlantılıdır ve temel değerlerimizin yaptığımız seçimler üzerinde etkisi vardır. Bu seçimler, kimliğimizi ve değerlerimizi yansıtır. Son kırk yılda, kimlik kavramı hem teorik hem de ampirik olarak sosyoloji ve sosyal psikoloji alanlarında gelişim göstermiştir. Bu sürekli ilgi, bireylerin sosyal etkileşimlerde ve toplum içinde nasıl yer aldıklarını anlamada önemlidir (Marshall, 2000: 9-12).

Genellikle, kimlik, belirli rolleri tanımlayan ve bireyleri diğerlerinden farklı kılan özelliklerin paylaşıldığı bir anlamlar bütünü olarak kabul edilir. Çocuklar, ebeveynlerinin görüşleri ve düşünceleri doğrultusunda kendilerini tanımlarlar. Psikologlar, kimlik oluşumunun mevcut sosyal rollerle uyumlu "kendini bulma" süreci olduğunu düşünmektedirler. Bu nedenle, sosyal bir ortamda kendini tanımlamak, bir bireyin yapabileceği en zor seçimlerden biridir. Kimlik oluşturma süreci için üç ana hedef belirlenmiştir. İlk olarak, bireyin kişisel yeteneklerini keşfetmek ve geliştirmek gereklidir. Kişisel yetenekler, bireyin diğerlerinden daha iyi yapabileceği aktiviteleri

ifade eder. İkinci olarak, yaşam amacını belirlemek gereklidir. Başarmak istediğimiz şeyleri seçmek önemlidir ve bu hedefler, bireyin yetenekleri ve becerileriyle uyumlu olmalıdır. Yeteneklere uygun olmayan hedefler, hayal kırıklığına ve başarısızlığa neden olabilir. Son olarak, bireyin bu potansiyeli ve amacı gerçekleştirebileceği fırsatları bulması gereklidir. Esnek ve açık toplumlar, kimlikle ilgili seçimleri uygulama ve değiştirme konusunda hareketlilik sağlar (Walzer, 2001: 112).

2.8. Kişilik Üzerine Psikanalitik Kişilik Teorisi

Psikanalitik kişilik kuramı, insan davranışı ve kişiliği üzerine ilk kapsamlı teori olarak Sigmund Freud tarafından ortaya atılmış ve sonraki yıllarda diğer teorisyenler tarafından genişletilmiştir (Başaran, 2000: 62). Daha sonraki kişilik teorisyenleri, kendi teorilerinin Freud'un kuramından nasıl ayrıldığını veya onda gördükleri eksiklikleri nasıl düzelttiklerini vurgulamışlardır. Bu psikologlar, çoğunlukla psikanalitik kavramları ve önermeleri temel alarak kendi teorilerini Freud'un kuramına dayandırmışlardır (Burger, 2006: 104).

2.9. Kişilik Üzerine Sigmund Freud'un Kişilik Teorisi

Freud' a göre davranışları tayin eden şey bilinçaltı güdüleridir. Bu kurama göre davranışlar cinsellik ve saldırganlık olarak ortaya çıkan içgüdüsel dürtüler ile sosyal engeller arasındaki çatışmadan kaynaklanmaktadır (Şimşek vd., 2008: 102).

Freud kişilik analizinde süperegö, ego ve id çalışmalarını yapısal öğreti; bilinç öncesi, bilinç ve bilinçdışı çalışmalarını ise topografik öğreti altında toplamıştır (Şimşek, vd., 2008: 103). İlk olarak topografik kuramı ortaya atmıştır. Topografik kurama göre kişilikte aşağıda kısaca açıklanan; bilinç, bilinç öncesi ve bilinç dışı olmak üzere birbirinden farklı üç katman bulunmaktadır (Geçtan, 2005: 26; Köknel, 2005:116-117)

- **Bilinç:** Algı ve bilgilerin açık seçik izlendiği, duygu, düşünce tutum ve davranışa ilişkin haberdarlığın bulunduğu süreçtir.
- **Bilinç öncesi:** Buna bilinçaltı da denir. Bilince yakın olan, hemen bilinçli olacak bilgiler, anılar ve düşüncelerden oluşur.

- **Bilinçdışı:** Bilinçdışı sansür mekanizmasının engeli dolayısıyla bilinç düzeyine ulaşma olanağı olmayan zihinsel süreçleri içerir. Bu içerik gerçekte mantığa uymayan ve insanın içinden geldiğince doyurulmak istenen dürtülerden oluşur. Konuşma tutum ve davranıştaki çeşitli anlatım yolları ve simgelerle günlük davranışa yansır.

Bilinç, farkında olduğumuz düşüncelerimizi içerir. Pek çok kişi bilinç ve bilinç öncesindeki malzemenin zihnimizdeki düşüncelerin büyük bir bölümünü oluşturduğunu düşünür. Ancak Freud bunun buzdağının görünen yüzü olduğunu belirtmektedir. Düşüncelerimizin büyük çoğunluğu ve psikanalitik bakış açısına göre en önemli kısmı, bilinçaltında bulunmaktadır. Bu malzemelere her istediğimizde ulaşmamız mümkün değildir. Freud'a göre, bazı olağan üstü koşullar dışında, bilinçaltı bilgiyi bilinç düzeyine getiremeyiz. Fakat günlük davranışlarımızın çoğunun altında bilinçaltı malzeme yatar. Bilinçaltının, davranışlar, özellikle de anormal davranışlar üzerindeki etkisini anlamak, psikanalitik bakış açısını kavramanın da yoludur (Burger, 2006: 77).

Freud'un düşünsel evrimi içerisinde geçici bir model olarak yer bulan topografik kişilik teorisi, klinik çalışmalar sırasında bazı durumların bu modele uymadığını fark eden Freud tarafından, kişilik yapısını açıklayan yapısal bir teoriye dönüştürülmüştür. Freud'un yapısal teorisinin ortaya çıkışıyla birlikte, topografik yaklaşım önemini kaybetmiştir (Geçtan, 2005: 26).

Freud'un yapısal teorisine göre, kişilik id, ego ve süper ego adlı üç temel bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenler, farklı işlevlere, özelliklere, yapısal özelliklere, çalışma sistemlerine, dinamiklere ve düzeneklere sahip olmalarına rağmen, birbiriyle yoğun bir etkileşim içerisinde dirler (Schultz ve Schultz, 2002: 580).

Bu üç temel öge çoğunlukla insan davranışlarını aşağıda açıklandığı gibi yönetmektedir.

- **İd (Alt ben):** Kalıtsal kökenli ve içgüdüsel eğilimleri barındıran, doğuştan gelen psikolojik enerjinin bütünüdür. Freud'a göre, bu bileşen, cinselliğin hâkim olduğu ve diğer iki bileşenin işleyişi için gereken enerjiyi sağlayan bir yapıya sahiptir. İd'de, bireyin henüz hiçbir dış etki veya kısıtlama altında

olmayan temel istek ve arzuları, yani biyolojik eğilimleri bulunmaktadır. Bu bileşen, değer yargılarından bağımsız olarak, iyi ve kötü, ahlak gibi kavramlardan habersiz bir doğaya sahiptir (Freud: 2008:102).

İd, sadece haz ilkesine uygun olarak dürtüsel ihtiyaçları karşılamak için hareket eder. Bu kısımda, mantık veya düşünce etkili değildir ve İd içindeki süreçler, mantığın gerektirdiği yasalara uymaz. İd'de yerleşik olan ve dışa çıkmamış olan bu istekler, kendi başlarına yok olmazlar ve uzun süre bu bileşende kalırlar (Burger, 2006: 78).

- Ego (Ben): Freud, egoyu, uyarıları algılama ve kendini koruma amacıyla düzenlenmiş, dış dünyanın etkisiyle değişikliğe uğramış bir id bölümü olarak tanımlar. Ego'yu, canlı bir hücreyi saran zar katına benzetir ve id için bu dünyanın temsilcisi olarak görevlendirir, enerjisini idden alır (Freud: 2008: 103).
- Ego, gerçek dünya ile id arasında bir köprü görevi görür ve kişinin davranışlarını yönlendiren rasyonel bilişsel süreçleri içerir (Woffard, 1982: 150). Ego, id ile sıklıkla çatışsa da temel görevinin id'in istek ve dürtülerini mümkün olduğunca karşılamak olduğunu bilir ve bu doğrultuda çalışır (Cüceloğlu, 2003: 408). Bununla birlikte, bu görevi yerine getirirken mevcut durumun gerçeklerini de göz önünde bulundurur. Yani, id'in sınırsız bir şekilde hüküm sürdüğü haz ilkesini, gerçeklik ilkesiyle değiştirmeye çalışır. Ego, id'in tutkularıyla dolu olmasının aksine, akıl ve sağduyu gibi nitelikleri temsil eder (Babaoğlu, 2009: 86).
- Egonun amaca odaklanmış işleyişi, idin isteklerine tatmin edici bir yanıt verebilir. Bu nedenle id, isteklerini karşılamak için sürekli olarak egoya baskı yapar. Bu baskı, bilinçaltındaki id isteklerinin bilinç düzeyine, yani egoya yükselme çabası olarak ortaya çıkar (Kağıtçıbaşı, 2006: 327-328).

Bu kuramın öne çıkan özelliği, zihinsel işlevlerin bütünsel organizma ile ilişkili olmasıdır. Freud'a göre ego, uyumlu ve rasyonel davranışlarıyla organizmanın içindeki sabit durumu ve uyarılma seviyesini sürdürme işlevine sahiptir, bu da bir homeostatik işlevdir. Organizma, içsel biyolojik ihtiyaçlar ve dış uyarıcılarla yaşam sürecini sürekli olarak dengelemeye çalışır. Ego, içgüdüsel ihtiyaçları içten, durumları dıştan algılar;

bütünleyici işlevi sayesinde içgüdüsel arzuları, süper egonun talepleriyle ve çevresel koşullarla uyumlu hale getirir. Ayrıca, isteğe dayalı davranışları dengeleyen yürütme işleviyle, bütünleyici işlevin rasyonel ve bilişsel sonuçlarını uygular. Ego, bu homeostatik işleviyle organizmadaki temel, dinamik eğilimlerle ve anlık tatmin olma istekleriyle sürekli bir çatışma içindedir (Gürol, 2002: 29-30).

Ruhsal yapının düzenleyici, dengeli ve uyumlu parçası olan ego, bu düzenleme ve uyum sağlama görevini şu yeteneklerle gerçekleştirir (Altıntaş ve Gültekin, 2005: 8):

- Dürtüsel gereksinimlerin içeriden algılanması,
- Dış dünyadaki koşulların ve durumların algılanması,
- Bütünleme ve birleştirme yetisi ile dürtülerin birbirleri ile süperegonun istekleri ile düzenlenmesi ve çevresel koşullara uyabilecek bir niteliğe uydurulabilmesidir,
- Yürütme yetisi ile istemli davranışın eyleme geçirilmesi.

Ego, uyum sağlama görevini yerine getirirken sık sık başarısızlıkla karşılaşır. İdin baskısı altında, süper egonun aşırı talepleriyle, gerçek dünyanın zorluklarıyla mücadele eden ego, çeşitli güçler arasında uygun dengeyi bulmak için sürekli bir mücadele içindedir (Freud: 2008:106).

Ego, idin isteklerini kendi istekleri gibi gerçekleştirmeye çalışır. Temel hedefi idin taleplerini karşılamaktır. İyilik ya da kötülük gibi ahlaki kavramlarla ilgilenmez; eğer durum uygunsa ve mümkünse isteği yerine getirir. Ego'nun ahlaki bir tutumu yoktur (Bkz. Babaoğlu; 2009: 86; Cüceloğlu, 2003: 408).

- Süper ego (Üst ben): Egonun hangi isteklerin bilinç düzeyine çıkmasına izin vereceğini ve hangilerini bilinçaltında tutması gerektiğini belirleyen süperegodur. Süperego, idin tam zıttı olarak ferdin sosyo-kültürel çevresinin ürünüdür. Çocuğun büyükleriyle olan etkileşimi sonucunda çocukluk döneminde gelişen süperego, toplumsal normları ve yasakları içerir (Kağıtçıbaşı, 2006: 328; Erdoğan, 1983: 199). Süper egonun başlıca işlevleri şunlardır (Geçtan, 2005: 46);
- İdden gelen dürtüleri bastırmak ve ketlemek,

- Egoyu gerçekçi amaçlar yerine ahlaki amaçlara yönelmeye inandırmaya çalışmak,
- Kusursuz olmaya çalışmaktır.

Süperego, içerdiği yasakların bir kısmını bilinçli olarak, diğer bir kısmını ise bilinçaltında barındırır. Zira bazı yasaklar, bilincin tam olarak gelişmediği erken yaşlarda öğrenilir. Süperego, vicdanı ve ego ideali gibi kavramları içerir. Ego ideali, çocuğun olmak istediği kişiyi yansıtır (Kağıtçıbaşı, 2006; 328). Ahlak, vicdan, doğruluk ve dürüstlük gibi soyut erdemler burada şekillenir (Usal ve Kuşluvan, 1998: 89).

Freud'a göre süperegonun temeli doğuştan gelen bir kavram değildir. Herkes, küçük bir çocuğun ahlak dışında anormal olduğunu bilir; çocuk, zevke doğru götüren dürtülere karşı içsel bir engellemeye sahip değildir. Süperegonun rolü, ilk olarak ana-babanın otoritesine düşer. Ana-babanın etkisi, sevgi gösterme ve cezalandırma tehdidinde bulunma yoluyla gerçekleşir. Ana ve baba tarafından oluşturulan bu dış engel içselleştirildiğinde, süperego ana-baba direktiflerinin yerini alır. Çocuğu gözetler, yönlendirir ve tehdit eder, eskiden olduğu gibi (Freud: 2008: 88-89).

Kişiler arasındaki farklılığın temel kaynağı, her üç kişilik diliminin bireyden bireye değişiklik göstermesi veya ego ile id ve süperego arasında kurulan değişik dengeye bağlıdır (Erdoğan, 1983: 256). Tüm bu bilgiler ışığında, idin kişiliğin biyolojik yönünü, egonun psikolojik yönünü ve süperegonun ise toplumsal yönünü oluşturduğu söylenebilir (Yanbastı, 1996: 22; Allen, 2003: 22-23).

Freud'un psikolojiye getirdiği en tartışmalı katkılardan biri, kişilik gelişimi teorisidir. Freud, yetişkin kişiliklerinin, yaşamın ilk beş veya altı yılındaki deneyimlere dayandığını öne sürer. Yetişkinler bazen çocukluklarından farklı gibi görünse de Freud'a göre yetişkin kişiliğinin temelleri çocukluk yıllarında atılır (Burger, 2006: 85).

Freud'un kişilik gelişim teorisine göre insan kişiliği farklı evrelerden geçerek şekillenir. Freud, bu evreleri oral, anal, fallik, latens ve genital olarak adlandırmıştır ve bu süreci psikoseksüel gelişim dönemleri olarak tanımlamıştır. Oral dönem, doğumdan bir yaşına kadar olan süreci kapsar. Yetersiz beslenen veya gereksiz yere uzun süre emzirilen çocuklar, bağımlı ve güvensiz kişilik özellikleri geliştirebilirler.

Anal dönem ise bir ile üç yaş arasındadır. Bu dönemde uygulanan katı ve otoriter disiplin bağımsızlık duygusunu olumsuz etkileyebilir. Fallik dönem, üç ile altı yaş arasındaki çocukları kapsar. Bu dönemde, meraklı ve sorgulayıcı çocuklar hor görülüp cezalandırıldığında, ilerleyen yaşlarda cinsel kimlikle ilgili sorunlar yaşayabilirler. Latens dönemi, altı ile onbir yaş arasındaki çocukları içerir. Bu dönemde, önceki evrelerde edinilen alışkanlıklar ve özellikler pekiştirilir. On bir yaşından sonra başlayan genital dönemde ise kişilik, çocukluktan yetişkinliğe doğru evrilmektedir. Freud'a göre, oral, anal ve fallik dönemleri kişilik oluşumunda kritik öneme sahiptir (Şimşek vd., 2008: 104).

2.10. Kişilik Üzerine Carl Jung'un Kişilik Teorisi

Jung'a göre insan kişiliğini anlama süreci üç ana soruyu içerir (Geçtan, 2005: 160-161).

- 1- Kişilik yapısını oluşturan bölümler nelerdir? Bu bölümler birbirleriyle ve dış dünyayla nasıl bir etkileşim içindedirler?
- 2- Kişiliğe etkinlik kazandıran enerji kaynakları nelerdir ve bu enerji kişiliğin çeşitli bölümlerine hangi oranlarda dağılmıştır?
- 3- Kişilik nasıl oluşur ve bireyin yaşamı boyunca nasıl bir değişim uğrar?

Bu üç soru kişilik kavramının yapısal, işlevsel ve gelişimsel yönlerini yansıtır. Jung, zihinsel süreçler ve faaliyetler hakkında konuşurken "psişe" terimini kullanmış ve bu terimle kişiliği psişe olarak tanımlamıştır (Fordham; 2004: 17). Psişe kavramıyla, Jung insanı bütünsel bir varlık olarak görür ve kişiliğin farklı yapıdaki parçaların birleşimiyle oluştuğu fikrini reddeder. Zira psişe, birbirinden farklı işlevlerde çalışan ve birbiriyle etkileşim halinde olan sistemlerden oluşur. Jung bu sistemlere bilinç, bireysel bilinçdışı ve kolektif (toplumsal, ırksal) bilinçdışı adını verir (Geçtan, 2005: 161).

Kişiliği oluşturan sistemlerden biri olan bilinç, yaşamın erken dönemlerinde ortaya çıkar. Bilinç alanının gelişimi, Jung'ın düşünce, duygu, algı ve içgüdü olarak adlandırdığı zihinsel işlevlerin günlük yaşamda sürekli olarak kullanılmasıyla sağlanır. Bu dört zihinsel işlevin yönlendirmesi iki farklı tutumun ortaya çıkmasına yol açar. İçedönüklük, zihinsel işlevlerin içsel ve öznel dünyaya odaklanmasıyla meydana

gelirken; dışa dönüklük, bu dört işlevin dış ve objektif dünyaya yönelmesiyle oluşur (Eroğlu, 2007: 204).

Jung, içedönüklük ve dışadönüklük kavramlarını ilk olarak tanımlayan kişidir. İçedönük bireyin düşünceleri ve ilgileri içsel dünyalarına odaklanmıştır; genellikle diğer insanlarla sınırlı etkileşimde bulunurlar. Genellikle insanlara karşı kuşkuludurlar ve düşünmeyi eyleme tercih ederler. Dışadönük birey ise sürekli olarak diğerleriyle birlikte olmayı tercih eder ve yalnız kalmaktan hoşlanmaz. Sosyal bir yapıya sahiptir ve çevresiyle iyi ilişkiler kurar. Aktif bir yaşam sürdürebilmek için bireyin bu iki yönü arasında denge kurması gerekmektedir. Kişilik sorunları, içedönüklük ve dışadönüklük arasındaki dengesizlikten kaynaklanabilir (Ellis ve Dick, 2003: 27; Fordham, 1997: 22).

Jung'a göre kişisel bilinçdışı, egonun reddettiği deneyimlerin, duyguların ve düşüncelerin saklandığı bir alandır. Bu alanda ya bilince hiç ulaşmamış ya da çatışma yarattığı için bastırılmış ve geri gönderilmiş deneyimler yer alır (Eroğlu, 2007: 204). Bu deneyimler ya bilince erişmek için yeterince güçlü değildir ya da bilinç seviyesinde varlıklarını sürdüremeyecek kadar zayıftırlar. Jung'a göre, kişisel bilinçdışı rüya oluşumunda önemli bir role sahiptir ve burada saklanan deneyimler rüyalarda açığa çıkar (Jung, 1999: 66).

Jung'a göre kişiliğin temel unsurları, hocası Freud'un da vurguladığı gibi bilinçdışı ve benliktir. Ancak, Jung, Freud'dan farklı olarak, ırkların karakteristik özelliklerini taşıyan ve insanlık tarihinin geniş bir zaman dilimini kapsayan, kalıtım ve genler aracılığıyla nesiller boyunca devam eden kolektif bilinçdışı kavramını ortaya koymuştur. Bu kavram, bireylerin atalarından miras aldığı kalıtsal davranış biçimleriyle ilgilidir ve nesilden nesile geçen kalıtsal özellikleri ifade eder (Eren, 2001: 88).

Kolektif bilinçdışı, insanlık tarihinin derinliklerinden gelen gizli bellek izlerinin bütünüdür. Bu, insanın evrimsel yolculuğunun psişik izlerini taşır ve geçmiş nesillerin deneyimlerinin birikimiyle oluşmuştur. Jung, kolektif bilinçdışının evrensel oluşunu, tüm insan ırklarının beyin yapısındaki belirgin benzerlikler sayesinde evrim teorisiyle açıklayabileceğini savunmuştur (Schultz ve Schultz, 2002: 563). Kişisel bilinçdışı,

daha önce bilinçte var olan deneyimlerden oluşurken, kolektif bilinçdışı, bireyin bilincine hiç girmemiş, atalarından gelen izleri barındırır (Jung: 1999: 66).

Jung'a göre, insanın davranışları geçmişten etkilenirken, geleceğe yönelik bir şekilde gerçekleşir. Bu, insanın istediği geleceği oluşturma yeteneğine sahip olduğunu gösterir. İnsan, kendi geleceğini şekillendirme kapasitesine sahip bir kişiliğe sahiptir (Eren, 2001: 88).

2.11. Kişilik Üzerine Alfred Adler' in Kişilik Teorisi

Adler'e göre, kişilik, bireyin kendisi, toplum ve diğer insanlarla geliştirdiği tutumların sonucunda şekillenir. Kişilik, toplumsal bir olgudur ve bir bireyin çevresiyle ilişkisi bağlamında değerlendirildiğinde anlam kazanır (Adler, 2004: 133). Kişiliğin odak noktası bilinçtir. İnsan, bilinçli bir varlık olarak, davranışlarının farkında olan bir yapıya sahiptir (Altıntaş ve Gültekin, 2005: 38). Adler'e göre, kendimizle ilgili keşfedebileceğimiz ilk şey, bir hedefe ulaşma çabamızdır. Bilinçli amaçlar ve hedefler, psikolojik süreçlerin itici gücüdür ve bu amaçlar, gerçekçi veya hayali olabilir, bireyin davranışlarını yönlendirir (Adler, 2004: 26).

Alfred Adler, üstünlük arayışı kuramını ortaya koymuştur. Ona göre, insan davranışlarının arkasındaki temel motivasyonlar üstünlük ve egemenlik içgüdüleri ile güç ve prestij kazanma arzusudur (Başaran, 2000: 65). İnsanlar sürekli olarak karşılaştıkları objeleri, varlıkları ve çeşitli durumları kontrol altına almayı ve hükmetmeyi amaçlarlar. Adler, her bireyin içinde böyle bir üstün olma isteği bulunduğunu belirtir ve bu isteğin her zaman ve her yerde tatmin edilmesinin mümkün olmadığını vurgular. Üstün olma ve güçlü olma hissinin tam anlamıyla yaşanabilmesi için bireylerin çeşitli güç araçlarına (gelir, bilgi, statü, fiziksel kuvvet, görünüm) sahip olmaları gerektiğini ifade eder. Bu üstünlük ve etki araçlarının bireyler ve toplumlar arasındaki dağılımı genellikle eşitsizliklerle karakterize edilir (Adler, 2004: 37).

Üstünlük duygusu, insanların kazanmayı arzuladığı temel güçtür ve cinsel dürtüden daha baskındır. Bu duygu, bireyin diğerleri karşısında kendini ya üstün ya da aşağı olarak görmesine sebep olur. Üstünlük duygusu engellendiğinde veya yeterince tatmin edilmediğinde, birey aşağılık duygusuyla karşı karşıya kalabilir. İnsanın temel aşağılık duygusu, bebeklik döneminde, gerçekten savunmasız ve yardıma muhtaç

olduğu zamanlarda oluşur. Adler'e göre eksiklik duygusu evrenseldir, her bireyde bulunur ve bireyin yaşamı boyunca devam eder. Bu duygu aynı zamanda bireyi harekete geçiren ve eyleme geçmesini sağlayan bir motivasyon kaynağıdır (Yanbastı, 1996: 74). Birey, diğerlerine karşı üstünlük kurma ve baskın olma çabası içindedir. Bu yolla, insan belli bir yönde (bazen toplumsal olarak kabul görmeyen bir yönde bile) kendini geliştirmeye çalışarak kişiliğini şekillendirir (Başaran, 2008: 74).

Adler'e göre kişilik, bireyin doğrudan doğruya kendi içsel gelişimiyle şekillendirdiği bir bileşimdir ve çevresel unsurlarla sınırlı kalmamalıdır. Kişilik, bireyin çevresel etkileşimlerde doğrudan aranmamalıdır. Bunun yerine, kişilik; bireyin öznel değer yargıları, ilgi alanları, duyguları ve düşünceleri ile algılanan ya da duyumsanan tüm uyarıcıların nasıl çözümlendiğini ifade eder (Usal ve Kuşluyan, 1998: 90).

2.12. Kişilik Üzerine Eric Berne'nin Kişilik Teorisi

Freud'un kişilik hakkındaki görüşlerine yakın bir yaklaşımı olan kuram, Eric Berne'nin kuramıdır. Berne, kişiliği duygusal boyutuyla ele alır ve kişiliğin üç farklı yönü olduğunu belirtir: çocuksu yön, ebeveyn yönü ve olgun yönü.

Berne'ye göre her birey, kısmen çocuk özelliği taşır. Bireyin zihinsel yapısında bulunan bu özellikler, kişinin bencil ve sorumsuz hissetmesine neden olabilir (Erdoğan, 1983: 94). Çevresel etkilere rağmen kişisel eğilimler genellikle öne çıkar. Çocukluk döneminde davranışlar, çevresel etkileri göz ardı ederek şekillenir. Berne'nin çocukluk yönü, Freud'un id kavramına benzer, ancak daha hafifletilmiş bir şekildedir. Ebeveyn yönünde ise, başkalarına rehberlik etme ve öğüt verme söz konusudur. Ebeveynlik yönü, bireyin yaşamındaki istikrarı sağlayan bir faktördür. Geleneklere olan bağlılık, ebeveynlik yönüyle ilişkilidir. Bu yön, her bireyde farklı şekillerde ve derecelerde ortaya çıkar. Genellikle ebeveynlik yönü, çocuklukta daha az belirgindir, ancak yaşlandıkça önemi artar. Bu yön, bireyin yaşamında Freud'un süperegö kavramına benzer bir rol oynar (Erdoğan, 1983: 256; Usal ve Kuşluyan, 1998: 94; Eroğlu, 2007: 205).

Kişiliğin olgun yönü, çocuklukta ortaya çıkan eğilimlerin kontrol altına alındığı ve çevreye uyum sağlayacak şekilde yönlendirildiği bir aşamayı ifade eder.

Bu yön her bireyde bulunur ve yaşamın devamı için önemlidir. Olgunluk, gerçeği objektif bir şekilde değerlendirme kapasitesi kazandırır ve bireyin daha etkili olmasını sağlar. Olgunluk yönü, günlük olayları değerlendirme, davranışları düzenleme ve ebeveynlik ile çocukluk yönleri arasında denge kurma gibi süreçlerde etkilidir. Bu yön ayrıca bireyin düşünce biçimlerini şekillendirme konusunda da rol oynar (Erdoğan, 1983: 257; Eroğlu, 2007: 206).

Bu aşamaların ardışık ve tamamlayıcı olarak değil, sürekli bir şekilde var olduğunu kabul etmek önemlidir. Kişiliği şekillendiren her özellik, bireyin doğumundan ölümüne kadar sürekli olarak var olur ve insan kişiliği, bu üç değişkenin çeşitli kombinasyonlarıyla oluşur (Eroğlu, 2007: 206). Berne, zaman içinde kişiliği farklılaştıran bu aşamaların, aynı zamanda bir kişiliğin bileşenleri olabileceğini de belirtmiştir (Usal ve Kuşluvan, 1998: 94).

2.13. Raymond B. Cattell – Faktör Analitik Ayrıcı Özellik Teorisi

Cattell, kişilik özelliklerini araştırırken faktör analizi metodunu tercih etmiştir. Kişiliğin işleyişi ve gelişimi konusunda, planlı araştırma ve geliştirme yöntemlerine ek olarak, güvenilir ölçüm sistemlerinin önemini vurgulamış ve bu bağlamda faktör analizini benimsemiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2009: 261-262).

Kişilik özelliklerinin sayısını belirleme yaklaşımı, Cattell'in kişilik çalışmalarının merkezini oluşturmaktadır. Cattell, bireyin sahip olduğu özellikleri ilişkili ve ilişkisiz olarak gruplandırarak kişilik yapısını açıklamaya yönelik bir yaklaşım benimsemiştir. Bu teorisini desteklemek için istatistiksel bir araç olan faktör analizini kullanmıştır (Cattell, 1952: 510).

Cattell, kişilik özelliklerinin kaynaklarını belirlemek için farklı veri türlerini kullanmıştır. İlk olarak, bireyin hayatında onu yakından tanıyan kişilerin görüşlerine dayalı L-verileriyle kişiliği oluşturan 15 faktöre ulaşmıştır. Daha sonra ise, bireyin kendi gözlemleriyle elde edilen Q-verilerini kullanarak kişiliğin 16 faktörünü tanımlamıştır (İnanç ve Yerlikaya, 2009: 264).

2.14. Robert R. McCrae ve Paul T. Costa – Beş Faktör (Büyük Beşli) Kişilik Teorisi

McCrae ve Costa, kişiliğin yapısını ve devamlılığını anlamak için faktör analizini benimsemişlerdir. İlk olarak dışadönüklük ve nevrotizm boyutlarını, daha sonra da deneyime açıklık boyutunu keşfetmişlerdir. 1985 yılına kadar üç boyutlu bir model üzerinde çalışan bu araştırmacılar, daha sonraki çalışmalarında kişiliğin beş boyutlu olduğunu belirlemişler ve bu beş boyutun ölçülmesi için bir model geliştirmişlerdir (İnanç ve Yerlikaya, 2009: 284-285).

Beş Faktör Kişilik Modeli olarak bilinen bu model, dört temel ilkeye dayanmaktadır (Costa ve McCrae, 1992: 653):

- 1- Modele adını veren bu beş faktör, kişinin davranışlarını gösteren eğilimleri temsil etmektedir.
- 2- Her bir faktöre ait olan özellikler, bütün sistem ve dilde karşılık bulabilmektedir.
- 3- Bu faktörler, farklı kültürlerde farklı şekillerde ifade edilse de bir şekilde yansıması görülebilmektedir.
- 4- Bütün faktörlerde biyolojik temellerin olması kalıtsallığın göstergesidir.

McCrae ve Costa'nın kişilik konusundaki bu yaklaşımı, psikometrik temelli bir teorinin geliştirilmesine katkıda bulunmuştur. Beş faktör kişilik modeli, bilimsel açıdan sınanabilirliği yüksek bir teori olarak kabul edilmekte ve yapılan araştırmalar sonucunda farklı dil ve kültürlerde de tutarlılık göstermektedir. Günümüzde kişilik ölçümünde en yaygın olarak kullanılan modellerden biri beş faktör kişilik özellikleri modelidir (İnanç ve Yerlikaya, 2009: 290).

2.14.1. Beş Faktör Kişilik Özelliği

Beş Faktör Kişilik Özelliği, bireylerin kişilik özelliklerini anlamak ve değerlendirmek için yaygın olarak kullanılan bir teorik çerçevedir. Bu model, kişiliğin beş temel boyutta incelenebileceğini öne sürer: Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal Denge ve Açıklık (Costa ve McCrae, 1992).

- Dışadönüklük boyutu, bireylerin sosyal etkileşimlere ne kadar istekli olduklarını ve enerji aldıklarını ifade eder. Yüksek dışadönüklük puanına

sahip bireyler, genellikle sosyal, konuşkan ve enerjik olurken; düşük puanlı bireyler daha içe dönük ve yalnız vakit geçirmekten hoşlanır (John, Naumannve Soto, 2008).

- Uyumluluk ise bireylerin ne kadar işbirlikçi, yardımsever ve empatik olduğunu gösterir. Uyumluluğu yüksek olan bireyler, başkalarının duygularını önemser ve uyumlu ilişkiler kurma eğilimindedir. Buna karşın, uyumluluğu düşük bireyler daha rekabetçi ve eleştirel olabilir (McCraeveCosta, 2004).
- Sorumluluk boyutu, bireylerin ne kadar organize, dikkatli ve güvenilir olduklarını ölçer. Yüksek sorumluluk düzeyine sahip bireyler, planlı ve disiplinli bir yaşam tarzı benimserken; düşük düzeydeki bireyler daha esnek ve düzensiz olabilir (Goldberg, 1990).
- Duygusal Denge, bireylerin duygusal istikrarını ve stresli durumlarla başa çıkabilme kapasitelerini yansıtır. Bu boyutta yüksek puan alanlar genellikle sakin, güvenli ve stressizdir. Duygusal dengesi düşük olanlar ise daha çabuk endişelenir ve duygusal olarak hassas olabilir (CostaveMcCrae, 1992).
- Açıklık boyutu, bireylerin yeni deneyimlere ve farklı fikirlere ne kadar açık olduğunu ifade eder. Yüksek açıklık puanına sahip bireyler yaratıcı, meraklı ve yeniliklere açıktır; düşük puanlı bireyler ise daha geleneksel ve rutine bağlıdır (John vd., 2008).

Bu model, kişilik özelliklerinin geniş bir yelpazede incelenmesine olanak tanır ve iş performansı, akademik başarı gibi birçok alandaki etkilerini anlamak için kullanılır. Beş Faktör Kişilik Modeli'nin gelişimi ve uygulaması üzerine yapılan araştırmalar, bu modelin psikolojideki önemini vurgulamaktadır (Costa ve McCrae, 1992).

2.15. Neo Analitik Teoriler

Freud'dan sonra, Fromm, Sullivan ve Horney gibi bilim insanlarının öncülük ettiği bu ekolde, kültürün bireyi şekillendirdiği ve kişilerarası ilişkilerin kişiliğe etki

ettiği görüşü benimsenmiştir. Freud'a karşı bir tepki olarak ortaya çıkan bu ekolün savunucuları, temelde tedavi yöntemi olarak psikoanalizi benimsemeleri nedeniyle neo-analistler olarak adlandırılmaktadır (Yanbastı, 1996: 9).

2.15.1. Neo Analitik Otto Rank'ın Kişilik Teorisi

Rank'a göre, duygular ve düşünceler insan davranışlarının ana belirleyicileri ve düzenleyicileridir. İnsanlar çevreleriyle etkileşim içindedir ve davranışları, rastlantısal olaylara verdiği tepkilerle sınırlı değildir. Davranışlarına yön verirken, insanlar içsel motivasyonlarına dayanarak tepki gösterecekleri olayları ve bu tepkileri seçerler. İstekleri ve hedeflerine göre çevrelerini şekillendirir ve adapte ederler (Geçtan, 2005: 203). Rank'a göre, insanın olumlu ya da olumsuz duygulara, örneğin korku veya sevgiye, verdiği tepkiler doğuştan getirdiği eğilimlerle şekillenmektedir (Usal ve Kuşluyan, 1998: 92). Rank, dünyatağında huzurlu bir sürecin ardından, doğumun getirdiği zorlu şartların yeni doğan bebekte oluşturduğu dehşetin, hatta en sağlıklı bireylerde bile süregelen birincil kaygının kaynağı olduğunu belirtmektedir. İnsan, bu ilk travmayı aşabilmek için uzun yıllar boyunca süregelen bir çaba göstermektedir (Rank; 2001: 8). Freud, doğum travmasını insanın yaşadığı ilk kaygı olarak tanımlamış ve sonraki yaşam kaygılarını genellikle cinsel nedenlerle açıklamıştır. Buna karşın Rank, insanın yaşamındaki kaygıların büyük bir kısmını, doğum anındaki ayrılık kaygısının tekrar eden bir deneyim olarak yorumlamıştır. Ona göre, doğum travmasıyla kaybedilen bağlamda, bebek annesinin desteğiyle yeni ilişkiler kurarak çevresiyle "birlikte olma" durumunu sürdürür. Ancak, doğal bir gelişim süreci olarak kurulan bu ilişkiler, daima sona erer ve ayrılık kaygısı, yaşamın farklı evrelerinde sürekli olarak yeniden yaşanır (Rank; 2001: 8-9).

2.15.2. Neo Analitik Karen Horney' in Kişilik Teorisi

Horney, Jung ve Adler gibi psikanaliz teorisinin etkisi altında kalmıştır. Diğer teorisyenlerden farklı olarak, Horney kişilik konusundaki görüşlerini belirlerken sosyal ilişkilerle ilgili derinlemesine analizler yapmıştır (Şimşek vd., 2008: 107). Horney'e göre, kişilik eğilimlerini sadece içgüdüsel dürtülerin etkisiyle şekillendirmek yerine, yaşam koşulları ve sosyal ilişkilerin kişiliği asıl olarak belirlediğini anlamalıyız (Horney; 1999: 9). Freud'un kuramında çevresel etkileri göz ardı etmediğini, ancak bunları sadece içgüdüsel dürtülerin şekillendirdiği bir etken olarak değerlendirdiğini

belirten Horney, çevreyi ve içerdği faktörleri araştırmasının merkezine yerleştirerek kişiliğin oluşumunda en önemli olanın bireyin yetiştiği sosyal çevre ve ilişkiler olduğunu vurgulamıştır (Horney, 1999: 78).

Horney'e göre, kişiliğin temel bileşeni endişe ve korkudur (Şimşek vd., 2008: 107). Çocuk, kendini düşmanca bir dünyada yalnız ve yetersiz hissetmekte ve bu kaygının oluşumunda, çocuğun anne ve baba ile olan ilişkilerinde güvenin sarsılmasına neden olan faktörler büyük rol oynamaktadır. Örneğin, aşırı sevgi veya reddedilme, aşırı koruyuculuk veya baskı, aile içi çatışmalar gibi durumlar buna örnek olarak gösterilebilir. Çocuğun sağlıklı bir şekilde gelişebilmesi için koşulsuz olarak sevildiğine ve istendiğine inanması gerekmektedir (Özkalp, 2004: 250).

Horney'e göre, bireylerin endişe, kaygı ve korkularla başa çıkmak için tercih ettikleri davranış seçenekleri şunlardır (Eren, 2001: 89-90):

- İnsanlara yaklaşmak onlara sevgi ve yakınlık duymak sureti ile endişe ve korkuları gideren taktikler.
- İnsanlardan uzak durmak, onlara karışmamak ve bağımsız biçimde hareket ederek endişe ve korkulardan sıyrılma taktikleri.
- İnsanlara karşı gelmek, onlarla mücadeleye girmek güçlü olduğunu diğer insanlara kabul ettirmek yoluyla endişe ve korkulardan sıyrılma taktikleri.

Düşünüre göre, bireylerin hayatlarında karşılaştıkları farklı kaygı ve korkularla başa çıkmak için seçtikleri davranışsal stratejiler, bireylerin hangi kişilik özelliklerine sahip olduklarıyla doğrudan ilişkilidir (Eroğlu, 2007: 207).

2.15.3. Neo Analitik Harry StackSullivan' ın Kişilik Teorisi

Sullivan, kişilik gelişimine odaklanırken toplumsal süreçler ve kültürün rolüne vurgu yaparak, bireyin özgül davranışlarının insanlar arasındaki ilişkilerden kaynaklandığını savunmuştur (Köknel, 2005: 124). Sullivan, kişilik teorilerinde sıkça göz ardı edilen insanlararası ilişkilere odaklanarak bu alandaki bir boşluğu doldurmuş ve davranış oluşumunda organizmanın dışındaki etkenlere önemli bir şekilde vurgu yapmıştır (Yanbastı, 1996: 122).

Sullivan'a göre, incelenmesi gereken birim birey değil, ilişkidir. Kişiliğin yapısal yapısı, sadece organizmadan kaynaklanan algılardan değil, aynı zamanda insanlararası ilişkilerin sonucudur. Kişilik, bireyin bir veya daha fazla ilişki içinde bulunduğu zaman ortaya çıkar, diğer insanların fiziksel varlığı da zorunlu değildir; bu, imgesel veya gerçekte var olmayan kişilerle de olabilir (Geçtan, 2005: 255). Bu bağlamda, Sullivan'ın kişiliğin oluşumunu ve davranışın ortaya çıkışını, insanlararası ilişkilerin yarattığı kaygılardan kaçış mekanizmalarına bağladığını görmekteyiz (Köknel, 2005: 124).

Sullivan'ın kişilik anlayışı, kişiliğin bir varsayım olduğu fikrine dayanmasına rağmen, Sullivan bazı aktif süreçleri de kişilik alanında göz önünde bulundurur. Sullivan'ın "dinamizm" olarak adlandırdığı yapı, bireyin bedensel organlarını kullanarak çevresiyle etkileşimini devam ettiren içsel bir sistemdir. Bu iç sistem, davranışları sürekli enerji dönüşümleri şeklinde sergiler ve Sullivan buna "benlik sistemi" adını verir. Ona göre, bu yapı, insanın kişiliğine, anlama yeteneğine, analizlerine ve ulaştığı sentezlere ışık tutar. Ancak bu yaklaşım, benliğin, kişisel koruyucu özelliklerine rağmen toplumsal ilişkilerde bir engel oluşturduğunu öne sürer. Sullivan'a göre, benlik sistemi geliştikçe bireyin kendi davranışlarını tarafsız bir şekilde değerlendirebilmesini ve gerçek kimliği ile benlik sisteminin algıladığı kişilik arasındaki farkı görmesini zorlaştırır. Oysa toplumsal bir varlık olan insanın gerçek kişiliğini keşfetmek, insanlarla sağlıklı ilişkiler kurabilmesi için bu tarafsızlığa ihtiyaç duyar (Usal ve Kuşluyan, 1998: 95).

2.15.4. Neo Analitik ErichFromm' un Kişilik Teorisi

ErichFromm, insanın doğuştan kazandığı ortak özellikleri temel alarak kişiliğin çevresel faktörlerin bir ürünü olduğunu savunur (Usal ve Kuşluyan, 1998: 96). Yani, kalıcı karakter veya kişilik, bireyin genetik yapısı ve doğuştan gelen özelliklerinin yanı sıra sosyal ve kültürel etkileşimlerin birleşiminden ortaya çıkar (Yanbastı, 1996: 96). Fromm'a göre, birey ve toplum arasındaki ilişki Freud'un belirttiği gibi sabit değil, sürekli bir değişim içindedir (Özkalp, 2004: 250).

Açlık, susuzluk, cinsellik gibi tüm insanlarda ortak olan temel ihtiyaçlar fizyolojik bir temele sahiptir ve insanın doğal dünyasıyla olan ilişkisini yansıtır.

Fromm bu ilişkiye "primal bağlar" adını verir. Öte yandan, sevgi, kin, güçlü olma arzusu veya boyun eğme gibi karakter farklılıklarına neden olan etkenler toplumsal sürecin sonuçlarıdır. Fromm bu süreci "bireyselleşme süreci" olarak adlandırır. Çocuk büyüdükçe ve primal bağlarından uzaklaştıkça özgürlüğüne kavuşurken aynı zamanda artan bir yalnızlık hisseder. Bireyin bu özgürlük ve bağımlılık arasındaki çelişkiyi aşmasına ve bireysel dengeyi kurmasına yardımcı olan temel unsurdur kişilik (Usal ve Kuşluvan, 1998: 96).

Fromm'a göre insanın çevresiyle olan ilişkileri iki temel yönde gelişir. İlki, asimilasyon adını verdiği süreç olup, nesnelerle kurduğu ilişkileri içerir. İkincisi ise toplumsallaşma sürecidir ve diğer insanlarla ilişkileri kapsar. Fromm'a göre, birey doğuştan getirdiği sağduyuyla birlikte özgürlüğünü kabul edebilirse üretkenlik özelliğine sahip olur. Çevresiyle üretken olamayan ve sağlıklı ilişkiler kuramayan kişiler, şu kaçış yollarını tercih ederler (Yanbastı, 1996: 97; Usal ve Kuşluvan, 1998: 97).

- 1- Alıcı eğilim: Kişi çevresinin ona yardım etmesini bekler. Bunlar maddesel ilişkilerde, entelektüel alışverişlerinde verici değil, alıcı ucta verilsin diye bekleyenlerdir.
- 2- Sömürücü eğilim: Bu tür kişiler aynen alıcı tipler gibi iyi olan her şeyin dışarda olduğunu sanırlar. Sömürücüler, alıcıların tersine alacaklarının kendi hakları olduğuna inanırlar ve bunları gerekirse zor veya hileyle alırlar.
- 3- İstifleyici eğilimde kişi toplar. Dış dünya onun için tehlikelidir. Kendini korumak için biriktirmek ve saklamak zorundadır.
- 4- Pazarlayıcı eğilimde ise; birey başarılı olmak için kendini iyi satmak zorundadır. Kendisini adeta pazara çıkmış bir mal gibi görüp onu iyi satmak ve iyi fiyat almak, yani iyi kabul görmek için acımasız ticari yollar dener. Fromm' a göre bu çağımıza özgü bir insan tipidir.

2.16. Özellik Yaklaşımı

Kişiliğin özelliklerini analiz eden bir psikoloji dalı olan bu yaklaşım, Freud'un kuramsal yapılarından farklılık gösterir. Bu yaklaşımın temelindeki varsayım,

bireylerin zaman ve mekâna bağılı olmaksızın kendilerini net bir şekilde ifade edebilecekleri belirli bir özelliği tanımlayarak kişiliğini anlayabileceğidir. Bu yöntemi benimseyen psikologlara göre, bireyin kişiliği temel özelliklerin bir bileşimiyle şekillenir ve bu özellikler tanındığında bireyin kişiliği de anlaşılmış olur (Arkonaç, 2005: 390).

2.16.1. Allport Tarafından Özellik Teorisi

Allport, kişiliği özgün ve kendi içinde bütünsel bir sistem olarak değerlendirir. Ona göre, kişilerarası ilişkiler, kültür ve roller sadece kişiliğin anlaşılmasına katkıda bulunan bilgi kaynaklarıdır; ancak doğrudan rol oynayan faktörler değildir. Bireyin motivasyonları, özellikleri ve eğilimleri kişiliğinin temel unsurlarını oluşturur (Yanbastı, 1996: 206).

Allport'a göre her bireyin kendine özgü özelliklerle donanmış olduğunu kabul eder. Allport'un kişilik teorisinin merkezinde bu özgünlükler yatar. Allport, insanların davranışlarına, algılarına ve duygularına ilişkin yaklaşık 18,000 tanımlayıcı sıfat bulunduğunu belirtir. Ona göre kişiliği oluşturan genel özellikler bulunmaktadır, ancak bunların yanı sıra tamamen özgün ve benzersiz özellikler de mevcuttur. Allport, bu benzersiz özelliklere "kişisel eğilimler" adını verir. Allport'un özgünlük üzerine odaklanması, geleneksel ortak özellikler teorisinden ayrıldığını gösterir. Allport, insan kişiliğinin karmaşıklığına ve benzersizliğine daha fazla vurgu yapar (Güney, 2008: 201).

2.16.2. Cattell Tarafından Özellik Teorisi

Cattell, kişiliğin bireyin bir ortamda nasıl davranacağını belirleyen faktörlerin toplamı olduğunu savunmuştur. Ona göre, kişilik gelişimi yaşam dönemlerini izleyerek gerçekleşir ve psikoanalitik teori ile öğrenme kavramını birleştiren bütünsel bir yaklaşıma sahiptir. Cattell, kişiliği çevresel faktörlerle ilişkilendirilmiş bir sistem olarak görür ve bireyde değişim ve gelişim yaratan karmaşık durumları açıklamaya çalışır. Ayrıca, kişilik gelişimi ve yapısında öğrenmeyi etkileyen çevrenin son derece kritik olduğunu ve bu çevrenin içinde ailenin en önemli faktör olduğunu vurgular (<http://www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/EHSM/1024/unite08.pdf>, 20.04.2009; Ryckman, 2000: 302-303).

Cattell, çalışmalarında keşfetmeyi amaçladığı ana hedefin kişilik özelliklerinin sayısını belirlemek olduğunu belirtmiştir. Psikologlar birçok özelliği tanımlamış ve ölçmüşlerdir, fakat bu özellikler arasında bazıları birbirine oldukça benzerdir. Örneğin, sosyal olmak ile dışa dönük olmak arasında küçük farklar olsa da temelde aynı kavramları ifade eder. Cattell, ilişkili özellikleri gruplayarak ve bağımsız olanları ayırarak kişiliğin temel yapısını ortaya çıkarabileceğini iddia etmiştir. Bu yapıyı belirlemek için Cattell, faktör analizi yöntemini kullanmıştır,

(<http://www.psikolojiegitimi.com/kisilik/kisilik-kuramlari/cattel-eysenck-faktor-anali-zi-kurami>; 29.04.2009).

Cattell'in araştırmaları sonucunda 12 temel özellik belirlemiştir. Bu özellikler arasında iyi niyetlilik ve güvenilirlik, eleştirel ve şüpheli tutumlar, olgunluk ve gerçekçilik, doğallık ve kaypaklık, uysallık ve dirençsizlik, bastırılmış ve kontrol altına alınmış duygular, neşelilik ve enerjiklik gibi özellikler bulunmaktadır (Güney, 2008: 201).

2.16.3. Eysenck Tarafından Kişilik Teorisi

Eysenck, kişiliği dört farklı düzeyde ele almaktadır. İlk düzey, kişiliğin temel yapısını oluşturan ve genetik faktörlere dayalı özgül tepkileri içerir. Bazı uyarıcılara verilen tepkiler ve kalıtsal özellikler bu düzeyle ilişkilidir. İkinci düzey, bireyin çevresel faktörlerden kazandığı alışkanlıklara dayanan niteliklerle ilgilenir. İnsanlar toplumsal yaşamda benzer durumlarda benzer davranışlar sergilemeyi zamanla öğrenirler; bu, ikinci düzeyle ilgili bir durumdur. Üçüncü düzey, bireyin sahip olduğu eğilimlerden oluşur. Bu eğilimler, genetik özellikler ve alışılmış davranışların birleşimiyle oluşur. Bu düzeyde, kişiliğin sürekliliği, değişmezliği, bireysel dengesizliği, dürüstlüğü ve heyecanlılığı gibi özellikler ortaya çıkar. Dördüncü düzey ise tip aşamasını temsil eder. Eysenck'e göre, tipin oluşumunda her düzeyin baskın faktörleri etkilidir. Kişiliğin şekillenmesi ve belirgin tiplerin oluşumu, bu faktörlerin bireyden bireye değişiklik göstermesiyle ilişkilidir (Güney, 2008: 201).

İçe dönük bireyler genellikle sessiz ve içe kapanık olup, iç düşüncelerine ve duygularına daha fazla odaklanırlar. Dışa dönük bireyler ise dış dünyaya ilgi duyarlar, insan odaklı ve sosyaldirler. Kolaylıkla ilişki kurabilirler ve genellikle geniş bir

arkadaş çevresine sahiptirler. Nevrotik bireylerde (duygusal dalgalanmaların yüksek olduğu) kaygı, endişe, aşırı duyarlılık, alınganlık ve hızlı tepki verme gibi özellikler gözlemlenebilir. Duygusal dengesi iyi olan (dengeli ve istikrarlı duygusal alan) bireyler ise güven duygusuna ve düşünceli davranışlara sahiptirler (Cüceloğlu, 2003: 422; Zel, 2006: 42).

2.16.4. Kretschmer Tarafından Kişilik Tipolojisi

Fiziksel özellikler, dış görünüm, vücut yapısı ve sağlık gibi unsurların, bireyin kişilik gelişimine katkıda bulunduğu konusundaki tartışmalar uzun bir geçmişe sahiptir. İnsanlar genellikle beden yapılarına dayalı olarak belirli kategorilere ayrılmıştır. Özellikle davranış bozuklukları üzerine odaklanan psikiyatristler, fiziksel yapı ile karakter ve kişilik arasında çeşitli benzerlikler bulmuşlardır. Bu alanda tanınmış isimlerden biri olan Kretschmer, kafa, yüz ve vücut ölçülerini kullanarak bireyleri fiziksel yapılarına göre üç farklı gruba ayırmıştır (Bkz. Baymur, 2006: 276; Erdem, 1968: 130).

- a) Astenik Tipler: Orta ile ortadan biraz uzun boylu olurlar. Ciltleri kuru, omuzları dar, göğüs kafesleri yassıdır.
- b) Atletik Tipler: Kemikleri ve adaleleri iyi gelişmiştir. Kuvvetlidirler, omuzları geniş, kemikleri kalındır.
- c) Piknik Tip: Orta boylu, tıknaz, kafatasları omuzlara gömülü, kasları yumuşak ve yağlanma potansiyeli yüksek kişilerdir.

Kretschmer'e göre, fiziksel yapılarına göre sınıflandırılan bireyler için piknik tipler genellikle açık fikirlidir, duyguları yoğun ve hızla değişir; zekaları pratik olup, sosyal meselelere ilgi duyarlar; mizah anlayışları canlı ve insancıdır. Astenik bireyler ise daha muhafazakar ve sakin tiplerdir; zeka alanında soyut konulara yönelim gösterirler. Atletik tipler ise sosyal etkinliklere ilgi duyar, hoş sohbet ve etrafındakilerin duygularını paylaşır. Kretschmer, bu üç kategoriye uymayanları "şekilsiz" anlamına gelen displastik tip olarak adlandırmıştır (Erdem, 1968: 130; Baymur, 2006: 277). Displastik tipler, bu üç kategoriye tam olarak uymayan ve orantısız bir görünüm sergileyen bireylerdir.

2.16.5. Sheldon Tarafından Üç Temel İnsan Tipi

Sheldon, iskelet yapısını ve beden oranlarını detaylı bir şekilde inceleyerek ve farklı fiziksel yapıya sahip bireylerin çıplak bedenlerinin çeşitli açılardan fotoğraflarını çekerek Kretschmer'in sistemini genişletmiştir. Sheldon, bireylerin fiziksel yapılarına dayalı olarak kişilik tiplerinin oluştuğunu iddia etmiş ve üç farklı kişilik tipi önermiştir (Cüceloğlu, 2003: 417; Baymur, 2006: 277).

- Mezomorf; kuvvetli, kasları gelişmiş beden yapısı olan, kaba, gürültülü, ağır bedensel faaliyetlere ilgi duyan kişilik tipidir.
- Ektomorf; ince uzun beden yapısı içinde sakin, utangaç ve çekingen kişilik tipidir.
- Endomorf; kısa ve tombulca beden yapısı içinde neşeli, yaşamından memnun, arkadaş canlısı kişilik tipidir.

Beden yapısıyla ilişkilendirilen kişilik özellikleri konusunda çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Uzun bir süre boyunca, kişiliğin beden yapısına dayalı olarak değerlendirilmesi, yeni yöntemlerin ve ölçümlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Ancak, son yıllarda yapılan araştırmalar, beden yapısı ile kişilik özellikleri arasında zayıf bir ilişki olduğunu göstermektedir (Köknel, 2005: 87-88).

2.16.6. Friedman ve Rosenman Tarafından A Tipi ve B Tipi Kişilikleri

Stresin ve fiziksel zararın kişisel etkilerinin olası tehlikelerini ele alan araştırmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Bu konu ilk olarak Friedman ve Rosenman tarafından gündeme getirilmiş ve A ve B tipi kişilik olarak adlandırılmıştır (Şimşek vd., 2008: 110).

1960'ların başlarında, Friedman ve Rosenman, kalp hastalıkları ile yaşam tarzı arasındaki ilişkiyi derinlemesine incelemiş ve katılımcıların davranışlarına dayanarak "A tipi" ve "B tipi" olarak sınıflandırmışlardır. Araştırmalarının sonuçlarına göre, A tipi davranışlar ile kalp hastalığı arasında bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Bu bulgular, A tipi davranışların kalp hastalığı için bir risk faktörü olabileceğini göstermektedir. Bu tür davranışların değiştirilmesi, kalp hastalığı riskini azaltabilir (İstengel, 2006: 43).

Friedman ve Rosenman'a göre, A tipi davranışın özellikleri şunlardır (Aktaran: İstengel, 2006: 43).

- Hareketlilik: Kesin bir konuşma biçimi vardır. Bazı kelimeleri vurgular, coşkulu, mimiklerle, jestlerle konuşurlar. Başkalarını dinlemekten hoşlanmazlar, sözünü keserler, konuşmayı kendileri tamamlarlar.
- Dürtü ve ihtiras: Kendileri için yüksek beklentiler, idealler geliştirirler. Başarılarından çok az doyum sağlarlar. Daha çok eyleme yönelik insanlardır.
- Rekabet, saldırganlık ve düşmanlık duyguları: Kendisi ve başkalarıyla sürekli yarış içindedir. Zapt etmek için gayret göstermesine karşın, öfke, düşmanlık davranışları kolayca ortaya çıkabilir.
- Acelecilik A tipi davranış biçimini benimsemiş kişi: Acelecidir, sabırsızdır. Her şeyde üstünlüklerini kanıtlamak isterler. Yaptıklarını sayısal kazançlarla değerlendirirler. Başkalarından övgü beklerler.
- Tek boyutlu kişilik: A tipi davranış biçimine sahip kişi genelde benmerkezcidir. Yaşamın diğer boyutlarını, ailelerini ihmal ederek, kendilerini işlerine verebilirler. İş özünden saptırıp ayrıntılara odaklanırlar.

B tipi kişilik, A tipi kişilik özelliklerinin zıttı olarak değil, başlı başına bir kişilik özelliği olarak kabul edilir. Bu kategorideki bireyler genellikle A tipi kişilikteki insanlardan daha sakin, duyarlı ve sabırlıdır. Rekabetçi bir tutum yerine, kendi işlerine ve hobilerine daha fazla zaman ayırabilirler. Düzenli ve planlı çalışmaya yönelirler, ancak rekabetçi bir tutum sergilemezler. A ve B tipi kişilikler arasındaki temel fark, stresli durumlarda gösterdikleri tepkilerdir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 277).

Her iki kişilik tipinin özelliklerini dikkate alarak, A tipi kişilik sahibi bireylerin stres ve stres kaynaklı rahatsızlıkları daha sık yaşadığını söyleyebiliriz. Ancak, son dönemde yapılan araştırmalar, A tipi kişilikteki bireylerin, B tipi kişilikteki bireylere göre stresle daha etkili bir şekilde başa çıkabildiklerini veya stresi azaltabildiklerini göstermektedir (Zel, 2006: 44).

2.16.7. Skinner Tarafından Kişilik Yorumu

Skinner, kişiliğin temelini klasik ve edimsel koşullanma mekanizmalarının oluşturduğunu belirtir. Ancak, klasik koşullanma yoluyla tüm öğrenme süreçlerini açıklamak yetersizdir. İnsanlar sadece dışsal uyarıcılara tepki vermekle kalmaz, aynı zamanda bilinçli ve bilinçsiz birçok davranışı sergilerler. Klasik koşullanmayla öğrenmeyi tam olarak açıklamak için, davranışı tetikleyen uyarıcıların her zaman önceden tahmin edilememesi problemi ortaya çıkar. Bu tür durumlarda, edimsel koşullanma mekanizması devreye girer.

((http://www.donusumkonagi.net/makale.asp?id=6740&baslik=b.f.skinnerve_edimsel_ko%C5%9Fullanma, 29.05.2009)

Skinner, edimsel koşullanmayı klasik koşullanma üzerine yaptığı derinlemesine çalışmaların bir ürünü olarak tanımlar. Edimsel koşullanma, bir davranışın kendi sonuçlarına bağlı olarak nasıl değişebileceğini açıklayan bir süreçtir (Koç vd., 2001: 127).

Edimsel koşullanma, ödüllendirici veya cezalandırıcı tepkilerin öğrenilmesiyle veya bir davranışın pekiştiricilerle güçlendirilmesiyle ilişkilendirilebilir. Skinner'a göre, davranışların birçoğu sonuçlarına dayanarak açıklanabilir. Sonuçlar etkili bir şekilde yönetilirse, istenen davranışlar bireylerde ortaya çıkar.

((http://www.donusumkonagi.net/makale.asp?id=6740&baslik=b.f.skinner_ve_edimsel_ko%C5%9Fullanma, 29.05.2009).

Skinner, Freud'un doğuştan gelen ve idin bir parçası olarak gördüğü saldırganlığı öğrenilmiş bir davranış olarak kabul etmiştir. Ona göre, saldırganlık davranışı diğer tüm davranışlarla aynı temelde bulunmaktadır. Örneğin, sık sık saldırgan davranışlarda bulunan bir çocuğu ele alalım. Skinner'a göre, bu çocuğun yetiştiği çevreyi incelediğimizde, şunları görebiliriz: Çocuk saldırgan davranmadığında, kimse ona dikkat etmez ve daha güçlü abla ve ağabeyler ona ne yiyecek ne de oyuncak bırakmaz. Bu durumda, çocuk sadece saldırganlık yoluyla bir şeyler elde edebileceğini öğrenir. Skinner, kişilikle ilgili çalışan psikologların öğrenme

kavramlarından başka kavramlara ihtiyaç duymaması gerektiğini savunmaktadır (Cüceloğlu, 2003: 426).

2.16.8. Bandura Tarafından Kişilik Yorumu

Bandura'ya göre, davranış sadece içsel güçler veya çevresel etkilerin sonucu olarak değil, bu iki faktörün etkileşimiyle ortaya çıkar (Ryckman, 2000: 598). Bandura, Skinner'ın klasik ve edimsel koşullanma kavramlarına itiraz etmez. Ancak, Skinner'ın sistemine göre uyarıcı ile tepki arasında doğrudan bir bağlantı olmadığını, bunun yerine aracı bir mekanizma olan bilişsel süreçlerin bulunduğunu belirtir. Bandura, insan öğrenmesinin sosyal bir ortamda gerçekleştiğini ve çocukların öğrenmelerinin büyük bir kısmının diğerlerini gözlemleyerek gerçekleştiğini savunur. Bu tür öğrenmeye "gözlem yoluyla öğrenme" adını verir (Ryckman, 2000: 599; Schultz ve Schultz, 2002: 446; Freidman ve Schaustack, 2003: 254).

Bandura'ya göre, çocuk öğrendiği davranışı sürekli olarak sergilemek zorunda değildir ve davranışın ödüllendirilmesi gerekli değildir. Öğrenme için temel şart, bir başkasının belirli bir davranışı gerçek zamanlı olarak gözlemlemesidir. Bandura, önceki öğrenme kavramlarını sosyal bir bağlamda değerlendirir ve önemli olan insan öğrenmesinin başkalarını gözlemleyerek gerçekleştiğini savunur. Bu perspektife göre kişilik, başkalarının davranışlarını taklit ederek ve gözlemle öğrenilen davranış kalıplarıyla şekillenir (Cüceloğlu, 2003: 426).

2.16.9. Julian Rotter Tarafından Geliştirilen Yaklaşım

Rotter, insan davranışlarının büyük bir kısmının amaç odaklı olduğunu savunur. Ona göre, insanları harekete geçiren şey ya ödülleri maksimize etme, ya da cezayı minimize etme veya ortadan kaldırma arzusudur (Ryckman, 2000: 567). Rotter'ın teorisine "beklenti-değer kuramı" denir. Birey, belirli bir davranışı sergilerken bu davranıştan bir sonuç beklediği için hareket eder; bu davranışın getireceği sonuca değer atfeder. Eğer belirli bir durumda beklenti veya değer düşükse, ilgili davranış gösterilmez. Rotter'ın teorisi, bireyin belirli bir davranışı neden sergilediği ve belirli bir durumda hangi davranışı gösterdiği üzerine yoğunlaşır (Cüceloğlu, 2003: 426; Freidman ve Schaustack, 2003: 250-251). Örneğin, bir çocuk odasını toplarsa kendisine şeker verileceğini bilirse, şeker elde etmek için odasını

düzenler. Eğer çocuğun şeker isteği yoksa, odasını toplamaz. Ayrıca, çocuk şeker ister ama toplasa bile kendisine şeker verilmeyeceğini (düşük beklentisi olduğunu) biliyorsa, o zaman da odayı toplamaz. Rotter'ın teorisi, bireyin davranışını iki ana faktöre bağlar: (1) Beklenti ve (2) davranışın sonucunun değeri (Cüceloğlu, 2003: 426).

Rotter, hem Bandura'nın hem de Skinner'ın temel kavramlarıyla örtüşmektedir. Bandura, sosyal çevre ve gözlemlemeye önem verirken, bilişsel süreçlerin (algılamalar) önemli olduğunu vurgular. Ancak, Rotter'ın yaklaşımı bilişsel süreçlere daha geniş bir perspektiften yaklaşır. Rotter, bireyleri bilinçli varlıklar olarak görür, yaşantıların hayatımıza nasıl etki edebileceğine inanır. Hem dışsal uyarıcılar hem de pekiştirme davranışı etkileyebilir, fakat bu etkinin kapsamı ve niteliği bilişsel faktörlerle belirlenir (Schultz ve Schultz, 2002: 450).

Rotter, davranışçı ve bilişsel yaklaşımlar arasında bir köprü oluşturarak "denetim odağı" kavramını ortaya koymuştur. Bu kavram, bir bireyin davranışlarının sonuçlarına dair beklentileriyle ilişkilidir. Denetim odağı inancı, bireylerin elde ettikleri sonuçların (pekiştirmelerin) ya da başarı/başarısızlık durumlarının dışsal faktörler tarafından (şans, kader, güçlü kişiler gibi) mı yoksa kendi davranışlarına ve kalıcı özelliklerine mi bağlı olduğuna dair genel beklentilerini ifade eder. (Mcshane ve Glinow, 2003: 88; Solmuş, 2004: 196; Daft, 2007: 493-494).

Rotter'a göre, iç denetim odağına sahip bireyler, gelecekteki davranışlarını belirlemede çevresel etkenlere karşı daha duyarlıdırlar ve bu etkenleri değiştirmek için daha aktiftirler. Yeteneklerine ve başarılarına büyük önem verirler. İç denetim odağına sahip olanlar, yaşamlarında karşılaştıkları sorunları kendi çabalarıyla aşabileceklerine inanırken, dış denetim odağına sahip olanlar yaşamlarını dış etkenlerin belirlediğini düşünürler (Solmuş, 2004: 196).

Başka bir ifadeyle, dış denetim odağına sahip bireyler kendi kaderlerini kontrol edebileceklerine inanırken, dışsal kontrol odağına sahip olanlar yaşamlarının dış güçler tarafından yönlendirildiğine inanırlar (Robbins, 1986: 57; Thomas vd., 2006: 1057).

Denetim odağı olarak değerlendirilen kişilik boyutu, bireylerin birbirlerinden farklılık gösterdiği bir alan olarak pek çok araştırma tarafından vurgulanmıştır. İçsel denetim odağına sahip bireyler, entelektüel ve akademik aktivitelere daha fazla zaman ayırırken, okul başarıları daha yüksek olmaktadır. Ayrıca, yarışma ortamlarında üstün performans sergilerler ve toplumsal olaylarda daha aktif rol alırlar. İçsel denetim odağına sahip bireyler, olumsuz durumlarla daha etkili bir şekilde başa çıkarken, kişisel özgürlüklerinin sınırlandırılmasına karşı dirençlidirler. Kendilerini etkili, güvenli ve bağımsız bireyler olarak algırlar, olumlu bir benlik kavramına sahiptirler ve atılgan ile girişimci özelliklere sahiptirler (Aktaran: Tümkaya, 2000: 1).

Rotter'ın araştırmaları, bir bireyin denetim odağının çocukluk döneminde ebeveyn veya bakıcıların davranışlarıyla şekillendiğini ortaya koymuştur. İç denetim odağına sahip ebeveynler genellikle destekleyici, başarıyı teşvik eden, disiplin yöntemlerinde tutarlı ve otoriter olmayan bir yaklaşıma sahiptirler (Schultz ve Schultz, 2002: 451).

2.17. Benlik Kuramları

Bireyin kişiliği ve davranışları üzerinde etkili olan faktörlerden biri benliktir. Benlik, bireyin kendini algılama ve anlama şeklidir, kişiliğin öznel yönünü temsil eder. Doğumdan itibaren yaşanan deneyimler ve çevresel etkileşimlerle benlik sürekli olarak şekillenir. Her yaşanan olay ve deneyim, bireyin benliğine katkı sağlar ([http://www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/EHSM/1024/unite 08.pdf](http://www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/EHSM/1024/unite%2008.pdf), 20.04.2009).

Bu perspektif, bireylerin kişisel gelişimine odaklanır ve benlik kavramıyla bireylerin kendilerini nasıl gördüklerini araştırır (Brooks, 2003: 18). Benlik teorisyenleri arasında belirli önermeler bulunmaktadır. Bu önermeleri şu şekilde listeleyebiliriz (Cüceloğlu, 2003: 426):

- İyimser Bir Yaklaşım: Freud insanı iç dürtülerinin elinde sürekli itilen bir varlık, öğrenme psikologları ise; çevresel koşulların tutsağı olarak görür. Buna karşılık benlik kuramcıları, insan doğasının sürekli mutluluk aradığına, insanın kendisi ve doğasıyla uyum içinde yaşamak için bilinçli olarak seçimler yaptığına inanır. Yaşamdan doyum sağlamanın insanın içinde doğuştan var olduğuna inanırlar.

- **Mekanik Olmayan Bir Yaklaşım:** Gerek Freud'un, gerekse öğrenme kuramlarının insana yaklaşımı oldukça mekaniktir. Freud'un yaklaşımında iç güçlerin (id, ego ve süperegö) arasındaki çatışma bireyin davranışını ve psikolojik dünyasını oluşturur. Öğrenme kuramları dış olayların (ödüllendirme ve cezalandırma) bireyin davranışını belirlediğini savunur. Her iki kuramsal yaklaşım da bireye pek seçme ve karar verme olanağı tanımaz. Bu kuramlara göre mekanik süreç ve güçler bireyin davranışını belirler. Benlik kuramı bireyin, yaşamını doyumluluğa ulaştırma yönünde sürekli seçim yaptığını savunur. Benlik kuramını destekleyen psikologlara göre birey son derece karmaşık bir organizmadır ve kendi kaderi üzerinde kendisinin karar verme gücü vardır. Birey, iyiye gitme, gelişme ve mutluluğa ulaşma yönünde kararlar verir.
- **Şimdi ve Burada Yaklaşımı:** Benlik kuramcıları kişinin başından geçmiş daha önceki olaylara önem vermez ve çocuklukta olan hadiselerin yetişkin bireyin davranışını belirlediğini kabul etmezler. Onların önem verdikleri şu anda kişinin kendisini ve çevresini nasıl algıladığı ve seçimlerini nasıl yaptığıdır. Geçmişe değil, şimdiye önem verirler.

2.17.1. Rogers Tarafından Benlik Kuramı

Roger, benlik farkındalığına büyük önem atfeder. Carl Rogers'a göre, her birey doğuştan mutluluğu arzular ve mevcut potansiyelini kullanabilmek için çabalar. Bir kişinin benlik farkındalığı, kendiyle ilgili düşüncelerini, algılamalarını ve inançlarını içerir. Bu farkındalık olumlu, olumsuz ya da nötr olabilir ve her zaman gerçeği yansıtmayabilir. Bir kişi yetenekli olmasına rağmen kendini yeteneksiz olarak görebilirken, yeteneksiz biri kendini yetenekli olarak algılayabilir. Benlik farkındalığı, kendimizi nasıl gördüğümüzü ifade eder. Her birey, daha olumlu ve gelişmiş bir benlik oluşturma amacıyla çaba gösterir (Güney, 2008: 215).

Olumlu bir benlik farkındalığı geliştirebilmek için, koşulsuz sevgiyle büyümeliyiz. Koşulsuz sevgi içinde yetişen bireylerin benlik anlayışları daha güçlü ve olumlu olur. Davranışlarımızla benlik farkındalığımız arasında bir uyumsuzluk olduğunda kaygı ortaya çıkar. Rogers, bireyin kendini yanıltmaya başladığında kaygı seviyesinin artacağını ve bu durumun zamanla bireyin benlik farkındalığını temelden

sarsacağını belirtir. Kendimizi affetme ve koşulsuz olarak kendimizi sevmeye ve değer verme, sağlıklı bir yaşam ve gelişim için temel bir ilkedir (Cüceloğlu, 2003: 429).

2.17.2. Maslow Tarafından Benlik Kuramı

Maslow'a göre, her bireyin kendini gerçekleştirme yolunda doğuştan gelen bir eğilimi bulunmaktadır. Bu en üst düzeydeki insan ihtiyacı, tüm yeteneklerimizi etkin bir şekilde kullanmayı ve potansiyelimizi geliştirerek kendimizi gerçekleştirmeyi içerir (Schultz ve Schultz, 2002: 607). Maslow'un bu ihtiyaçları bir hiyerarşi içinde beş farklı kategoriye ayırdığı bilinmektedir (Doğan, 2002: 246). Maslow'a göre, insan kişiliği olgunlaşma sürecinden geçerken, bu süreçte sıralı ihtiyaçlar kadar çevresel ilişkilerin ve uyumun da kritik bir rol oynadığına inanmaktadır. En acil ve öncelikli ihtiyaçlar hiyerarşinin en alt basamaklarında yer alır. Bu ihtiyaçlar sırasıyla:

- Fizyolojik gereksinimler; açlık, susuzluk gibi homeostalik gereksinimlerdir,
- Güvenlik gereksinimleri; tehlikeden uzak yaşama gereksinimleridir,
- Sevgi ve ait olma gereksinimleri,
- Saygınlık gereksinimleri,
- Kendini gerçekleştirme gereksinimlerini kapsar.

Her birey, ihtiyaçlarını belirli bir sıra içinde karşılamaya çalışır. Alt basamaktaki ihtiyaçları karşılandığında, üst basamaktaki motivasyonlara yönelirler. Kendini gerçekleştirme süreci, çoğu kişi için dönemsel bir deneyimdir. Maslow'un kendini gerçekleştirmiş bireyde gözlemlendiği özellikler şunlardır (Aktaran: Güney, 2008: 216):

- Kendiliğinden hareket eder.
- Yaratıcı bir biçimde davranabilir.
- Kendine ve yaşama gülebilir.
- İnsanlığa değer verir.
- Son derece yakın birkaç dostu vardır.
- Yaşamı bir çocuğun gözü ve kalbiyle görüp yaşayabilir.
- Gerekliğinde çok çalışır ve sorumluluğun farkındadır.
- Dürüsttür.

- Çevresinin farkındadır. Sürekli çevresini araştırır ve yeni şeyler dener.
- Savunucu değildir.

2.18. İş Tatmini Nedir

Tatmin kelimesi ilk kez 13. yüzyılda ortaya çıkmış, ancak iş tatmini üzerine yapılan çalışmalar 1. Dünya Savaşı döneminde yoğunlaşmıştır. Taylor ve Gilbert, iş tatminini “fabrikada en az stres ve yorgunlukla çalışmak” olarak tanımlamışlardır (Yazıcıoğlu ve Sökmen, 2007, s. 2).

İş tatmini araştırmalarının merkezinde "Neden çalışıyoruz?" sorusu yer almaktadır. İş tatmini üzerine yapılan en önemli çalışma, Elton Mayo ve ekibinin Chicago Western Elektrik şirketinde gerçekleştirdiği Hawthorne araştırmalarıdır. Hawthorne araştırmalarıyla, dikkat fiziksel koşullardan sosyal koşullara kaymıştır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010, s. 144).

İş tatmini veya iş doyumu terimi hem bilimsel çalışmalarda hem de günlük yaşamda sıkça kullanılırken, genel bir tanım üzerinde fikir birliği bulunmamaktadır. İş tatminini tanımlamadan önce işin doğası ve önemi göz önünde bulundurulmalıdır. Farklı araştırmacılar tarafından farklı tanımlar yapılmış olsa da en yaygın olarak kullanılan tanım Happock'a aittir. Happock (1935), iş doyumunu, bir kişinin işinden memnun olmasını sağlayan fizyolojik, psikolojik ve çevresel koşulların bileşimi olarak tanımlamıştır (Aziri, 2011, s. 77).

Bu yaklaşıma göre, iş tatmini bir dizi dışsal ve içsel faktöre bağlıdır. Özetle, iş tatmini, tatmin duygusunu oluşturan çeşitli faktörlere dayanmaktadır. Vroom'un iş doyumunu tanımı, çalışanın iş yerindeki rolüne odaklanırken (Vroom, 1964, s. 1006), Spector iş tatmini, bireylerin işleri ve çeşitli yönleri hakkındaki duyguları olarak tanımlamıştır (Aziri, 2011, s. 77).

İş tatmini, çalışanların işleriyle ilgili olumlu ve olumsuz düşüncelerinin toplamıdır ve işte elde ettikleri başarı duygusunu içerir. Aynı zamanda, kişinin zevk aldığı işi yapması, bu işi başarılı bir şekilde gerçekleştirmesi ve çabalarının karşılığını almasıyla da ilgilidir (Statt, 2007, s. 68).

İş doyumu terimi, bireylerin işleriyle ilgili tutum ve duygularını ifade eder. Olumlu tutumlar iş doyumunu, olumsuz tutumlar ise iş doyumsuzluğunu belirtir (Armstrong, 2006, s. 253).

İş tatmini, bireylerin mevcut işleri hakkındaki duygu ve inançlarının bir bütünüdür. İş tatmini seviyeleri, çok memnun olduğumdan hiç memnun olmadığımı kadar değişebilir. İş doyumu genellikle motivasyonla ilişkilendirilir, ancak memnuniyet ve motivasyon aynı şey değildir (Mullins, 2005, s. 73).

2.19. İş Tatmininin Detaylı Tanımı

Günümüzde örgütler, nitelikli çalışanlara duydukları ihtiyacı farkındadırlar ve bu değerli çalışanlarını kaybetmemeye özen göstermektedirler. Bu, sadece nitelikli çalışanların korunması için değil, aynı zamanda verimliliği ve performansı artırmak için çalışan-örgüt etkileşimini etkin bir şekilde sürdürmenin kritik olduğunu vurgulamaktadır. Bireyler kendi ihtiyaçları ve hedefleri doğrultusunda hareket etmektedirler. Bu süreçte, bireyler örgütlerine karşı hem olumlu hem de olumsuz tutumlar sergileyebilirler. Olumsuz bir tutum, örgüt içi etkileşimleri olumsuz bir şekilde etkileyebilir ve bu durum, çeşitli sorunların ortaya çıkmasına neden olabilir (Demir vd., 2018: 232).

Belirlenen hedeflere ulaşabilmek için örgütlerde çalışanların iş tatmin düzeylerini yüksek tutmak önemlidir (İşcan ve Sayın, 2010: 195). İş tatmini, bireylerin hem ruhsal hem de fiziksel olarak toplumda sağlıklı ve mutlu bir şekilde yer almasını destekleyen bir faktör olarak kabul edilmektedir. Örgütsel bağlamda, iş tatmininin çalışanın işe ve örgüte olan bağlılığını artırdığı, isteğe bağlı işten ayrılma oranını düşürdüğü ve bireysel ile örgütsel başarıyı teşvik ettiği belirtilmektedir (Akşit-Aşık, 2010: 47).

İş tatmini, çalışanların işleriyle ilgili duyduğu memnuniyet ya da memnuniyetsizliği ifade eden bir kavramdır (Eğimli, 2009: 37). Şahin (2007: 1) ise iş tatmini kavramını, çalışanların işlerine veya çalıştıkları kuruma karşı geliştirdikleri tutum olarak tanımlar. Yapılan bu tanımlar, iş tatmininin, çalışanların duygusal algılarına daha çok odaklandığını göstermektedir (Karataş ve Güleş, 2010: 74).

2.20. İş Hayatında İş Tatmininin Önemi

Bireyler, emeklerinin karşılığını bulduğunu hissettiği iş ortamlarını tercih etmektedir. Sadece fiziksel ve ekonomik şartların memnuniyet için yeterli olmadığı belirtiliyor. İş doyumu, çalışanın iş yaşamının yanı sıra özel yaşamını da doğrudan etkileyen bir faktör olarak kabul edilmektedir (Şahin, 2007: 43-44). Bireyler, kişisel gelişimlerini destekleyen, çevresel sorumlulukları yerine getiren ve belirledikleri hedeflere ulaşmalarını sağlayan işleri seçmektedir. Bu nedenle, iş yaşamı bireylerin yaşamının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Ayrıca, bireylerin gündelik yaşamlarının büyük bir kısmı iş ortamında geçmektedir. Bireylerin iş yaşamına daha fazla zaman ayırmaları gerekebilir. İşe olan bağlılık ve bu bağlılığın yarattığı psikolojik durum, aile yaşamını da etkilemektedir. Bu bağlamda, iş doyumu sadece ekonomik değil, aynı zamanda psikolojik açıdan da önemli bir role sahiptir (Öztürk ve Özdemir, 2003: 191).

İş doyumunun yüksek olması, bireyin iş başarısını artırırken aynı zamanda özel hayatındaki mutluluğunu da olumlu yönde etkilemektedir. İş tatmininin artması, toplumsal huzurun yükselmesine katkıda bulunmaktadır. Bu sebeple, iş doyumunun sadece akademik alanda değil, aynı zamanda örgütler için de kritik bir konu olduğu kabul edilmektedir (Adıgüzel ve Keklik, 2011: 305).

Örgütlerde iş doyumu, çalışanların bireysel hedeflerini ve örgütün çıkarlarını gerçekleştirmek için uygun bir iş ortamı oluşturmayı, çalışanların işleriyle ilgili taleplerini canlandırmayı ve eyleme geçmelerini teşvik etmeyi içerir. Örgütsel hedeflere ulaşmada iş performansının kritik bir faktör olduğu belirtilmektedir. Bireyin iş performansı, mevcut işi, yetenekleri ve motivasyonu ile doğrudan ilişkilidir (Aydoğmuş, 2011: 45). Bu bağlamda, iş doyumu, bireylerin olumlu niteliklere sahip olarak hayatlarını sürdürebilmeleri için örgütün hedefleri açısından kritik bir öneme sahiptir (Karademir, 2016: 110).

İş tatminiyle ilgili olarak iki ana faktörün önemli olduğu vurgulanmaktadır. İlk olarak, çalışanın işine yönelik duygu ve düşüncelerinin hem kendisi için hem de iş için ne kadar değerli olduğu üzerinde durulmaktadır. Çalışanların işlerinden aldıkları memnuniyetin, işlerine yönelik beklentilerinin karşılanmasından kaynaklandığı ifade

edilmektedir. Yapılan işlerin hem ekonomik hem de psikolojik olarak çalışanı etkilediği belirtilmektedir. İkinci olarak, çalışanların işe yaklaşımı, performansı ve verimliliği üzerinde yöneticilerin önemli bir etkisinin bulunduğu vurgulanmaktadır (Tüzün, 2013: 5).

2.21. İş Hayatında İş Tatminsizliği ve Sonuçları

İş tatminsizliği hem örgütü hem de bireyi olumsuz yönde etkileyen bir durumdur. Bu olumsuz etkiler, örgüte duyulan ilgisizlik, sık sık devamsızlık, artan şikayetler, mutsuz çalışanlar, iş performansının düşmesi, yüksek işten ayrılma oranları, düşük verimlilik ve motivasyon eksikliği şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu tür olumsuz etkilerin kurumları etkilememesi için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir (Bozkır, 2014, s. 58).

Devamsızlık, iş tatminsizliğinin bir yansıması olarak öne çıkar. Örgütleri olumsuz etkileyen önemli sorunlardan biridir. Motivasyon eksikliği, devamsızlığa en çok yol açan faktörlerden biridir. İşine ilgi duymayan bir çalışanın devamsızlık yapma olasılığı artmaktadır (Sabuncuoğlu, 2007, s. 625). Araştırmalar, devamsızlık yapan çalışanların işlerinden tatmin olmadıklarını, iş yerinde sosyal ilişkilerinin zayıf olduğunu ve çekingen kişilik yapısına sahip olduklarını göstermektedir (Bozkır, 2014, s. 58). Devamsızlığın azaltılması için yönetim, iş rotasyonu, işin kapsamını genişletme, iş süreçlerini yeniden düzenleme, dinlenme aralarını etkili bir şekilde planlama ve iş bitirme motivasyonunu teşvik etme gibi stratejiler benimsemelidir (Üçüncü, 2016, s. 9).

İşgücü devir oranının yükselmesi ile iş tatmini arasında ters bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmininin düşük olduğu durumlarda, bireylerin kolayca yeni bir işe geçebilmeleri, personel devir hızını artırır. İş tatmini azaldıkça, çalışanların işi bırakma olasılığı da artmaktadır (Akdeniz, 2010, s. 50). Bu bulgular, literatürde yapılan birçok çalışma tarafından da desteklenmektedir (Bozkır, 2014, s. 58). İşgücü devir hızının artması, kurumların maliyetlerini yükselten bir etkidir (Üçüncü, 2016, s. 9). Bu artışın nedenleri arasında, yeni personel bulma süreci, personel eksikliğinde işlerin yavaşlaması ve yeni personelin eğitim sürecinin zaman alması bulunmaktadır. İş tatmini ile stres arasında ters bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmini arttıkça, bireyin stres

seviyesi de azalmaktadır. İş ortamı, çeşitli stres kaynaklarına ev sahipliği yaparak çalışanların olumsuz duygular beslemesine neden olabilir. Bu bağlamda, Holmes ve Holmes'un çalışmasında, 47 puanla işten ayrılma, 43 faktör arasında 8. sırada yer almıştır (Cüceloğlu, 2008, s. 60).

Stres, bireylerde çeşitli sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Ayrıca, stres bireyi bir kısır döngüye sokabilir (Bozkır, 2014, s. 58). İş tatmini azaldıkça stres seviyesi artmakta, stres seviyesi arttıkça ise iş tatmini düşmektedir. İşten ayrılma niyeti, iş tatmini ve örgüte duyulan bağlılıkla yakından ilişkilidir. İş tatmini azaldıkça örgüte duyulan bağlılık da azalır, bu durum da işten ayrılma niyetinin artmasına yol açabilir. İşten ayrılma niyeti her zaman eyleme dönüşme de bu durum üzerinde durulması ve gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. İşten ayrılma niyeti olan bireylerin organizasyonda sayısının artması, maliyet ve zaman kaybına neden olabilir (Bozkır, 2014, s. 58).

Kuruma yabancılaşma terimini ilk olarak Karl Marx kullanmıştır. Bu kavram, kurumun olumsuz duygular yaratmasıyla çalışanın kendi emeğine ve kuruma karşı yabancılaşmasını ifade eder. Kendi ürettiği şeye yabancılaşan birey, aynı şekilde kuruma da yabancılaşmaktadır. Kuruma yabancılaşma, çalışma koşullarının çalışanın ihtiyaçlarına uygun olmamasından kaynaklanmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak devamsızlık ve iş yavaşlama gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır (Sulu, 2010, s. 10).

2.22. İş Hayatında İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Yapılan araştırmalarda, iş içsel tatmininin bir dizi faktör tarafından etkilendiği vurgulanmaktadır. Bu faktörler hem çevresel hem de bireysel olabilir ve Mullins tarafından 1996 yılında aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Mullins, 1996, s. 337).

- a) Bireysel Faktörler: Cinsiyet, yaş, kişilik, eğitim seviyesi, medeni durum, işe uyum, zekâve yetenek gibi faktörler bu kategori içerisinde yer almaktadır.
- b) Sosyal Faktörler: Çalışma arkadaşları ile ilişki, grup çalışmasına uyum, etik değerler gibi faktörler bu kategori içerisinde yer almaktadır.
- c) Kültürel Faktörler: İnanç ve değer yargıları, bağlı olunan örf ve adetler bu kategori içerisinde yer almaktadır.

- d) Örgütsel Faktörler: İşletmenin hacmi, donanımı, çalışana yönelik prosedür ve politikaları, kurumsal dinamikler ve yapı, yönetici ve lider tutumları ve çalışma koşulları bu kategori içerisinde yer almaktadır.
- e) Çevresel Faktörler: Ekonomik, sosyal, teknik, idari ve yasal etkiler bu kategori içerisinde yer almaktadır.

İş tatmin düzeyini belirleyen faktörler genellikle iki ana kategori altında incelenmektedir: örgütsel ve bireysel faktörler. Bireysel faktörler, farklı derecelerde tatmin sağlayan etmenlerdir. Bireyin iş tatminini belirlemede, farklı önceliklere sahip kaynaklar bulunmaktadır ve bu kaynaklar genellikle içsel ve dışsal faktörler olarak sınıflandırılır. İçsel faktörler, bireyin kişisel özellikleri ve davranışlarıyla ilgiliyken, dışsal faktörler daha çok durumsal ve değişken etmenleri içermektedir. Çevresel faktörler ise iş ortamı ve kişisel atmosferi kapsar. Dışsal faktörler genellikle ekonomistler tarafından tanımlanan ve belirli bir terimle adlandırılan varsayımları içerirken, içsel faktörler diğer sosyal bilim disiplinleriyle daha yakından ilişkilidir (Eroğlu, 2011).

Bireyin yaşam koşullarıyla ilişkili faktörler arasında bireyin kişisel özellikleri, duyguları, düşünceleri, arzuları ve temel ihtiyaçları ile bu ihtiyaçların derecesi yer almaktadır. Bu faktörler, bireyin fiziksel ve zihinsel sağlığına, güvenlik beklentilerine ve önceliklerine göre değişkenlik gösterebilir. Örgütsel faktörler ise, bir organizasyonun çalışanlarına sunduğu çalışma koşullarıyla ilgilidir. Bu koşullar, çalışma ortamının niteliği, işin gerektirdiği kaynaklar, destek sistemleri ve motivasyon faktörlerini içermektedir. İş yerindeki fiziksel ve psikolojik şartlar ile bu şartların bireyin beklentilerine uygunluğu bu faktörlere dahildir. İş tatminini etkileyen bu çeşitlilikteki faktörler nedeniyle, farklı durumlar ve stratejilerin farklı sonuçlara yol açabileceği belirtilmektedir. İş tatminini etkileyen bu faktörler arasında değişkenlere bağlı olan unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurların etkisi altında, bireyler ve organizasyonlar olarak iki ayrı kategori düşünülebilir. Her iki kategorinin de iş tatmini üzerinde farklı etkilere sahip olabileceği ve bu durumun farklı sonuçlara sebep olabileceği vurgulanmaktadır (Özpehlivan, 2018, s. 48-49).

2.23. İş Hayatında İş Tatminine İlişkin Kuramlar

Luthans'ın belirttiği gibi, içerik kuramları, işyerinde insanların motivasyonunu ve performanslarını etkileyen ihtiyaçları, itici güçleri ve hedefleri tanımlar. Bu kuramlar, bireylerin memnuniyetini artırmak ve böylece etkili bir performans sergilemelerini sağlamak amacıyla bireyler tarafından önceliklendirilir (Khan ve Nawaz, 2010: 47).

2.23.1. İş Hayatına Dair İçerik Kuramları

Luthans'ın belirttiği üzere, içerik kuramları, iş yerinde çalışanların motivasyonunu neyin artırdığını anlamak için ihtiyaçların, itici güçlerin ve teşviklerin/hedeflerin belirlenmesine odaklanır. Bu belirlemeler, bireylerin önceliklendirme yaparak memnuniyet sağlamasını ve böylece etkili bir şekilde performans sergilemesini amaçlar (Khan ve Nawaz, 2010: 47).

2.23.1.1. Maslow Tarafından İş Motivasyonu ve İş Tatmin Kuramı

Abraham Maslow, insancıl psikoloji ve klinik deneyimler temelinde, bireyin motivasyonel ihtiyaçlarının bir hiyerarşi içerisinde sıralanabileceğini savunmuştur. Bir ihtiyaç seviyesi karşılandığında, artık motive etme potansiyeli azalır. Dolayısıyla, bireyin motivasyonunu ve tatminini sürdürmek için bir üst seviyenin aktivasyonu gerekmektedir (Khan ve Nawaz, 2010: 48).

Maslow (1943) ihtiyaç hiyerarşisinde beş seviye belirledi:

1. Fiziksel ihtiyaçlar: (yiyecek, giyecek, barınak, cinsiyet),
2. Güvenlik ihtiyaçları: (fiziksel koruma),
3. Sosyal: (diğer kişilerle yakın ilişkiler geliştirme fırsatları),
4. Saygı / Başarı ihtiyaçları: (alınan prestij)
5. Kendini Gerçekleştirme: (kişisel gelişim yoluyla kendini gerçekleştirme ve başarıfırsatları).

2.23.1.2. Herzberg Tarafından Çift Faktör Kuramı

Frederick Herzberg'in içerik teorisi, iş motivasyonu konusunda önemli bir katkı sağlamıştır. Herzberg, yaptığı araştırmaların sonuçlarını analiz ederek, iş tatmininin iş içeriğiyle bağlantılı olduğunu ve iş memnuniyetsizliğinin ise iş şartlarıyla ilişkili olduğunu belirlemiştir. Bu verileri tablolar halinde organize eden Herzberg, memnuniyet yaratan durumları "motivasyon araçları" olarak nitelendirmiş ve memnuniyetsizliği tetikleyen durumları ise "hijyen faktörleri" olarak adlandırmıştır. Hijyen faktörleri, genellikle önleyici etkiye sahip faktörler olarak kabul edilir ve Herzberg'in teorisinde, bu faktörler iş memnuniyetsizliğini engellemeye yardımcı olur. Bu iki faktör, motive eden faktörler ve hijyen faktörleri olarak adlandırılarak Herzberg'in iki faktörlü motivasyon teorisi olarak bilinir hale gelmiştir (Luthans, 2010: 165-166).

Herzberg, işe yönelik tutumları etkileyen faktörlerin iki bileşenli bir yaklaşımını ortaya koymuştur. Herzberg ve ekibi, iş memnuniyeti ile memnuniyetsizliğin farklı faktörlerden kaynaklandığını ve bu yüzden bu iki durumun aynı süreklilik üzerinde tutarlı bir şekilde değerlendirilemeyeceğini öne süren bir hipotez oluşturmuştur (Alshmemri vd., 2017: 12).

Dion (2006) tarafından belirtildiği üzere, Herzberg'in motivasyon teorisi iş tatmini üzerine yapılan çalışmalarda en çok kabul gören teoridir. Ayrıca, Band (2016) tarafından ifade edildiği şekliyle, Herzberg'in teorisi çalışan davranışlarına dair araştırmaların yarım asırdan fazla süresine rağmen hala geçerliliğini korumaktadır ve genellikle "motivasyon-hijyen teorisi" olarak anılmaktadır. Bu teoriyi benimseyenler, motive edici faktörlerin iş tatminini artırırken, hijyen faktörlerinin ise iş tatminsizliğini azalttığına inanmaktadırlar (Yousaf, 2020: 89).

Herzberg'in 1966'da yapılan çalışmasına göre, 1959'da Amerika Birleşik Devletleri'nde dokuz farklı şirketten 200 mühendis ve muhasebecinin duygusal deneyimleri üzerine bir analiz yayınlamıştır. Profesyonellerden, işleriyle ilişkili olarak aşırı derecede olumlu ya da olumsuz deneyimleri tanımlamaları ve bu deneyimlere duygusal tepkilerini derecelendirmeleri istenmiştir. Olumlu tepkiler genellikle iş içeriğiyle (motivatorlar) ilişkilendirilirken, olumsuz tepkiler iş koşullarıyla (hijyen

faktörleri) bağlantılıdır. Motivatörler; başarı, tanınma, sorumluluk ve kariyer ilerlemesi gibi işle doğrudan ilişkili faktörleri içermektedir. Hijyen faktörleri ise, çalışanlar arası ilişkiler, maaş, yönetim ve şirket politikaları gibi işle daha dolaylı bağlantılı unsurları ifade etmektedir (Hong ve Waheed, 2011:76). Herzberg'in iki faktörlü teorisine göre, hijyen faktörleri motivasyon ve tatmini sadece mevcut olmadıklarında veya beklentileri karşılamadıklarında etkileyebilir. Örneğin, işçiler çalışma koşullarının kötü olduğuna inandıklarında tatmin olmazlar. Ancak çalışma koşulları iyileştirildiğinde, bu sadece memnuniyetlerinin artacağı anlamına gelmez, aynı zamanda memnuniyetsizliklerinin azalacağı anlamına da gelir. İşçiler başarılı bir iş için tanınmadıklarında, bu onların ne memnuniyetsizlik duyabilecekleri ne de tatmin olamayabilecekleri anlamına gelir. Ancak tanınma sağlandığında, muhtemelen daha memnun olacaklardır (Yiting ve Jinling, 2019: 544).

Motivatörler, katılımcıların tatmin edici deneyimlerini ifade ettikleri durumları ve başarı, tanınma, işin doğası, sorumluluk, ilerleme ve gelişmeyi içeriyordu. "Olağanüstü derecede kötü" hissettikleri anekdotlarda, çalışanlar genellikle şirket politikası ve yönetimi, denetim, süpervizör ilişkileri, çalışma koşulları, maaş, meslektaş ilişkileri, kişisel yaşam, ast ilişkileri, statü ve güvenlik gibi faktörlerden bahsettiler. Herzberg, bu on faktörü hijyen faktörleri olarak adlandırdı ve motive edicilerin içsel zihinsel durumlarla ilgili olduğunu, hijyen faktörlerinin ise çoğunlukla dışsal çalışma koşullarıyla ilgili olduğunu belirtti. Geleneksel olarak, maaşın, denetimin veya şirket politikasının iyileştirilmesinin bir çalışanın iş tatminini artıracığı düşünülse de, Herzberg'e göre iş memnuniyetini yalnızca motive edicileri iyileştirerek artırabilirsiniz; hijyen faktörlerini geliştirmek bu konuda etkili değildir (Smerek ve Peterson, 2007: 231).

Memnuniyet, motive edicilere bağlı iken, memnuniyetsizlik genellikle hijyen faktörlerinin sonucudur. Herzberg, motive edicilerin işin doğasında bulunduğunu ve hijyen faktörlerinin dışsal olduğunu belirtti. Bu sebeple, içsel faktörler tatmin edici bir şekilde karşılanmış olsa bile, gereksinimlerin karşılanmaması durumunda dışsal faktörler memnuniyetsizliğe yol açabilir (Almohtasib v.d., 2020: 14). İki Faktör Teorisinin temel önerisi, bir işveren veya yöneticinin çalışan veya iş arkadaşının iş tatminini ve sonuç olarak iş performansını artırmayı hedefliyorsa, bu faktörleri göz

önünde bulundurması gerektiğidir. En etkili yaklaşım, içsel, işle doğrudan ilişkili faktörlere odaklanmaktır. Çalışana teşvik ve tanınma sağlamak, onların şirket içinde daha değerli hissetmelerini ve aynı zamanda başarı ve sorumluluk duygusu kazanmalarını destekler. Herzberg'e göre, bir çalışanı motive etmenin en etkili yolu, ona sorumluluk alabileceği zorlayıcı bir iş vermektedir. Eğer çalışan belirli bir görev veya departmanla ilişkilendirilmiyorsa, çalışmalarının değerli olduğunu hissetmekte zorlanacaktır (Riley, 2005: 6-7). Schwab (1971) tarafından aktarıldığı üzere, teorinin eleştirilenleri, kontrollü koşullara olan bu güvenin yönetime bağımlılığını vurgulayarak ve kritik olay tekniği dışında tutarlı bir şekilde diğer veri toplama yöntemleriyle tekrarlanamaması nedeniyle çalışmanın geçersiz olduğunu savunmaktadır. Eleştirilerin çoğu, Herzberg'in çalışan memnuniyetini ölçmek için kullandığı metodolojiye odaklanmıştır (Bevins, 2018: 6).

Kurama yöneltelen bir başka eleştiri, İki Faktör Teorisinin günümüz çalışanlarının motivasyonunu incelemek için daha az uygun olduğudur. Daha önce bahsedildiği üzere, farklı ülkelerde ve sektörlerde yapılan araştırmaların çoğu, dışsal faktörlerin çalışanların iş tatminini etkilediği sonucuna varmıştır. Bu teoriye aykırı bulguların varlığı, teorinin gözden geçirilmesi ve güncellenmesi ihtiyacını ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, dışsal faktörlerin çalışanların iş tatminleri üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu kabul edilmelidir. İki faktör kuramının geleneksel yaklaşımı, sadece çalışanların memnuniyetini ve memnuniyetsizliğini belirlemek için değil; içsel ve dışsal faktörleri birleştirerek, teorinin kapsamını genişleterek ve böylece hedef katılımcılar üzerindeki etkilerini daha ayrıntılı olarak inceleyerek kullanılabilir (Yusoff vd., 2013: 21).

2.23.1.3. İş Hayatında X ve Y Kuramı

McGregor, yöneticilerin çalışanlarla olan ilişkilerini değerlendirdikten sonra, bir yöneticinin insan doğasıyla ilgili görüşlerinin belirli bir varsayım kümesine dayandığını ve astlarına karşı davranışını bu varsayımlara göre şekillendirdiği sonucuna ulaşmıştır. Teori X Varsayımı: Ortalama insanlar işten içsel olarak hoşlanmazlar ve eğer mümkünse, iş yapmaktan kaçınırlar. Teori Y Varsayımı: İşteki fiziksel ve zihinsel çabalar, oyun ve dinlenme kadar doğaldır ve insanlar bu çabaları isteyerek yapabilirler (Khan ve Nawaz, 2010: 50).

X teorisiyle yönetilen yöneticiler, genellikle gerçekler ve rakamlarla hareket ederler ve insanla ilgili konulara dair varsayımları sınırlıdır. Bu sebeple, onların ahlaki veya insanlık duygularına hitap etmekten ziyade taahhüt ve vaatlerini yerine getirmek önceliklidir. X teorisiyle yönetilen bir çalışan, kendisine gerçekçi olmayan bir görev verilse bile, bu görevin gerçekçi olmadığına sebeplerini belirleyerek olumsuz yaklaşmak yerine yapıcı bir tutum sergilemelidir. Y teorisinin varsayımlarına göre, insanlar uygun şartlar altında önemli ölçüde özdenetim göstererek işlerinden zevk alabilirler. Y teorisiyle yönetilen yöneticiler ise, daha yüksek performans ve sonuçlar elde ederler ve çalışanların kişisel büyüme ve gelişimine destek olurlar (İslam ve Eva, 2017: 136).

McGregor'un 1960 yılında geliştirdiği X ve Y Teorisi, çalışma ortamının ve yöneticilerin çalışanlarla olan ilişkisini tanımlar. Teori X'e göre yöneticiler, çalışanları motive etmek için onları sürekli denetlemeli ve kontrol etmelidir. Teori Y'ye göre ise yöneticiler, çalışanlara daha fazla özgürlük ve özerklik verildiğinde, çalışanların motivasyonlarının artacağını düşünürler (Geren, 2010: 3).

Everard (2004) tarafından aktarılan bilgilere göre, bu sınıflandırmaya göre, çalışmayı istemeyen ve sorumluluktan kaçınan bireyler için ceza ve dış kontrolün gerekli olduğu düşüncesi, yani ceza ve korkunun baskın olduğu pesimistik görüş "X Teorisi" olarak adlandırılır. "Y Teorisi" ise, sorumluluk alabilen, kendini yönetebilen, tutkulu ve yaratıcı bireylerin baskın olduğu insan doğasını tanımlar (Ayda vd., 2018: 5).

McGregor (1957) tarafından ifade edilen bir diğer yaklaşım şöyledir: Teori X, insan davranışının dışsal kontrolüne dair bir güvene dayanırken, Teori Y ise bireyin kendi kendini yönetme ve kontrol etme yeteneğine büyük ölçüde bağlıdır. Bu fark, insanlara çocuk muamelesi yapmakla, onlara yetişkin bireyler gibi davranmak arasındaki ayrımdır (Gannon ve Boguszak, 2013: 87).

McGregor (1960), insan doğası hakkında daha olumlu bir perspektifin genellikle daha doğru olduğunu öne sürmüştür: (a) insanlar işlerini keyifli bulabilir ve uygun şartlar altında motivasyon ve tatmin yaşayabilirler; (b) insanlar doğası gereği sorumsuz değildir, aksine kendi kendilerini yönetme ve kontrol etme yeteneklerine

sahiptirler ve (c) insanlar yaptıkları işe önemli entelektüel katkılar sağlayabilecek potansiyele sahiptirler (Lawter vd., 2015: 86).

2.23.1.4. İş Hayatında İhtiyaçlar Teorisi ve Başarı Kuramı

Başarı Motivasyon Teorisi, McClelland'ın 1940'larda yaptığı araştırmaların sonucunda gelişti. McClelland, Atkinson, Clark ve Lowell (1958), başarı ihtiyacını belirli bir mükemmeliyet standardıyla rekabet olarak tanımladılar. Yani, bazı bireyler için amacı, belirli bir mükemmeliyet standardına ulaşarak rekabetçi bir başarı elde etmektir. Birey bu hedefe ulaşamayabilir, fakat mükemmeliyet standardıyla rekabet konusundaki endişesi, bireyin bu hedefi bir başarı olarak görmesini sağlar (Moorev.d., 2010: 25). Teori, "başarı teorisi" olarak da adlandırılan başarı motivasyonlarına odaklanır ve model üç birbiriyle ilişkili ihtiyaç veya motivasyonu içerir (Khan ve Nawaz, 2010: 50):

1. Başarı: Standartların varlığı ile ilgili başarıya ulaşma, başarıya çaba gösterme.
2. Güç: Etki sahibi olma, etkili olma ve başkalarını kontrol etme arzusunu ifade eder.
3. Üyelik: İlişkisi yüksek olan insanlar rekabetçi olanlardan ziyade iş birliği durumlarını tercih etmektedirler.

Başarı motivasyonu, bireyleri farklı mükemmeliyet standartlarıyla rekabetçi başarıyı hedeflemeye teşvik eden bir içsel itici güçtür. Bu mükemmeliyet standartları, daha önce elde edilen başarıya ulaşma standartları olarak kullanılır ve bireylerin bir yetkinlik kazanmalarını teşvik etmek için kullanılabilir (Werdhiastutie vd., 2020: 747).

2.23.1.5. İş Hayatında ERG Kuramı

Alderfer tarafından ortaya konan ERG teorisi, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine alternatif bir yaklaşım sunar. Alderfer, insan ihtiyaçlarını varlık, ilişki ve büyüme olmak üzere üç ana kategoriye ayırır. Varlık kategorisi, Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına denk gelirken, ilişki kategorisi sosyal ihtiyaçları temsil eder ve büyüme kategorisi, Maslow'un saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına odaklanır (Bauer ve Erdoğan, 2012: 204).

Caulton (2012), ERG'nin iş performansını varlık, ilişki ve büyümeyle ilişkilendirdiğini belirtir ve bu yapıyı insanların belirli davranışlara neyin motive ettiğini anlamak için bir model olarak önerir. Bu psikolojik bakış açısı, motivasyonla ilgili birçok psikolojik teoriye uyum sağlar. Örneğin, içsel ve dışsal motivasyon, kişilik özellikleri ve bireysel ile grup dinamikleri gibi faktörler bu yaklaşımla incelenebilir (Dunlop, 2018: 55).

ERG, iş yerinde insan motivasyonunu artırmak ve moral ile üretkenliği yükseltmek amacıyla sıklıkla kullanılır. Bu yaklaşım, araştırmacıların iş tatminini oluşturan unsurları anlamalarına ve motivasyonu teşvik etmeye yönelik stratejiler geliştirmelerine yardımcı olmaktadır (Caulton, 2012: 2).

Alderfer'in teorisi, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisinin aksine, ihtiyaçlar arasında katı bir sıralama yapmadan, bu kategorilerin somutluklarına göre bir süreklilik içinde düzenlenmiştir (Radwan ve Zhu, 2017: 103-104).

Steers ve Porter (1983) tarafından açıklandığı üzere, ERG teorisi, insan ihtiyaçlarının belirli bir sıraya bağlı olmadan aynı anda karşılanabileceğini savunmaktadır. Yöneticilerin, iş memnuniyetini artırmak için öncelikle karşılanmamış veya acil ihtiyaçları ele alması gerekmektedir. Bu, çalışanların potansiyellerini tam olarak ortaya koyabilecekleri bir çalışma ortamı oluşturmak için kritik öneme sahiptir. Eksiklik veya başarısızlık, çalışanların motivasyonunda düşüşe neden olabilir, bu da düşük performans, artan memnuniyetsizlik ve işten ayrılma niyetinin artmasıyla sonuçlanabilir (Govindaraju, 2018: 98).

Robbins ve Judge (2008) tarafından ifade edildiği üzere, Alderfer, ihtiyaçların tatminini ve insanların arzularını açıklamak için ampirik araştırmaların bulgularını temel alarak ERG teorisini geliştirmiştir. Bu teori, daha sonraki ampirik çalışmalarla da güçlendirilmiştir (Yang vd., 2011: 7886).

Alderfer'a göre, bir birey yüksek düzeyde bir ihtiyacı karşılamak için motive olduğunda ve bu konuda zorluk yaşadığında, daha düşük düzeydeki ihtiyaçlarının tatmin edilmesine olan motivasyonu artar. Bu durumda, artan tatmin seviyesi ilerlemeyi teşvik ederken, tatmin seviyesinde bir düşüş hayal kırıklığına neden olabilir (Mohammed, 2018: 3).

ERG teorisine göre, bir birey sürekli olarak üst düzey ihtiyaçlarını karşılayamazsa, bu durumda kişinin motivasyonu alt düzey ihtiyaçlara yönlenecek ve ilerleme yerine gerileme gözlenecektir (Reagan, 2009: 4).

2.24. İş Hayatında Süreç Kuramları

Süreç kuramları, motivasyonun gerçekleşme mekanizmalarına odaklanırken, içerik kuramları motivasyonun neden ortaya çıktığına dair açıklamalar sunar. "Beklenti" kavramı, iş tatmini ve motivasyon süreçlerinde süreç kuramlarında kritik bir öneme sahiptir (Khan ve Nawaz, 2010: 51).

2.24.1. İş Hayatında Porter ve Lawler Beklenti Kuramı

Maslow ve Herzberg'ın içerik kuramları, memnuniyetin performansı artırdığını, memnuniyetsizliğin ise performansı düşürdüğünü öne sürer. Ancak, memnuniyet ve performans arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan bir motivasyon teorisi, Porter ve Lawler'a kadar ortaya çıkmamıştır. Porter ve Lawler, motivasyonun (çaba veya güç) sadece tatmin veya performansa eşit olmadığını belirtirler. Motivasyon, memnuniyet ve performans bağımsız değişkenlerdir ve geleneksel olarak öne sürüldüğü gibi ilişkili değildir. Porter ve Lawler'ın modeli, iş motivasyonu ile performans ve memnuniyet arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlamıştır, ancak insan kaynakları yönetiminin pratik uygulamalarını büyük ölçüde etkilememiştir (Luthans, 2010: 165-166).

Model, iş davranışının yetenek, rol algıları ve motivasyon arasında ortak bir ilişki olduğunu öne sürer. Maier (1955), bu davranışı, motivasyon ve yetenek arasındaki karmaşık etkileşimin bir sonucu olarak tanımlar. Lawler ve Porter (1967) ise, bireyin işini başarılı bir şekilde yerine getirmek için benimsediği faaliyet ve davranış türlerini "rol algıları" olarak tanımlarlar (Lawler ve Suttle, 1973: 484).

Porter ve Lawler, "ödül değeri" terimini, insanların işlerine verdikleri emeğin sonuçları ve ödüllerin bir kombinasyonunu istediklerini ifade etmek için kullanmışlardır. Charlton (2000) çalışanların motivasyonunu harekete geçiren ve sürdüren dışsal ve içsel ödüllerin karşılıklı etkilerini vurgulamıştır. Schultz (2004) ise ödülün temelde bir insan meselesi olduğunu, insanları motive etmek, davranışlarını

şekillendirmek ve onları örgütsel değerlere yönlendirmekle ilgili olduğunu belirtir (Mathibe, 2008: 6).

2.24.2. İş Hayatında Eşitlik Kuramı

Armstrong (2006) tarafından açıklandığı üzere, bu teori, insanların başkalarıyla olan ilişkilerine dayalı olarak kendilerine yönelik davranış algılarına odaklanmaktadır. Teori, bireylerin adil bir şekilde muamele görmeleri durumunda motivasyonlarının artacağını, adaletsiz bir muamele durumunda ise motivasyonlarının azalacağını ifade etmektedir. Eşitlik, bir bireyin çıktısının girdisine oranının, diğer bireylerin algılanan çıktısının girdiye oranına eşit olduğunda sağlanmaktadır. Eşitsizlik hissi, bireyi olumsuz bir stres durumuna sürükleyebilir ve bu algılanan eşitsizliği gidermeye veya azaltmaya yönlendirir (Osabiya, 2015: 72).

Bir çalışan, işinin çıktıları girdilerine oranlayarak bir değerlendirme yapar. Eğer çalışan eşitsizlik algırsa, bu eşitsizliği gidermek için adımlar atabilir. Bu durum, çalışanın verimliliğini ve iş kalitesini olumsuz etkileyebilir. Eşitsizlikler genellikle devamsızlık oranlarının artmasına ve hatta işletmenin performansının düşmesine yol açabilir (Zawahreh ve Madi, 2012: 158).

Örgüt içindeki değişim süreçlerinde adalet algısı, genellikle örgütsel adalet konusundaki daha geniş endişelerin bir parçasıdır. Örgütsel adalet, araştırmacılar tarafından genellikle iki ana kategori altında incelenmektedir: dağıtıcı adalet ve süreç adaleti. Dağıtıcı adalet, maliyet ve faydaların adil bir şekilde nasıl dağıtıldığına odaklanırken, süreç adaleti, bu dağıtım kararlarının alındığı süreçlerin adil olup olmadığına odaklanır (Champoux, 2011: 176-179).

Eşitlik teorisi, çalışanların işlerine verdikleri emeği ve aldıkları ödülleri karşılaştırdıklarını varsayar; daha fazla ödül alan çalışanlar genellikle daha yüksek memnuniyet seviyelerine sahiptir. (Naveedve arkadaşları, 2011), bu durumu iş tatmininin çalışanın emeği ile elde ettiği sonuç arasındaki fark olarak açıklamışlardır. Bu teoriye göre, çalışanlar işlerinden beklediklerinden daha fazla çıktı aldıklarını düşündüklerinde iş tatminini deneyimleyeceklerdir (Badubi, 2017: 47).

Eşitlik teorisi, çalışanların işlerine koydukları çabanın, elde ettikleri sonuçlardan daha az olduğunu düşündüklerinde motivasyon kaybı yaşayacaklarını belirtir (Tudor, 2011: 95).

2.24.3. İş Hayatında Hedef Belirleme Kuramı

Hedef belirleme, belirli bir alandaki başarının, eylemler ve başarıya ulaşma zaman çizelgeleri gibi ölçülebilir sonuçlarla tanımlandığı bir süreçtir (Sides ve Cuevas, 2020: 2). Edwin A. Locke ve ekibi, hedeflerin insan davranışı ve performansı üzerindeki etkilerini derinlemesine incelemiştir. Yapılan bu araştırmalar, hedef belirleme teorisinin oluşturulmasına ve sürekli olarak test edilmesine olanak sağlamıştır. Çeşitli kaynaklardan elde edilen ampirik bulgular, teoriyi güçlü bir şekilde doğrulamaktadır. Belirgin, zorlayıcı, ulaşılabilir ve kişi tarafından kabul edilen hedefler, belirsiz, zorlayıcı olmayan, ulaşılamayan veya kabul edilmeyen hedeflere göre daha yüksek bir performansı teşvik eder (Champoux, 2011: 176-179).

Sauers ve Bass (1990), hedef belirlemenin son otuz yılda geniş çaplı olarak incelendiğini vurgulamaktadır. Yazarlar, hedef belirlemeyi "bireyler için sayısal veya nicel performans hedefleri oluşturma süreci" ve "tüm resmi hedef belirleme programlarının, çalışanların motivasyonunu ve performansını artırmayı amaçlayan ortak hedefleri paylaşması" olarak tanımlamaktadır. Hedeflerin önemi, Mills (2002) tarafından "başarının izlenmesi için bir araç" olarak ifade edilmiştir ve "yöneticilerin çalışanların kişisel hedeflerini belirlemelerine yardımcı olarak onları organizasyon hedeflerine yönlendirmesi" şeklinde açıklanmıştır (Choon ve Patrick, 2016: 83).

Belirgin ve zor hedeflerin, "elinden gelenin en iyisini yap" gibi belirsiz ve soyut hedeflere göre daha üst düzey görev performansına yol açtığı belirtilmektedir. Hedef zorluğu ile görev performansı arasında pozitif ve doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Hedefler, gelecekte elde edilecek değerli sonuçlara yönelik olduğundan, hedeflerin belirlenmesi en kritik adımdır (Locke ve Latham, 2006: 265).

2.24.4. İş Hayatında İş Özellikleri Kuramı

Hackman ve Oldham (1976) tarafından geliştirilen iş özellikleri modeli, geniş bir kabul görmüştür. Bu model, beceri çeşitliliği, görev tanımı, görevin önemi, özerklik, geri bildirim ve çalışan memnuniyetine katkı sağlar. Bu modele uygun olarak

yapılan son araştırmalar, çalışanların glendirildiği ortamların daha yksek bireysel iş memnuniyeti seviyeleriyle ilişkilendirildiğini ortaya koymuştur (Judge ve Kammeyer, 2012: 348-349). İşin doğası, bireyleri daha yksek performanslara teşvik eden özelliklere sahip olabilir. Ayrıca, işleri ilginç bulan bireylerin memnuniyetleri daha yksek olur ve işten ayrılma olasılıkları azalır. İş zellikleri Teorisi, motivasyonu artıran beş ana iş boyutunu tanımlar (Scandura, 2016: 173-174).

1. Beceri eşitliliği — insanların işte farklı beceri ve yetenekleri ne ölçüde kullandığı önemlidir. Bu durumda çalışan aynı tekrarlayan grevleri defalarca yapmamaktadır.

2. Grev kimliği — grev insanların baştan sona yaşadığı durumdur. Başka bir deyişle, tm iş ürünüyle zdeşleşirler.

3. Grev nemi — işin diğerlerini etkileme derecesi. Çalışma ile toplum için iyi bir şeyler yapılmaktadır.

4. Özerklik — alışan kendi işini planlama ve uygulama özgürlüğüne sahiptir. Çalışanlar alışmaları hakkında takdir yetkisine sahiptir ve yoğun bir şekilde denetlenmemektedir.

5. Geri bildirim — iş, çalışanın çalışmasının ne kadar etkili olduğu hakkında bilgi sağlar. Sadece işi kendisi yapmak performans geribildirimini sağlar.

2.24.5. Vroom Tarafından Beklenti Kuramı

Victor Vroom'un (1964) geliştirdiği beklenti modeli, iş motivasyonu konusunda en yaygın kabul grmş ve araştırılmış modellerden biridir. Yapılan alışmalar, modelin birçok eleştiriye maruz kalmış olmasına rağmen, motivasyon ynnden oldukça etkili olduğunu gstermektedir (Caulfield, 2007: 2).

Vroom'a gre, bireyler bir hedefin değerine inanıyorlarsa ve bu hedefe ulaşmada çabalarının yardımcı olacağını (olasılık) gryorlarsa, bir hedefe ulaşmak için motive olacaklardır. Bu teori, motivasyonun  ana faktörünün sonucu olduğunu belirtir: bireyin ödül beklentisi (valence), çabasının başarılı bir performansla sonuçlanma olasılığı (beklenti) ve performansın ödül almasına neden olacağına dair

beklentisi (araçsallık). Bu faktörler "Değer × Beklenti × Araçsallık = Motivasyon" formülüyle ifade edilebilir (Khan ve Nawaz, 2010: 52).

Vroom'un (1964) beklenti modeline göre, beklenti bireyin çabalarının ve davranışlarının istenilen performans sonuçlarına yol açacağına olan inancını ifade eder. Araçsallık ise bireyin çabalarının belirli bir performans sonucunu karşılama konusunda başarılı olması durumunda ödül alacağına olan inancını temsil eder. Valance-değer kavramı, bireyin istenilen performans sonuçlarına dayalı olarak ödülün değerini belirtir. Eğer bir birey, sonuca ulaşma konusunda düşük bir inanca sahipse (beklenti), çabalarının belirtilen sonuca ulaşacağına dair düşük güvene sahipse (araçsallık) veya ödülün kendisi için düşük değer taşıdığına inanıyorsa (değerlik), motivasyon düzeyi düşük olacaktır (Swain vd., 2020: 120-121).

Beklenti teorisine göre, bireyin davranış eğilimi, kişisel beklentileri ve sonuçların çekiciliği tarafından şekillenir. Örneğin, bir çalışan, kendi çabalarının yüksek bir performans değerlendirmesine neden olacağına inanıyorsa, işine daha fazla angaje olacaktır. Yüksek bir performans değerlendirmesi, çalışana bonus, maaş artışı veya terfi gibi ödüller sağlar. Bu nedenle, çalışanlar teşvik edildiğinde memnuniyet duyarlar (Meifan, 2001: 2164). Vroom'un geliştirdiği modelle ilgili yaygın eleştiri, modelin bileşenlerinin soyut olması ve farklı yorumlara açık olmasıdır. Araştırmacılar genellikle bu bileşenlerin anlamını ve nasıl ölçüleceğini konusunda farklı görüşlere sahiptirler (Eerde ve Thierry, 1996: 576).

2.25. İş Hayatında İş Tatminini Artırmaya Yönelik İşe İlişkin Uygulamalar

Yirminci yüzyıla kadar, işlerin etkili bir şekilde tasarlanmasının temel yaklaşımı, görevde uzmanlaşmayı teşvik etmektir. İnsanlar görevlerini tekrar tekrar yaparak çalışmışlardır. Bu tür işlerin daha verimli bir şekilde yapılabilmesine rağmen, birçok insan maliyeti, yani işlev bozuklukları ortaya çıkmıştır. Küçük ve tekrarlayan görevler, çalışanlar arasında rahatsızlık ve memnuniyetsizlik yaratmıştır. 1940'ların başında, yüksek uzmanlaşmanın olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla farklı çalışma ve tasarım yöntemleri geliştirilmiştir (Champoux, 2011: 197-198).

İş rotasyonu aynı işi farklı işler arasında taşıyarak çalışmasını öngörmektedir. Her işin genellikle çok az görevi veya etkinliği vardır. Araştırmacılar,

bir işçinin bir gün veya hafta içinde birçok farklı etkinlik yaparak daha az sıkıldığına inanmaktadırlar.

İş büyütme, bir işe görevler ve zorunluluklar eklemiştir. İnsanlar iş rotasyonunda olduğu gibi bir işten diğerine geçmemişler, bunun yerine, bireyin işini büyütme için görevler ve zorunluluklar yeniden hazırlanmıştır. İki veya daha fazla iş tek bir yeni işte birleştirilmiştir. Görevler, zorunluluklar veya işler genellikle aynı seviyededir.

İş zenginleştirme de görevleri yeniden dizayn etmiş, ancak çalışan özerkliğini, sorumluluğunu ve karar almada katılımını artırmıştır.

İş tasarımıyla ilgili bu üç yaklaşımın iki ana özelliği vardır. Birincisi herkes memnuniyeti artırmak ve can sıkıntısını azaltmak için bir kişinin işinin içeriğini geliştirmeye çalışmıştır. İkinci bir özellik, iş tasarımı ile çalışanın tutumları, motivasyonu ve performansı arasında pozitif bir doğrusal ilişkinin varsayılmasıdır.

2.26. İş Hayatında İş Tatminini Etkileyen Kişisel Faktörler

İş tatmini etkileyen kişisel faktörler, cinsiyet, eğitim, yaş ve iş seviyesi olmak üzere dört faktör detayları incelemiştir.

2.26.1. İş Hayatında İş Tatminini Etkileyen Cinsiyet Faktörü

İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişki üzerine yapılan birçok araştırma mevcuttur, ancak elde edilen sonuçlar genellikle tutarsızdır. Bazı çalışmalar, kadınların iş tatmini açısından erkeklerden daha memnun olduğunu gösterirken, diğerleri tam tersini öne sürmüştür. Genel olarak, bu çalışmaların çoğu cinsiyetler arasında iş tatmini açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığını vurgulamaktadır (Kuzulugil, 2012: 131).

2.26.2. İş Hayatında İş Tatminini Etkileyen Eğitim Faktörü

Çeşitli çalışmalarda, eğitim düzeyinin artmasıyla iş tatmininin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Eğitimin, dışsal ödüller (para, prestij, otorite ve özerklik) sağlamadığı durumlarda, yerine getirilmeyen beklenti ve özlemler yaratarak işten memnuniyetsizliğe yol açabileceği düşünülmektedir (Franek ve Vecera, 2008: 64). Genel olarak, yüksek eğitim düzeyine sahip olan çalışanların, eğitim düzeyi daha

düşük olanlara göre iş tatmininin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, çalışanların eğitim düzeyi ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda çalışamaması durumunda, iş tatminlerinin azaldığı ve mutsuzluk yaşandığı belirlenmiştir (Aşık, 2010: 40).

2.26.3. İş Hayatında İş Tatminini Etkileyen Yaş Faktörü

Birçok araştırma, yaşla iş tatmininin pozitif ve doğrusal bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Bu yaş-tatmin ilişkisi, değişen ihtiyaçlar ve yaşa bağlı olarak değişen bilişsel yapılarla genellikle açıklanmaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014: 255).

2.26.4. İş Hayatında İş Tatminini Etkileyen İş Seviyesi

İşin seviyesinin iş tatminiyle ilişkisine dair yapılan araştırmaların sınırlı olduğu belirlenmiştir. Mevcut literatürden elde edilen veriler, rütbenin iş tatminini güvenilir bir şekilde öngördüğünü ortaya koymaktadır; yüksek rütbeli çalışanlar, genellikle daha düşük rütbeli meslektaşlarına göre işlerinden daha fazla memnuniyet duymaktadır (Franek ve Vecera, 2008: 64).

2.27. İş Hayatında İş Tatmini Modelleri

İş tatmini literatürünün büyük bir kısmı işyerinde memnuniyetin temel olarak durumsal faktörlerin işlevi olduğunu varsaymaktadır. En azından, üç ana model kurumlarda çalışan bireylerin iş tatminlerini tahmin etmek için yaygın olarak kullanılmıştır. Franek ve Vecera (2008: 63) iş tatmini modellerini aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

Durumsal iş tatmini modeli, iş tatmininin iş özelliklerinden kaynaklandığını düşündürmektedir. Bu yaklaşım, tüm insanların benzer ihtiyaçlara sahip olduğu ve bu nedenle aynı iş özelliklerinden memnun oldukları varsayımına dayanmaktadır.

Buna karşılık, ruhsal iş tatmini modeli, bir kişinin nispeten istikrarlı özelliklerinin, iş tatmini ve durumundan bağımsız olarak iş tatminini etkilediğini belirtir.

Ruhsal iş tatmini kuramının kapsamını daraltan önemli model, Judge ve arkadaşları tarafından önerilen öz-değerlendirme modeliydi. Judge, kişinin iş tatminine olan eğilimini belirleyen dört temel öz değerlendirme olduğunu öne sürmüştür: benlik

saygısı, genel öz-yeterlik, kontrol odağı ve nevrotiklik. Bu model, yüksek benlik saygısı ve genel öz-yeterlik seviyelerinin daha yüksek iş memnuniyetine yol açtığını ifade etmektedir.

Son olarak, etkileşimli iş tatmini modeli, kişi ve çevre arasındaki uyumun iş tatmini etkilediğini savunmaktadır.

2.28. İş Hayatında Kişilik ve İş Tatmini Arasındaki Bağ

Çalışanların farklı kişilik yapılarına sahip olmaları, bu bireylerin değişen beklentilere sahip olmalarına yol açar ve bu durum, örgüt içinde meydana gelen olayları farklı bir perspektiften değerlendirmelerine sebep olabilir. Kişilik ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerine yapılan bazı araştırmalar, kişiliğin çalışanların iş performansını doğrudan etkilemese de iş tatminini olumlu veya olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmıştır (Sudak ve Zehir, 2013: 150).

Bireyin kişiliği, bir işe yönelik olumlu ya da olumsuz düşüncelerini ve duygularını belirleyen bir faktördür. Yüksek dışadönüklük özelliğine sahip bireyler, genellikle olumlu duygular ve sıcak iletişim sergilerler ve bu özelliğe sahip olan bireyler, düşük dışadönüklük özelliğine sahip olanlara göre daha yüksek iş memnuniyeti seviyelerine sahip olabilirler. Birçok psikolog ve örgütsel davranış uzmanı, bir bireyin doğal eğilimlerinin iş tutumlarını etkileyebileceğini ve bu durumun iş tatminini pozitif ya da negatif olarak etkileyebileceğini belirtmiştir. İş tatmini, kısmen kişilik özellikleri ve genetik faktörlerden kaynaklanan doğal eğilimlerin bir sonucu olarak, genel yaşam memnuniyeti ve refahıyla yakından ilişkilidir. Bu bağlamda, kişilik ve duygusal özellikler arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin iş tatminine olan etkisini anlamaya çalışırken, bazı bireylerin sürekli memnun görünmesi ve diğerlerinin ise sürekli memnuniyetsiz olması konusunda açıklamalar getirilmektedir. Jones'un 2006'da ifade ettiği gibi, “bireylerin genel yaşamlarında mutlu olmaları, kuruluşların da çalışanlarının iş tatminini artırarak yüksek iş tatminine sahip çalışanlardan elde edecekleri faydaları göstermektedir” (Ghazzawi, 2008: 5).

Araştırmalar, kariyer başarısı ve iş tatmininin, çocukluk dönemindeki kişilik özelliklerimizle ilişkilendirilebileceğini ortaya koymaktadır. Dışadönük kişilik özelliğine sahip bireylerin işlerinde daha mutlu oldukları gözlemlenmiştir, bu

durumun, etrafındaki insanlarla kurdukları ilişkiler ve yeni işlere uyum sağlama yetenekleri nedeniyle olabileceği düşünülmektedir. Nevrotik kişilik özelliğine sahip bireyler ise işlerinde genellikle mutsuz olma eğilimindedir ve işten ayrılma niyetlerini dile getirirler, ancak bu niyetlerini gerçekleştirmeleri gerekmez (Bauer ve Erdoğan, 2012: 113-117). Dormann ve Zapf'ın 2001'de ifade ettiği gibi, iş tatmini duygusal hazza bağlı olabilir, çünkü iş tatmini kısmen hazza dayanmaktadır. Bireylerin içsel psikolojik durumlarına ek olarak, kişilikleri çalışma koşullarını değiştirerek iş memnuniyetini etkileyebilir (Balkan vd., 2014: 213).

2.29. Psikolojik Sermaye

Psikoloji, davranış bilimlerinin temel disiplinlerinden biridir. Bilimsel yöntemlerle insan davranışını araştırarak açıklamaya ve kişisel davranışlar hakkında öngörülerde bulunmaya çalışan bir bilim dalıdır (Aytaç, 2000: 1). Genellikle psikoloji, zihinsel faaliyetlerle ilgili bir disiplin olarak kabul edilir, ancak zihinsel faaliyetlerin çevresel faktörlerden bağımsız olarak değerlendirilmediği için, psikolojiyi "insan davranışlarını çevresel bağlamda analiz eden bir bilim dalı" olarak da tanımlamak mümkündür (Aytaç, 2000: 4).

2.30. Psikolojik Sermaye Kavramı

Luthans ve ekibinin 2000'lerde tanıttığı "pozitif psikolojik sermaye" terimi, pozitif örgütsel davranış çalışmalarından esinlenmiştir. Bu terim ilk olarak "Journal of Organizational Behavior" dergisinde kullanılmıştır (Luthans, 2002: 595).

Psikolojik sermaye, bireylerin değiştirilebilir ve geliştirilebilir özelliklere odaklanırken, kalıcı ve değişmez kişilik özelliklerinden ayrılmaktadır. Yapılan araştırmalar, bireylerin deneyim ve bilgi artışıyla birlikte kendi değer algılarındaki artışa da sahip olabileceğini göstermektedir (Luthans vd., 2007: 199).

Psikolojik sermaye, maddi değerler üzerine kurulu olmayıp insana dayalı bir faktöre sahip olduğundan, ölçümü oldukça karmaşık ve hassas kabul edilen bir sermaye türüdür (Luthans, 2002: 595).

Bu kavram, insan kaynaklarının anlaşılması ve yönetilmesine yeni bir perspektif getirmiştir. Psikolojik sermayeyi diğer yaklaşımlardan ayıran bazı özellikler şu şekildedir (Polatçı, 2011: 116):

- Psikolojik sermaye ölçülebilir.
- Psikolojik sermaye eşsizdir.
- Psikolojik sermaye teori ve araştırma tabanlıdır.
- Psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde etkisi vardır.
- Psikolojik sermaye, insani sermayeden daha çok kavramı anlatmaktadır.
- Psikolojik sermaye, pozitifdir.
- Psikolojik sermaye geliştirilebilir.
- Psikolojik sermaye, sosyal sermayeden daha çok şeyi anlatmaktadır.

Psikolojik sermaye, bireylerin ve örgütlerin daha mutlu bir yaşam sürebilmelerini sağlayan iyimserlik ve dayanıklılık gibi konulara odaklanmıştır. Genel psikoloji disiplinleri, düşük özgüven, çeşitli psikolojik sorunlar, kişisel endişeler ve mental hastalıkların teşhis ve tedavisiyle ilgilenirken; pozitif örgütsel yapıları, olumlu kişilik özelliklerini ve bireysel pozitif duyguların güçlendirilmesini genellikle ihmal etmektedir. Seligman ve ekibi, psikolojik sermaye kavramının, zihinsel hastalıklarla ilgili bireyin psikolojik sağlığını ele alan pozitif psikolojiden türediğini öne sürmüşlerdir (Wu, 2015: 36).

Psikolojik sermayenin temel özellikleri, şu şekilde sıralanmıştır (Çetin ve Varoğlu, 2015: 106):

- Pozitif bakış ve insanda varolan güçlü yönlerle odaklanan pozitif psikoloji paradigmasına dayanması,
- Pozitif örgütsel davranışa veya onun kriterlerine dayalı koşulsal nitelikteki psikolojik faktörler içermesi,
- Rekabet avantajının elde edilmesi ve korunmasında ekonomik ve finansal sermaye gibi geliştirilebilir bir yapı barındırması, sosyal sermayenin ötesine geçmesidir.

Psikolojik sermaye, bir dizi pozitif örgütsel davranış ölçütünü bir araya getirerek bu ölçütleri bütünleştiren temel bir yapıdır. Bu nedenle, psikolojik sermayenin tüm unsurlarının birbiriyle ilişkili olduğu belirtilmiştir. Örneğin, bir kişi mutlu ve umutlu olduğunda, karşılaştığı zorlukların üstesinden gelme konusunda daha inançlıdır ve bu nedenle de yaşadığı zorluklara karşı direnci daha yüksektir. Kendine

güveni yüksek olan bireyler, umutlarını, iyimserliklerini ve dayanıklılıklarını daha etkili bir şekilde hayatlarına yansıtabilirler (Erkmen ve Esen, 2013: 24).

Psikolojik sermaye, kim olduğumuzu ve pozitif gelişimle ne olabileceğimizi anlamaya yöneliktir. Bu sermaye türü, ekonomik ve insan sermayesi gibi örgütlerde rekabet avantajı sağlayan diğer sermaye türlerine ek olarak gelişmiştir. İnsan ve sosyal sermaye kavramlarının ötesinde, pozitif psikolojik sermaye son yıllarda örgütlere insan değerini anlama ve ondan yararlanma konusunda daha anlaşılır bir perspektif sunmaktadır. Diğer bir deyişle, zor görevlerin üstesinden gelmek için gerekli çabayı gösterme, kendine güvenme, gelecek için başarılı olma hedefiyle pozitif bir tutum sergileme, yeni yöntemler arayışında bulunma, kararlılık gösterme ve zorluklarla başa çıkmada dirençli olma gibi özellikler, insanların pozitif psikolojik durumunu tanımlar (Korkmazer vd., 2016: 271).

Psikolojik sermaye basitçe, bir bireyin pozitif psikolojik gelişimsel durumunu ifade eder (Özer vd., 2013: 438).

2.31. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve Önemi

İyilik hali, insanların sürekli olarak arzuladığı bir durumdur. Bu iyilik hali, insanların kendileri ve yaşadıkları çevre için sürekli olarak daha iyiye gitmeye çalışmalarına yol açmıştır (Gökberk, 1985: 42).

Tarihten bu yana filozofların da üzerinde durduğu bir konu olan mutluluk, Aristoteles'in de vurguladığı gibi, insanların en çok sahip olmayı arzuladığı bir durum veya mutlu olabilmek için gösterdikleri çaba olarak tanımlanmaktadır. Özetle, bireyin kendi için "iyi" olanı gerçekleştirmeye çalışması "iyilik" olarak ifade edilmektedir (Gökberk, 1985: 46).

“Pozitif Psikoloji” terimi ilk kez Maslow (1954) tarafından gündeme getirilmiştir. Maslow, psikolojinin temel olarak insanın olumsuz yönlerine odaklandığını, ancak bireyin güçlü yanlarına yeterince değinilmediğini belirtmiştir. Bu konuda mutluluk, huzur, yeterlilik gibi olumlu duyguların üzerinde yeterli araştırma yapılmadığına işaret etmiştir (Maslow, 1954: 2).

İkinci Dünya Savaşı'ndan önce, psikolojinin üç ana amacı bulunmaktaydı. Bu amaçlar, zihinsel hastalıklara çözüm bulmak, insanların yaşamlarını daha anlamlı kılmak ve yetenekli bireylerin yetiştirilmesi idi. Savaşın bireyler üzerindeki olumsuz etkileri, özellikle savaştan dönen askerlerin zihinsel sağlıklarının bozulması, psikoloji araştırmalarının daha çok zihinsel sorunlara yönelik çözüm arayışlarına odaklanmasına neden olmuş, diğer iki amaç ise göz ardı edilmiştir (Linley, 2009: 742).

Yeni bir yaklaşım olarak ortaya çıkan pozitif psikoloji alanındaki araştırmalar hızla artmıştır. Öz-yeterlilik, umut, iyimserlik, özgüven, psikolojik dayanıklılık, güçlü karakter özellikleri, kişilerarası ilişkiler gibi kavramlar çeşitli kaynaklarda ele alınmaya başlanmıştır. Ayrıca, pozitif psikoloji bağlamında; psikolojik iyi oluş, otantiklik, kararlılık, affedicilik, duyarlılık gibi kavramlar da literatürde yer bulmuştur (Kutanis ve Yıldız, 2014: 136-137).

2.32. Psikolojik Sermayenin Çeşitli Bileşenleri

Bu başlık altında, psikolojik sermayenin bileşenleri olarak öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık üzerine odaklanılmıştır.

2.32.1. Psikolojik Sermaye Öz Yeterlilik

Albert Bandura'nın Sosyal Bilişsel Teorisi temel alınarak geliştirilen öz-yeterlilik, "bireyin olası durumlarla başa çıkmak için gereken eylem planlarını ne kadar etkili bir şekilde uygulayabileceği konusundaki inançları" olarak genel olarak tanımlanmıştır (Bandura, 1982). Stajkovic ve Luthans (1998b) bu kavramı, "bir kişinin belirli bir pozisyonda belirli bir görevi üstün bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem planlarını devreye sokma kapasitesine dair inancı veya güveni" şeklinde ifade etmişlerdir. Bu açıklama, iş ortamında pozitif örgütsel davranışları değerlendirmek için daha uygun bir yaklaşım sunmaktadır (Luthans, 2002; 2002).

Bu perspektiften değerlendirildiğinde, öz-yeterliliğin esas olarak bireyin belirli bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirebileceğine dair kendi yetenekleri hakkındaki değerlendirmelerine ve güvenine dayandığı ifade edilebilir. Yüksek öz-yeterliliğe sahip bireyler, zorluklarla başa çıkma ve bunları aşma konusunda daha fazla güven duyarak daha çok çaba gösterme eğilimindedirler. Araştırmalar ayrıca öz-yeterliliğin

Çalışanların performansıyla doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998).

z-yeterlilik süreci, etkin ustalık, dolaylı modelleme, sözlü ikna ve uyarılma gibi çeşitli yöntemlerle desteklenebilir (Bandura, 1997). Etkin ustalık, bireyin önceki görev deneyimlerine dayanır; eğer kişi önceki görevleri başarıyla tamamlamışsa, gelecekteki görevlerle ilgili daha yüksek bir güven duymaktadır. Ayrıca, kuruluşlar gerçek göreve benzeyen eğitim programlarıyla çalışanların etkinliğini artırabilir, böylece çalışanlara görevlerinde başarılı olmaları için daha fazla fırsat sunabilirler.

Dolaylı modelleme, diğerlerinin başarılarından veya görevle ilgili deneyimlerinden öğrenmeyi ifade eder. Bu durumda, rol modeln deneyimiyle birey arasındaki benzerlikler önemlidir. Sözlü ikna, olumlu geri bildirim, teşvik ve sosyal desteği içerir ve öz-yeterliliği geliştirmede önemli bir rol oynar. Birey, belirli bir görevi başarabileceğine inandığında öz-yeterliliği artar. Motive edici konuşmalar veya doğrudan sosyal etkileşim, öz-yeterliliğin gelişiminde önemli bir faktör olabilir. Uyarılma kaynakları, fizyolojik veya psikolojik olabilir ve dışsal veya içsel etkilerle dolaylı olarak ortaya çıkabilir. Pozitif bir uyarılma, bireyi bir görevi yerine getirmeye teşvik ederken, olumsuz bir uyarılma öz-yeterliliği azaltabilir. Bu bağlamda, uygun ve olumlu uyarılmalar öz-yeterliliği glendirebilirken, alakasız ve olumsuz uyarılmalar bu güveni zedeleyebilir (Bandura, 1997; Luthans vd., 2007; Luthans ve Youssef, 2007).

2.33.2. Psikolojik Sermaye Umut

Psikolojik sermayenin umut boyutu, Umut teorisinden türetilen bir psikolojik kapasite olarak kabul edilir (Snyder, 2000). Umut, bireyleri bir görevi başarıyla tamamlamaya motive eder (Avey vd., 2008). Bu bağlamda, umut, bireyin "irade gücü" ve "yol gücü" olarak da adlandırılan çok boyutlu yapısını içerir (Avey vd., 2009; Clapp-Smith vd., 2009; Snyder, 2002).

Umut, iki ana bileşenden oluşur: kendi kendine başlatılan, hedef odaklı motivasyon ve buna yönelik davranış. İrade gücü, bireyin kapasitelerine olan güveni, kararlılık, zihinsel enerji ve bir hedefi başlatma, sürdürme ve başarma konusundaki yüksek motivasyonunu içerir. Diğer bileşen olan yol gücü ise, hedeflere ulaşmak için

planlanan ve adaptasyona uygun olan yolu ifade eder. Bu bileşen sadece bir yol oluşturmakla kalmaz, aynı zamanda hedefe ulaşmada karşılaşılan engellerle başa çıkmak için alternatif yollar veya durumsal çözümler geliştirme yeteneğini de içerir (Snyder, 2000).

Yüksek umut seviyesine sahip bireyler, bilişsel olarak motive edilmiş, enerjik ve kararlı olanlar olarak tanımlanabilir. Bu bireyler, bir hedefe doğru harekete geçerken ve çaba gösterirken giderek daha uygun ve etkili yollar bulma eğilimindedirler. Aynı şekilde, yüksek umut seviyesine sahip bireyler, hedefe ulaşmak için detaylı eylem planları hazırlar ve bu planları uygulama stratejileri geliştirirler. İlk planları engellendiğinde, alternatif stratejiler oluşturma kapasiteleri vardır. Bu nedenle, hedeflere ulaşma sürecinde zihinsel enerjiyle planları başlatma ve ilerletme yetenekleri kritiktir. Bu bağlamda, umut, hedef odaklı irade ve yol mekanizmalarının bütünlüğünü ve entegrasyonunu içerir (Snyder vd., 1991; Snyder, 2000).

Araştırmacılar, umut kavramını hem özellik temelli (Snyder vd., 1991) hem de durum temelli (Snyder vd., 1996) yaklaşımlarla ele almış ve analiz etmişlerdir. Umut, olumlu bir niteliğe sahip olması, gelişime açık olması (durum temelli), ölçülebilir olması ve sağlam bir teorik altyapıya sahip olması nedeniyle, performansın artırılması ve insan kaynaklarının geliştirilmesi için düzenlenebilen önemli bir psikolojik kapasite olarak kabul edilmektedir (Luthans, 2002; 2002; Luthans ve Jensen, 2002; Luthans ve Youssef, 2007). Umut, motivasyon ve hedef odaklılık açısından öz yeterlilik ve iyimserlik gibi diğer olumlu psikolojik kapasitelerle benzer özellikler gösterebilir. Ancak, yapılan araştırmalar bu kapasitelerin her birinin farklı ve ayırt edici özelliklere sahip olduğunu ortaya koymuştur (Magaletta ve Oliver, 1999; Snyder, 2002; Luthans ve Jensen, 2002).

Umut ve öz yeterlilik, hedef odaklı beklentiler bağlamında benzerlik göstermektedir. Öz yeterlilik teorisine göre, Bandura (1997) tarafından ortaya konan "sonuç beklentileri" (yani, belirli bir davranışın belirli bir sonucu üretip üretmeyeceğine dair inanç) ve "yeterlilik beklentileri" (yani, bir bireyin bir görevi tamamlama konusundaki kendi yeteneklerine olan güveni) arasında bir ayrım yapılmıştır. Bu bağlamda, yeterlilik beklentisi, irade kavramıyla benzerlik

gösterebilirken, sonuç beklentisi yol (yöntem) kavramıyla ilişkilendirilebilir (Snyder 1995; 2000; 2002). Bandura' nın (1997) sonuç beklentileri kadar yeterlilik beklentilerinin de önemli olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, yeterlilik beklentileri, özel durumları kapsayabilirken, umut teorisiyle daha geniş bir perspektiften, durumlar arası ve kapsamlı bir bakış açısına da işaret edebilir (Luthans ve Jensen, 2002; Snyder, 2000; 2002).

Öte yandan, umut ve iyimserlik, hedef odaklı bağlamlar ve beklentiler açısından benzer özelliklere sahip olabilir. İyimserlikteki beklentiler, irade ile örtüşmekte ve bu beklentiler açığa çıkmaktadır; fakat iyimserlikte hedeflere ulaşmak için eylem planları oluşturma (yol/metot gücü) gibi bir özellik bulunmamaktadır. Bu durum, yol gücünün umut ve iyimserlik arasındaki ayırt edici bir özellik olabileceğini göstermektedir. Ayrıca, umut ve iyimserlik arasındaki önemli bir fark da, iyimserlikteki sonuç beklentilerinin diğerleri ve benlik dışındaki dışsal faktörlere dayanmasıdır (Seligman, 1998; Snyder, 2000; Luthans, 2002b). Bununla birlikte, umut içerisindeki irade ve yol mekanizmaları, her ikisi de birey tarafından tanımlanır ve başlatılır (Luthans ve Jensen, 2002; Snyder, 2000; 2002).

Umudu geliştirmek ve yönetmek, etkili bir hedef belirleme süreciyle başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilir. Belirlenen hedefler, yaratıcı, net, ölçülebilir ve zorlayıcı olmalı, ancak ulaşılabilir olmalıdır (Luthans vd., 2007a; 2007b; Snyder, 1995). Uzun vadeli hedefler, belirli bir zorluk seviyesini ve ekstra çaba gerekliliğini ifade eder, ancak bu hedeflerin başarılmaları mümkündür. Bu durum, davranışsal performansta artışa neden olabilir (Luthans vd., 2007a; 2007b). Ayrıca, hedef oluşturma sürecine katılmak, bireylerin hedefe ulaşmak için gereken yolları üretme motivasyonunu, isteğini ve yeteneğini artırabilir (Luthans vd., 2007b). Luthans ve Jensen (2002), güçlendirme eğitimlerinin, umutlu çalışanların hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştırdığını, engellerle karşılaştıklarında bile kendi performanslarını artırdığını belirtmiştir. Ayrıca, zor ve uzun vadeli hedeflerin alt hedeflere ayrılması, daha yönetilebilir adımlar oluşturarak bireylerde ilerleme duygusu yaratabilir. Bu bağlamda, "Adım Atma" süreci, adım adım ilerleyerek bireylerde ilerleme hissi uyandırabilir (Luthans vd., 2007a; 2007b; Snyder, 1995).

Düşünülen stratejilerin oluşturulması ve iyileştirilmesi, zihinsel hazırlık ve beklenmedik durum planlama eğitimiyle gelişim sürecini desteklemekte önemli bir role sahiptir. Bu yöntemler, hedefe ulaşmada karşılaşılan zorluklar için özel olarak tasarlanmıştır ve proaktif hazırlık ve engellerle başa çıkma yeteneğini artırabilir, aynı zamanda bireyleri hedefe ulaşmak için daha yetkin hale getirebilir (Luthans ve Jensen, 2002; Luthans vd., 2007b). Ek olarak, bazı araştırmalar, umudun işle ilgili sonuçlarla bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. Peterson ve Luthans (2003)'a göre, umutlu liderler, umutsuz liderlere göre iş birimlerinden daha yüksek finansal performans sergilemektedirler. Ayrıca, çalışanların liderlerini umut dolu olarak algıladıklarında, daha yüksek memnuniyet ve işte kalma niyeti içerisinde oldukları belirtilmiştir (Peterson ve Luthans, 2003).

2.34.3. Psikolojik Sermaye İyimserlik

İyimserlik, bireysel hedeflere yönelik düşünce biçimi ve gelişim sürecidir (Luthans ve Youssef, 2007). Öz yeterlilik ve umutla benzer özellikler taşıyan iyimserlik, ya bireysel niteliklere dayalı bir özellik (Scheier ve Carver, 1987) ya da durumsal bir durum (Seligman, 1998) olarak anlaşılmaktadır. Seligman (1998) tarafından iyimserlik, geçici ve durumsal bir yapı olarak tanımlandığı ve değerlendirildiği belirtilmiştir. Bu bağlamda, öğrenmeye ve kişisel gelişime açık bir pozitif davranış modeli olarak kabul edilebilir (Luthans, 2002a). İyimserlik, sadece olumlu sonuçlara dair beklentileri yansıtmakla kalmaz, aynı zamanda pozitif psikolojik eylemlere dayalı detaylı ve referanslı bir yaklaşım olarak da nitelendirilir (Seligman, 1998; Luthans vd., 2007a).

Pozitif psikoloji perspektifinde, Seligman (1998) iyimserliği, bireylerin olumlu ya da olumsuz olayların ve sonuçların arkasındaki sebeplendirmelerini nasıl yaptıklarını açıklamıştır. Bu bağlamda, psikolojik sermaye içerisinde iyimserlik; bireylerin karşılaştığı olayların nedenlerini ve anlamlarını, geçmişte, şu anda ve gelecekte nasıl yorumladıklarına odaklanır (Luthans vd., 2007a).

Karamsar bireyler, başarısızlıklarını kişisel, sürekli ve evrensel sebeplere dayandırarak olumsuz olaylara içsel atıflar yaparlar. Bu bireyler aynı zamanda olumlu sonuçları dışsal, geçici ve olaya özgü niteliklerle ilişkilendirirler. Öte yandan, iyimser

bireyler olumlu sonuçları kişisel, sürekli ve evrensel sebeplere bağlarlar. Olumsuz sonuçları ise dışsal, geçici ve olaya özgü faktörlere atfederler (Seligman, 1998; Luthans, 2002a). Bu nedenle, iyimser bireyler, olumsuz gerçeklere olumlu bir perspektiften yaklaşarak ve yanlış anlamalardan kaçınmak için dışsal faktörleri göz önünde bulundurma eğilimindedirler. İş ortamında iyimserliğin potansiyel avantajlarına rağmen, yöneticiler ve çalışanlar için gerçekçilikten uzak, anlamsız veya gerçekleştirilemez hedefler belirlemek, tükenmişliğe yol açabilecek bir risk taşıyabilir (Luthans, 2002a). Bu çerçevede, iyimserliğin etkili olabilmesi için gerçekçi bir temele sahip olması gerektiği vurgulanmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Sweetman ve Luthans, 2010).

2.35.4. Psikolojik Sermaye Dayanıklılık

Dayanıklılık genellikle "önemli olumsuzluklar veya riskler karşısında olumlu uyum yetenekleriyle tanımlanan bir olay sınıfı" olarak kabul edilmektedir (Masten ve Reed, 2002). Pozitif psikoloji perspektifinde, Luthans (2002b) dayanıklılığı "geri dönüş, zorluk, belirsizlik, çatışma, başarısızlık, hatta olumlu değişim, ilerleme ve artan sorumluluklara karşı olumlu psikolojik kapasite" olarak tanımlar. Pozitif örgütsel davranış bağlamında, dayanıklılık sadece olumsuzluklara karşı bir tepki olarak değil, aynı zamanda olağanüstü olumlu olayların nasıl işlendiğini ve cevap verildiğini ya da normların ötesinde bir ilerlemeyi ifade eder (Luthans, 2002b; Luthans vd., 2007a). Daha detaylı olarak, dayanıklılık, normal seviyeye veya dengeye dönüşün ötesinde bir durumu ifade eder (Luthans vd., 2007a). Dayanıklılığın, öz yeterlilik ve umutla sadece yüzeysel benzerlikleri vardır. Dayanıklılık ile öz yeterlilik arasındaki temel fark, dayanıklılığın daha çok reaktif olmayı, proaktif olmaktan ziyade bu küçük çerçevede tanımlamasıdır (Hunter ve Chandler, 1999). Ayrıca, umudun yol/metot (yol-güç) boyutu (Snyder, 2000) ile dayanıklılık benzerlik gösterebilir, dayanıklılığın irade boyutu bulunmamaktadır; bu da dayanıklılığı umuttan ayırır. Yollar (metot) açısından dayanıklılıkla benzerlik gösterse de umudun iki boyutu da dayanıklılık mekanizmasının tetiklenmesiyle (örneğin, yakın birinin ölümü gibi) başa çıkmayı içermez (Bonanno, 2004; Luthans vd., 2006a). Dayanıklılık ayrıca, "istikrarlı bir dengeyi sürdürme kapasitesi" olarak da anlaşılır (Bonanno, 2004). Yüksek dayanıklılığa sahip bireylerin, olumsuzluklarla, zorluklarla veya yıkıcı olaylarla

karşılaştıklarında bile kişisel veya kurumsal hedeflere ulaşma çabasını sürdürme ve pes etmeme eğiliminde oldukları belirtilmektedir. Ayrıca, dayanıklılığı artırmak için önerilen çeşitli stratejiler mevcuttur. Bu stratejiler arasında varlık odaklı, risk odaklı ve süreç odaklı stratejiler bulunmaktadır (Masten, 2001; Masten ve Reed, 2002). Bu stratejilerin iş yerinde de etkili olduğu düşünülmektedir (Luthans, 2002b; Luthans vd., 2007a). Özellikle, varlıklar "belirli bir sonuç kriterine göre gelecekte olumlu sonuçları öngören durumlar veya bireyler arasında ölçülebilir özellikler" olarak tanımlanır (Masten ve Reed, 2002). Bu kontekste, iş yerindeki varlıklar, yüksek performansa katkı sağlayan bilgi, yetenek ve sosyal destek unsurlarını temsil edebilir (Luthans, 2002b). Varlık odaklı stratejiler, bireyin yeteneklerini ve bilgisini geliştirerek performansı artırmayı ve başarı şansını yükseltmeyi amaçlar. Risk odaklı stratejilerde risk, "istenmeyen bir sonucun yüksek olasılığı" olarak tanımlanır (Masten ve Reed, 2002). Bu bağlamda, stres, çatışma, iletişim eksikliği ve etkisiz yönetim gibi risk faktörleri olarak değerlendirilebilir (Luthans, 2002b). Süreç odaklı stratejiler ise, bireyin zorluklarla başa çıkabilmesini ve dayanıklılığını artırmayı hedefleyen etkili bir "baş çıkma mekanizması" oluşturur. Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı, dayanıklılığı bir sonuçtan ziyade bir süreç olarak görür (Luthans, 2002b). Bu süreç odaklı stratejiler, risk faktörlerini yönetmek için varlık unsurlarını belirlemeyi, seçmeyi, geliştirmeyi ve sürdürmeyi hedefler. Bu yaklaşım, pozitif örgütsel davranış çerçevesine dayanır ve pozitif psikoloji hareketinin iş yerine etkisini yansıtabilir (Luthans vd., 2007a).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın temel amacı ve bu amacın önemi detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Araştırma sürecinde karşılaşılan problem ve bu problemi aydınlatmak için belirlenen sorular detaylı bir şekilde incelenmiştir. Araştırma modelinde tanımlanan değişkenler arasındaki ilişkiler, mevcut literatürde yer alan çalışmaların ışığında değerlendirilerek hipotezler oluşturulmuştur. Araştırmanın evreni, örnekleme, sınırlılıkları ve kabul edilen varsayımlar kapsamlı bir şekilde açıklanmıştır. Ayrıca, veri toplama sürecinde kullanılan araçlar detaylandırılarak açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, Ağrı İlindeki Polis Teşkilatında görev alanların kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisini araştırmaktır. Literatürde çalışmadaki değişkenlerin ayrı ayrı ele alındığı araştırmalar bulunmaktadır. Ancak bu çalışma psikolojik sermayenin kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide nasıl bir aracı rol oynadığını inceleyen sınırlı araştırmalardan biridir.

Bu çalışmanın önemli kılınmasında etkili olan nedenler şunlardır:

- Kişilik özelliklerinin yanı sıra, bireysel iş çıktılarına (iş tatmini) teorik arka plan ve uygulama hakkında bilgi sağlayan psikolojik sermayenin vurgulanması,
- Ağrı İli Polis Teşkilatında görev yapanlar için kişilik ve iş tatmini ilişkisi hakkında bilgiler sunması,
- Uygun koşullar sağlandığında, belirli kişilik tiplerine sahip bireylerde iş tatminini artırmak adına psikolojik sermayenin güçlendirilmesinin önemine dair vurgu.

3.2. Araştırmanın Problemi ve Soruları

Bu araştırma için aşağıda sıralanan 6 (altı) adet soru oluşturulmuştur:

S.1. Ağrı İli Polis Teşkilatı çalışanlarının kişilik özelliklerinin iş tatmini alt boyutları üzerinde bir etkisi var mıdır?

S.2. Ağrı İli Polis Teşkilatı çalışanlarının kişilik özelliklerinin alt boyutlarının psikolojik sermaye üzerinde bir etkisi var mıdır?

S.3. Ağrı İli Polis Teşkilatı çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin iş tatmini alt boyutlarına etkisi nedir?

S.4. Ağrı İli Polis Teşkilatı çalışanlarının kişilik özelliklerinin iş tatmini boyutları üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye aracı değişken midir?

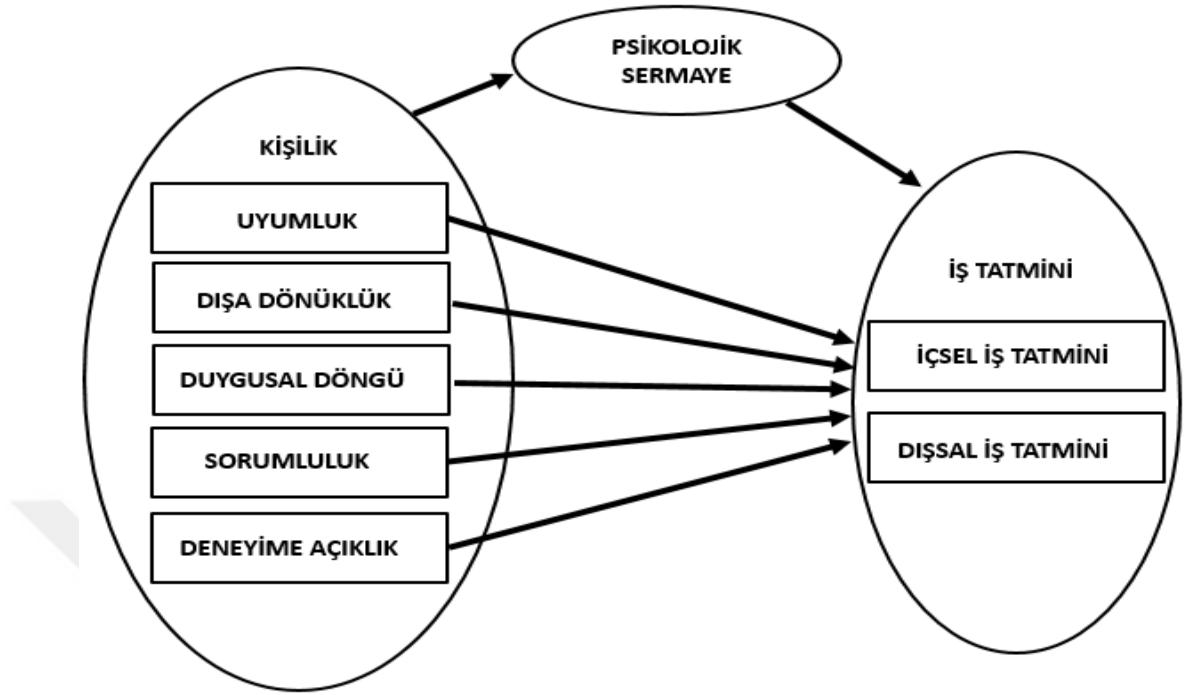
S.5. Ağrı İli Polis Teşkilatı çalışanlarının kişilik özelliklerinin genel iş tatmini boyutu üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye aracı değişken midir?

S.6. Ağrı İli Polis Teşkilatı'nda görev yapan çalışanların kişilik özellikleri ile iş tatmininin genel düzeyi arasında demografik faktörler (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi) açısından farklılıklar gözlemlenebiliyor mu?

3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

İki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla ve neden sonuç ile ilgili ipuçları yakalayabilmek için yapılan araştırma türüne korelasyonel araştırma denir. Yani bazı ilişki türlerinin ne dereceye kadar var olduklarını bulmayı amaçlar. Bu yaklaşım araştırmacının herhangi bir şekilde müdahalesini içermemelidir (Büyüköztürk vd., 2017: 16). Yordayıcı korelasyonel araştırmalar sadece doğrudan etkilere odaklanabildiği gibi, bu çalışmada da olduğu gibi doğrudan etkilerin yanı sıra aracılı etkilere de odaklanabilir.

Araştırmanın temelinde kişilik özellikleri bağımsız değişken, iş tatmini bağımlı değişken ve psikolojik sermaye aracı değişken olarak tanımlanmıştır. Bu çalışma kapsamında, kişilik özellikleri ile iş tatmini, psikolojik sermaye ile iş tatmini ve kişilik özellikleri ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler incelenecek, ayrıca psikolojik sermayenin kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiye olan etkisi değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda, teorik çerçeve ve literatür taraması dikkate alınarak araştırma modeli aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli (Mehmet Ü. 2021)

Bu çalışma, Ağrı ili polis teşkilatında görev alanların iş tatmini (içsel ve dışsal) üzerinde beş faktör kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, duygusaldenge, sorumluluk ve deneyime açıklık) etkisini ve bu etkiyi psikolojik sermayenin (öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) aracılığını incelemektedir.

Araştırmanın hedeflerine uygun olarak geliştirilen hipotezler aşağıda listelenmiş olup, (Mehmet Ü. 2021) tarafından oluşturulana hipotezlere yer verilmiştir.

“H1a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile içsel iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki var olduğu değerlendirilmiştir.”

Duygusal denge, bireyin duygusal tepkilerini kontrol etme ve yönetme becerisi olarak tanımlanır. İş tatmini ise bireyin iş yaşamından aldığı memnuniyet düzeyini ifade eder. Çeşitli araştırmalar, bu iki değişken arasında negatif bir ilişkinin varlığını desteklemektedir. (Judge vd., 2002)’nin yaptığı çalışmada duygusal dengesizliğin iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu göstermiştir. Katılımcıların duygusal denge düzeyi arttıkça iş tatmininin azaldığını ortaya koymuşlardır (Judge vd., 2002).

Costa ve McCrae'nin (1992) kişilik ve yaşam memnuniyeti üzerine yapılan çalışmalarıyla da uyumludur. Costa ve McCrae, kişilik özelliklerinin bireylerin genel yaşam memnuniyetini nasıl etkilediğini incelemiş ve duygusal denge ile iş tatmini arasındaki bu negatif ilişkiyi destekleyen bulgular elde etmişlerdir (Costa ve McCrae, 1992).

“H1b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki var olduğu değerlendirilmiştir”

Uyumluluk, bireyin çevresiyle uyum içinde olma ve işbirliği yapabilme yeteneği olarak tanımlanır. İş tatmini ise bireyin iş yaşamından aldığı memnuniyet düzeyini ifade eder. Çeşitli araştırmalar, uyumluluk ile içsel iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu desteklemektedir. (Mount vd.,1998) yaptığı araştırma, farklı iş kollarında çalışan geniş bir katılımcı grubunu inceleyerek, uyumluluğun iş tatminini artırdığını göstermiştir (Mount vd., 1998).

(Tett vd.,1991) uyumluluk ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmalarıyla da uyumludur. Tett ve arkadaşları, uyumluluğun iş hayatında pozitif sonuçlar doğurabileceğini ve iş tatmini ile olan ilişkisini gösteren bulgular elde etmişlerdir (Tettvd., 1991).

“H1c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

Dışa dönüklük, bireyin sosyal olarak aktif, enerjik ve dışa dönük olma eğilimini ifade eder. İş tatmini ise bireyin iş yaşamından aldığı memnuniyet düzeyini ifade eder. Çeşitli araştırmalar, dışa dönüklük ile içsel iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin varlığını doğrulamaktadır. (Judge vd., 2002) yaptığı meta-analiz, dışa dönüklüğün iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir (Judge vd., 2002). Watson ve Clark'ın (1997) çalışmaları da bu bulguları destekleyerek, dışa dönüklüğün iş tatminiyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Watson ve Clark, 1997).

“H1d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

Sorumluluk, bireyin görevlerini yerine getirme, kararlılık ve bağlılık gösterme eğilimini ifade eder. İş tatmini ise bireyin iş yaşamından aldığı memnuniyet düzeyini ifade eder. Literatürde yapılan çalışmalar, sorumluluk ile içsel iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Judge ve arkadaşlarının (2002) yaptığı çalışma, sorumluluğun iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu bulmuştur (Judge vd., 2002). Barrick ve Mount'un (1991) kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceledikleri meta-analiz ile de tutarlıdır (Barrick ve Mount, 1991).

“H1e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

Deneyime açıklık, bireyin yeni deneyimlere açık olma, değişime karşı esneklik gösterme ve öğrenmeye istekli olma düzeyini ifade eder. İş tatmini ise bireyin iş yaşamından aldığı memnuniyet düzeyini ifade eder. Çeşitli araştırmalar, deneyime açıklık ile içsel iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin varlığını desteklemektedir. McCrae ve Costa'nın (1997) yaptığı çalışma, deneyime açıklığın iş tatminini artırdığını göstermiştir (McCrae ve Costa, 1997). Ayrıca, George ve Zhou'nun (2001) çalışmaları da bu bulguyu doğrulamaktadır (George ve Zhou, 2001).

“H2a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile dışsal iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki vardır.”

Duygusal denge, bireyin duygusal tepkilerini kontrol etme ve yönetme becerisi olarak tanımlanır. Dışsal iş tatmini ise bireyin iş dışı faktörlerden kaynaklanan memnuniyet düzeyini ifade eder. Literatürde, duygusal dengesizlik ile dışsal iş tatmini arasındaki negatif ilişki geniş ölçüde kabul görmektedir. Judge ve arkadaşlarının (2002) yaptığı çalışma, duygusal dengesizliğin iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu göstermiştir (Judge vd., 2002). Costa ve McCrae'nin (1992) kişilik ve yaşam memnuniyeti üzerine yaptıkları çalışmalarla da tutarlıdır (Costa ve McCrae, 1992).

“H2b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

Uyumluluk, bireyin iş ortamında diğerleriyle uyum içinde çalışma ve ilişki kurma yeteneği olarak tanımlanır. Dışsal iş tatmini ise bireyin iş dışı faktörlerden kaynaklanan memnuniyet düzeyini ifade eder. Çeşitli araştırmalar, uyumluluk ile dışsal iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin varlığını desteklemektedir. Mount ve arkadaşlarının (1998) yaptığı çalışma, uyumluluğun iş tatminini artırdığını göstermiştir (Mount vd., 1998). Tett ve arkadaşlarının (1991) uyumluluk ile iş performansı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarıyla da uyumludur (Tett vd., 1991).

“H2c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

Dışa dönüklük, bireyin sosyal ilişkilerde aktif olma, dışa dönük ve enerjik olma eğilimini ifade eder. Dışsal iş tatmini ise iş dışı faktörlerden kaynaklanan memnuniyet düzeyini ifade eder. Literatürde yapılan birçok çalışma, dışa dönüklük ile dışsal iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin varlığını doğrulamıştır. Judge ve arkadaşlarının (2002) yaptığı çalışma, dışa dönüklüğün iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir (Judge vd., 2002). Watson ve Clark'ın (1997) çalışmalarıyla da tutarlıdır, çünkü onların araştırması da dışa dönüklüğün iş tatmini üzerindeki olumlu etkilerini göstermiştir (Watson ve Clark, 1997).

“H2d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

H2d hipotezi doğrultusunda, kişilik özelliklerinden sorumluluk ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Sorumluluk, bireyin görev ve sorumluluklarına ne ölçüde sahip çıktığını ve güvenilirliğini ifade eder. Dışsal iş tatmini ise iş dışı faktörlerden kaynaklanan memnuniyet düzeyini ifade eder. Literatürde yapılan birçok çalışma, sorumluluk ile dışsal iş tatmini arasında bu pozitif ilişkinin varlığını doğrulamıştır. Judge ve arkadaşlarının (2002) çalışması, sorumluluğun iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir (Judge vd., 2002). Benzer şekilde, Barrick ve Mount'un (1991) meta-analizi de bu ilişkiyi desteklemektedir, çünkü onların araştırması da sorumluluğun iş performansı üzerindeki olumlu etkilerini göstermiştir (Barrick ve Mount, 1991).

“H2e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

H2e hipotezi doğrultusunda, kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Deneyime açıklık, bireyin yeni deneyimlere ve değişikliklere ne kadar açık olduğunu ifade eder. Bu özellik genellikle yeniliklere karşı meraklı olma, çeşitlilik arayışı ve esneklik ile ilişkilendirilir. Dışsal iş tatmini ise iş dışı faktörlerden kaynaklanan memnuniyet düzeyini yansıtır, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, çalışma koşulları ve işin toplumsal değeri gibi faktörlerle ilgilidir.

Literatürde yapılan çeşitli araştırmalar, deneyime açıklık ile dışsal iş tatmini arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemektedir. McCrae ve Costa'nın (1997) çalışması, deneyime açıklığın iş tatminini artırdığını ve bu özelliğin iş yaşamında olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermiştir. Deneyime açık bireylerin işlerinde daha fazla gelişme ve yenilikçilik sergilediği belirtilmiştir (McCrae ve Costa, 1997). Aynı şekilde, George ve Zhou'nun (2001) çalışmaları da deneyime açıklığın yaratıcı davranışlar üzerinde olumlu etkileri olduğunu ve dolayısıyla iş tatminiyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (George ve Zhou, 2001).

“H3a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile psikolojik sermaye arasında negatif yönlü ilişki söz konusu olmuştur.”

H3a hipotezi doğrultusunda, kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile psikolojik sermaye arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal denge, bireyin duygusal tepkilerini yönetme ve dengeleme yeteneğini ifade eder. Psikolojik sermaye ise bireyin içsel kaynakları, öz-yeterliliği, dayanıklılığı ve genel olarak psikolojik iyi oluşunu yansıtır.

Literatürde yapılan çeşitli araştırmalar, duygusal denge boyutu ile psikolojik sermaye arasındaki negatif ilişkiyi desteklemektedir. Luthans ve arkadaşlarının (2007) çalışması, duygusal dengesizliğin psikolojik sermaye üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu göstermektedir (Luthans vd., 2007). Benzer şekilde, Peterson ve Seligman'ın

(2004) çalışmaları da bu bulguyu desteklemekte ve duygusal denge ile psikolojik sermaye arasındaki negatif ilişkiyi doğrulamaktadır (Peterson ve Seligman, 2004).

“H3b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

Uyumluluk ve psikolojik sermaye arasındaki pozitif ilişki, çeşitli araştırmalar tarafından desteklenmiştir. Avey ve arkadaşlarının (2011) çalışması, uyumluluğun psikolojik sermayeyi artırdığını göstermektedir. Bu çalışma, çalışanların uyumluluk düzeylerinin yüksek olduğunda psikolojik sermayelerinin de yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Psikolojik sermaye, bireylerin kendine güven, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi pozitif psikolojik durumlarını ifade eder. Avey ve arkadaşları, uyumluluğun bu dört unsuru da olumlu etkilediğini bulmuşlardır (Avey vd., 2011).

Bu sonuç, Youssef ve Luthans'ın (2007) çalışmalarıyla da örtüşmektedir. Youssef ve Luthans, pozitif örgütsel davranış bağlamında umudun, iyimserliğin ve dayanıklılığın önemli olduğunu ve bu unsurların çalışanların performansını artırdığını belirtmişlerdir. Ayrıca, uyumluluğun bu pozitif psikolojik durumların gelişmesine katkıda bulunduğunu vurgulamışlardır. Bu bulgular, uyumluluğun bireylerin psikolojik sermayesini geliştirdiğini ve dolayısıyla iş performansını ve genel refahını artırdığını göstermektedir (Youssef ve Luthans, 2007).

“H3c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

H3c hipotezi doğrultusunda, kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Dışa dönüklük, bireyin sosyal ilişkilerde aktif, dışa dönük ve enerjik olma eğilimini ifade eder. Psikolojik sermaye ise bireyin içsel kaynakları, öz-yeterliliği, dayanıklılığı ve genel olarak psikolojik iyi oluşunu yansıtır.

Literatürde yapılan çeşitli araştırmalar, dışa dönüklük ile psikolojik sermaye arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemektedir. Luthans ve arkadaşlarının (2007) çalışması, dışa dönüklüğün psikolojik sermayeyi artırdığını ve bu özelliğin iş

yaşamında olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir (Luthans vd., 2007). Benzer şekilde, Bakker ve Demerouti'nin (2008) çalışmaları da dışa dönüklük ile psikolojik sermaye arasındaki bu pozitif ilişkiyi doğrulamaktadır (Bakker ve Demerouti, 2008).

“H3d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

Literatürde yapılan çeşitli araştırmalar, uyumluluk ile psikolojik sermaye arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemektedir. Avey ve arkadaşları (2011)'nin çalışması, uyumluluğun psikolojik sermayeyi artırdığını göstermektedir (Avey vd., 2010). Benzer şekilde, Youssef ve Luthans'ın (2007) çalışmaları da uyumluluk ile psikolojik sermaye arasındaki bu pozitif ilişkiyi doğrulamaktadır (Youssef ve Luthans, 2007).

H3d hipotezi doğrultusunda, kişilik özelliklerinden sorumluluk ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Sorumluluk, bireyin görevlerine, taahhütlerine ve kararlarına sahip çıkma eğilimini ifade eder. Psikolojik sermaye ise bireyin içsel kaynakları, öz-yeterliliği, dayanıklılığı ve genel olarak psikolojik iyi oluşunu yansıtır.

Literatürde yapılan çeşitli araştırmalar, sorumluluk ile psikolojik sermaye arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemektedir. Judge ve arkadaşlarının (2002) çalışması, sorumluluğun psikolojik sermayeyi artırdığını ve bu özelliğin iş yaşamında olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir (Judge vd., 2002). Benzer şekilde, Wright ve Cropanzano'nun (2000) çalışmaları da sorumluluk ile psikolojik sermaye arasındaki bu pozitif ilişkiyi doğrulamaktadır (Wright ve Cropanzano, 2000).

“H3e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

H3e hipotezi doğrultusunda, kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Deneyime açıklık, bireyin yeni deneyimlere açık, öğrenmeye istekli ve esnek olma eğilimini ifade eder. Psikolojik sermaye ise bireyin içsel kaynakları, öz-yeterliliği, dayanıklılığı ve genel olarak psikolojik iyi oluşunu yansıtır.

Literatürde yapılan çeşitli araştırmalar, deneyime açıklık ile psikolojik sermaye arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemektedir. McCrae ve Costa'nın (1997) çalışması, deneyime açıklığın psikolojik sermayeyi artırdığını ve bu özelliğin iş yaşamında olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir (McCrae ve Costa, 1997). Benzer şekilde, Sweetman ve Luthans'ın (2010) çalışmaları da deneyime açıklık ile psikolojik sermaye arasındaki bu pozitif ilişkiyi doğrulamaktadır (Sweetman ve Luthans, 2010).

“H4a: Psikolojik sermaye ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

H4a hipotezi doğrultusunda, psikolojik sermaye ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik sermaye, bireyin içsel kaynakları, öz-yeterliliği, dayanıklılığı ve genel olarak psikolojik iyi oluşunu yansıtan bir kavramdır. İçsel iş tatmini ise bireyin işiyle ilgili duygusal ve bilişsel tatmin düzeyini ifade eder.

Literatürde yapılan çeşitli araştırmalar, psikolojik sermaye ile içsel iş tatmini arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemektedir. Avey ve arkadaşlarının (2009) çalışması, psikolojik sermayenin içsel iş tatminini artırdığını ve bu ilişkinin iş yaşamında olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir (Avey vd., 2009). Benzer şekilde, Luthans ve arkadaşlarının (2007) çalışmaları da psikolojik sermaye ile içsel iş tatmini arasındaki bu pozitif ilişkiyi doğrulamaktadır (Luthans vd., 2007).

“H4b: Psikolojik sermaye ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

H4b hipotezi doğrultusunda, psikolojik sermaye ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik sermaye, bireyin içsel kaynakları, öz-yeterliliği, dayanıklılığı ve genel olarak psikolojik iyi oluşunu yansıtan bir kavramdır. Dışsal iş tatmini ise bireyin iş dışı faktörlerden kaynaklanan memnuniyet düzeyini ifade eder.

Literatürde yapılan çeşitli araştırmalar, psikolojik sermaye ile dışsal iş tatmini arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemektedir. Avey ve arkadaşlarının (2009) çalışması, psikolojik sermayenin dışsal iş tatminini artırdığını ve bu ilişkinin iş yaşamında olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir (Avey vd., 2009). Benzer şekilde, Luthans ve

arkadaşlarının (2007) çalışmaları da psikolojik sermaye ile dışsal iş tatmini arasındaki bu pozitif ilişkiyi doğrulamaktadır (Luthans vd., 2007).

“H4c: Psikolojik sermaye ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

H4c hipotezi doğrultusunda, psikolojik sermaye ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik sermaye, bireyin içsel kaynakları, öz-yeterliliği, dayanıklılığı ve genel olarak psikolojik iyi oluşunu yansıtan bir kavramdır. Genel iş tatmini ise bireyin işiyle ilgili genel memnuniyet düzeyini ifade eder.

Literatürde yapılan çeşitli araştırmalar, psikolojik sermaye ile genel iş tatmini arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemektedir. Avey ve arkadaşlarının (2009) çalışması, psikolojik sermayenin genel iş tatminini artırdığını ve bu ilişkinin iş yaşamında olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir (Avey vd., 2009). Benzer şekilde, Luthans ve arkadaşlarının (2007) çalışmaları da psikolojik sermaye ile genel iş tatmini arasındaki bu pozitif ilişkiyi doğrulamaktadır (Luthans vd., 2007).

“H5a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”

H5a hipotezi doğrultusunda, kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı etkiye sahip olduğu öne sürülmektedir. Duygusal dengesizlik, bireyin duygusal durumlarını düzenleme yeteneğini ifade ederken, içsel iş tatmini ise işin kendisinden kaynaklanan memnuniyet düzeyini ifade eder.

Literatürde yapılan çalışmalar, duygusal denge boyutu ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü desteklemektedir. Luthans ve arkadaşlarının (2007) çalışması, psikolojik sermayenin bu ilişkide önemli bir rol oynadığını ve duygusal denge boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmıştır (Luthans vd., 2007). Benzer şekilde, Peterson ve Seligman'ın (2004) çalışmaları da duygusal denge boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki aracı etkisini desteklemekte ve bu ilişkinin iş psikolojisi alanında önemli olduğunu vurgulamaktadır (Peterson ve Seligman, 2004).

“H5b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”

Avey ve arkadaşlarının (2011) çalışması, psikolojik sermayenin uyumluluk ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide önemli bir aracı rol oynadığını göstermektedir (Avey vd., 2011). Benzer şekilde, Youssef ve Luthans'ın (2007) çalışmaları da bu bulguyu desteklemekte ve uyumluluğun içsel iş tatmini üzerindeki aracı etkisini vurgulamaktadır (Youssef ve Luthans, 2007).

“H5c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”

Luthans ve arkadaşlarının (2007) çalışması, psikolojik sermayenin dışa dönüklük ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide önemli bir aracı rol oynadığını göstermektedir (Luthans vd., 2007). Bakker ve Demerouti'nin (2008) çalışmalarıyla da uyumludur, çünkü onların araştırması da dışa dönüklüğün iş tatmini üzerindeki aracı etkisini desteklemektedir (Bakker ve Demerouti, 2008).

“H5d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”

Sorumluluk ve içsel iş tatmini arasındaki ilişkiye psikolojik sermayenin aracı etkisi, literatürde yaygın olarak kabul görmüştür. Judge ve arkadaşlarının (2002) çalışması, sorumluluğun içsel iş tatmini üzerindeki etkilerini araştırarak psikolojik sermayenin bu ilişkide önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Judge vd., 2002). Wright ve Cropanzano'nun (2000) iş tatmini ve psikolojik sermaye üzerine yaptıkları çalışmalarla da desteklenmektedir (Wright ve Cropanzano, 2000).

“H5e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”

Deneyime açıklık ve içsel iş tatmini arasındaki ilişkiye psikolojik sermayenin aracı etkisi, çeşitli araştırmalar tarafından desteklenmiştir. McCrae ve Costa'nın (1997) çalışması, deneyime açıklığın içsel iş tatmini üzerindeki etkilerini inceleyerek

psikolojik sermayenin bu ilişkide önemli bir rol oynadığını göstermektedir (McCrae ve Costa, 1997). Ayrıca, Sweetman ve Luthans'ın (2010) çalışmaları da bu bulguyu doğrulamaktadır (Sweetman ve Luthans, 2010).

“H6a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”

Duygusal dengesizlik ve dışsal iş tatmini arasındaki ilişkiye psikolojik sermayenin aracı etkisi, literatürde desteklenmiştir. Luthans ve arkadaşlarının (2007) çalışması, psikolojik sermayenin bu ilişkide önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Luthans vd., 2007). Peterson ve Seligman'ın (2004) çalışmalarıyla da uyumludur (Peterson ve Seligman, 2004).

“H6c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”

Dışa dönüklük ve dışsal iş tatmini arasındaki ilişkiye psikolojik sermayenin aracı etkisi, birçok çalışmada doğrulanmıştır. Luthans ve arkadaşlarının (2007) çalışması, psikolojik sermayenin bu ilişkide önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Luthans vd., 2007). Bakker ve Demerouti'nin (2008) çalışmalarıyla uyumludur (Bakker ve Demerouti, 2008).

“H6d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”

Sorumluluk ve dışsal iş tatmini arasındaki ilişkiye psikolojik sermayenin aracı etkisi, literatürde yaygın olarak kabul görmüştür. Judge ve arkadaşlarının (2002) çalışması, psikolojik sermayenin bu ilişkide önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Judge vd., 2001). Bu, Wright ve Cropanzano'nun (2000) çalışmalarıyla da tutarlıdır (Wright ve Cropanzano, 2000).

“H6e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”

Deneyime açıklık ve dışsal iş tatmini arasındaki ilişkiye psikolojik sermayenin aracı etkisi, çeşitli araştırmalar tarafından desteklenmiştir. McCrae ve Costa'nın (1997) çalışması, psikolojik sermayenin bu ilişkide önemli bir rol oynadığını göstermektedir (McCrae ve Costa, 1997). Sweetman ve Luthans'ın (2010) çalışmaları da bu bulguyu doğrulamaktadır (Sweetman ve Luthans, 2010).

“H7a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile genel iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki vardır.”

Duygusal dengesizlik ve genel iş tatmini arasındaki negatif ilişki, literatürde yaygın olarak kabul edilmiştir. Judge ve arkadaşlarının (2002) çalışması, duygusal dengesizliğin genel iş tatmini üzerinde negatif bir etkisi olduğunu göstermektedir. Araştırmacılar, duygusal denge boyutunun zorlayıcı iş ortamlarında çalışanların genel iş tatminini olumsuz etkileyebileceğini vurgulamaktadırlar (Judge vd., 2001). Costa ve McCrae'nin (1992) çalışmalarıyla da uyumludur; duygusal dengesizlik ile iş tatmini arasındaki ters ilişkiyi destekleyen bulgular sunmuşlardır (Costa ve McCrae, 1992).

“H7b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

Uyumluluk ve genel iş tatmini arasındaki pozitif ilişki, çeşitli araştırmalar tarafından desteklenmiştir. Mount, Barrick ve Strauss (1998), uyumluluğun çalışanların genel iş tatminini artırdığını göstermişlerdir. Özellikle, uyumluluğun iş yerindeki sosyal etkileşimlerde ve iş performansında olumlu bir rol oynadığını belirtmişlerdir (Mount vd., 1998). Benzer şekilde, Tett ve arkadaşları (1991)da uyumluluk ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişki bulduklarını rapor etmişlerdir, bu da uyumluluğun iş tatmini üzerindeki olumlu etkisini desteklemektedir (Tett vd., 1991).

“H7c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

Dışa dönüklük ve genel iş tatmini arasındaki pozitif ilişki, birçok çalışmada doğrulanmıştır. Judge ve arkadaşlarının (2002) çalışması, dışa dönüklüğün genel iş tatminini artırdığını göstermektedir. Araştırmacılar, dışa dönük bireylerin sosyal

etkileşimlerden daha fazla keyif aldıklarını ve bu nedenle iş tatminlerinin yüksek olduğunu belirtmektedirler (Judge vd., 2001).

Watson ve Clark'ın (1997) çalışmalarıyla da uyumludur; dışa dönüklük ile pozitif duygusal deneyimler arasındaki ilişkiyi destekleyen bulgular sunmuşlardır (Watson ve Clark, 1997).

“H7d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

Sorumluluk ve genel iş tatmini arasındaki pozitif ilişki, literatürde yaygın olarak kabul görmüştür. Judge ve arkadaşlarının (2002) çalışması, sorumluluğun genel iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmacılar, sorumluluk sahibi bireylerin işlerini daha etkin bir şekilde yerine getirme ve bu durumun iş tatminini artırma eğiliminde olduklarını vurgulamaktadırlar (Judge vd., 2001). Barrick ve Mount'un (1991) çalışmalarıyla da tutarlıdır; meta-analizleri, yüksek sorumluluk duygusuna sahip bireylerin genellikle iş performanslarının ve dolayısıyla iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir (Barrick ve Mount, 1991).

“H7e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

Deneyime açıklık ve genel iş tatmini arasındaki pozitif ilişki, çeşitli araştırmalar tarafından desteklenmiştir. McCrae ve Costa'nın (1997) çalışması, deneyime açıklığın genel iş tatminini artırdığını göstermektedir. Araştırmacılar, deneyime açık bireylerin işlerinde yeni deneyimler yaşama ve bu deneyimlerden keyif alma eğiliminde olduklarını vurgulamaktadırlar (McCrae ve Costa, 1997). George ve Zhou'nun (2001) çalışmalarıyla da doğrulanmaktadır. Araştırmacılar, deneyime açıklık ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin yaratıcılık gibi iş performansı üzerinde olumlu etkileri olabileceğini belirtmişlerdir (George ve Zhou, 2001).

“H8a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”

Duygusal dengesizlik ve genel iş tatmini arasındaki ilişkiye psikolojik sermayenin aracı etkisi, literatürde desteklenmiştir. Luthans ve arkadaşlarının (2007) çalışması, psikolojik sermayenin duygusal denge ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Araştırmacılar, duygusal denge boyutunun bireylerin işlerindeki duygusal uyumlarını artırdığını ve bu uyumun genel iş tatminini olumlu yönde etkilediğini belirtmektedirler (Luthans vd., 2007). Peterson ve Seligman'ın (2004) karakter güçleri ve erdemler üzerine yaptıkları çalışmalarla da uyumludur; duygusal denge boyutunun iş tatmini üzerindeki olumlu etkilerini vurgulamışlardır (Peterson ve Seligman, 2004).

“H8b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”

Uyumluluk ve genel iş tatmini arasındaki ilişkiye psikolojik sermayenin aracı etkisi, çeşitli araştırmalar tarafından desteklenmiştir. Avey ve arkadaşlarının (2011) meta-analizi, psikolojik sermayenin uyumluluk ile genel iş tatmini arasında önemli bir aracı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Araştırmacılar, uyumluluk sahibi bireylerin iş yerindeki pozitif duygusal durumlarını artırdıklarını ve bu durumun genel iş tatminini artırıcı bir faktör olduğunu belirtmektedirler (Avey vd., 2011). Youssef ve Luthans'ın (2007) pozitif psikolojik sermaye üzerine yaptıkları çalışmalarla da örtüşmektedir. Youssef ve Luthans, uyumluluğun genel iş tatmini üzerindeki aracı rolünü vurgulamış ve bu özelliklerin iş yerindeki olumlu sonuçları üzerindeki etkilerini incelemişlerdir (Youssef ve Luthans, 2007).

“H8c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”

Dışa dönüklük ve genel iş tatmini arasındaki ilişkiye psikolojik sermayenin aracı etkisi, birçok çalışmada doğrulanmıştır. Luthans ve arkadaşlarının (2007) çalışması, psikolojik sermayenin dışa dönüklük ile genel iş tatmini arasında önemli bir aracı rol oynadığını göstermektedir. Araştırmacılar, dışa dönük bireylerin iş yerinde daha fazla sosyal etkileşimde bulunduklarını ve bu etkileşimin genel iş tatminini artırdığını belirtmektedirler (Luthans vd., 2007).

Bakker ve Demerouti'nin (2008) iş yerindeki kaynakların ve enerjinin yönetimi üzerine yaptıkları çalışmalar da bu bulguyu desteklemektedir. Dışa dönüklüğün, iş yerindeki kaynakların etkin kullanımı ve pozitif sosyal ilişkiler kurma yoluyla genel iş tatminini artırdığını göstermişlerdir (Bakker ve Demerouti, 2008).

“H8d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”

Sorumluluk ve genel iş tatmini arasındaki ilişkiye psikolojik sermayenin aracı etkisi, literatürde yaygın olarak kabul görmüştür. Judge vd. (2002) çalışması, psikolojik sermayenin sorumluluk ile genel iş tatmini arasında önemli bir aracı rol oynadığını göstermektedir (Judge vd., 2001). Araştırmacılar, sorumluluk sahibi bireylerin iş yerindeki olumlu davranışlar ve iş performansı üzerindeki etkilerini vurgulamaktadırlar. Özellikle, bu bireylerin işlerini zamanında ve doğru bir şekilde yerine getirme eğiliminde oldukları ve bu nedenle iş tatminini artırdıkları belirtilmektedir (Judge vd., 2001).

Wright ve Cropanzano'nun (2000) iş yerinde adalet algısı üzerine yaptıkları çalışmalarla da tutarlıdır. Wright ve Cropanzano, sorumluluk sahibi bireylerin iş yerindeki adalet algısını artırarak genel iş tatminini olumlu yönde etkilediğini göstermişlerdir (Wright ve Cropanzano, 2000).

“H8e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”

Deneyime açıklık ve genel iş tatmini arasındaki ilişkiye psikolojik sermayenin aracı etkisi, çeşitli araştırmalar tarafından desteklenmiştir. McCrae ve Costa'nın (1997) çalışması, psikolojik sermayenin deneyime açıklık ile genel iş tatmini arasında önemli bir aracı rol oynadığını göstermektedir. Araştırmacılar, deneyime açık bireylerin iş yerindeki yeni deneyimlere daha açık olduklarını ve bu durumun genel iş tatminini artırdığını vurgulamaktadırlar (McCrae ve Costa, 1997).

Sweetman ve Luthans'ın (2010) çalışmaları da bu bulguyu desteklemektedir. Araştırmacılar, deneyime açıklık gösteren bireylerin iş yerindeki değişikliklere daha

hızlı adapte olduklarını ve bu adaptasyonun genel iş tatminini artırdığını belirtmektedirler (Sweetman ve Luthans, 2010).

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Ağrı İli Polis Teşkilatı çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın evreninde, Ağrı İlinde çalışan yaklaşık 1312 personel bulunmaktadır. Örneklem için en az 300 polis memuru, basit tesadüfi örneklem tekniğiyle seçilmesi uygun görülmüştür.

3.5. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada toplanan veriler, SPSS 23 ve AMOS sürüm 24 yazılımları aracılığıyla analiz edilmiştir. İlk olarak, ölçeklere dair açıklayıcı faktör analizi ve güvenirlik testleri gerçekleştirilmiştir. Daha sonra, araştırma hipotezlerine yönelik analizler AMOS programı kullanılarak yapılmıştır.

Kişilik özelliklerini değerlendirmek için, Benet vd., 1998'de oluşturduğu ve Sümer vd., 2005'te Türkçeye adapte edilen ölçek kullanılmıştır (Çoklar, 2014).

Ölçek, Beşli Likert tipi olup, ifadeler 1= Hiç katılmıyorum,2= Katılmıyorum,3=Kararsızım, 4=Katılıyorumve 5= Tamamen katılıyorumolarak sıralanmıştır.

İş tatminini ölçmek amacıyla tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilen ölçek kullanılmıştır (Karaalioğlu, 2015). Beşli Likert ölçeğinde, katılımcılardan 1=Hiç Memnun Değilim, 2=Biraz Memnunum, 3=Orta Düzeyde Memnunum,'4= Memnunum ve 5= Çok Memnunumseçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmiştir.

Psikolojik sermaye değerlendirmesi için Luthans vd., 2007tarafından geliştirilen ve Çetin ile Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır (Akçay, 2014).

Bu Likert tipi ölçekte, katılımcıların soruları “1= Beni hiç tanımlamıyor,2= Beni biraz tanımlıyor,3= Kararsızım,4= Beni iyi tanımlıyor ve 5=Beni çok iyi tanımlıyor” şeklinde yanıtlamaları istenmiştir (Karaalioğlu, 2015).

3.6. Verilerin Analizi

Bu çalışmada, SPSS v.23, AMOS v.24, ANOVA yazılımları kullanılarak elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

Regresyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Regresyon analizi, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri inceleyen istatistiksel bir tekniktir. Bu analiz türü, bir bağımlı değişkenin (sonuç veya bağımlı değişken) bir veya daha fazla bağımsız değişken (açıklayıcı veya bağımsız değişken) tarafından nasıl etkilendiğini belirlemek için kullanılır. Regresyon analizi, bağımlı değişkenin bağımsız değişkenlerle olan ilişkisini matematiksel olarak modellemeyi amaçlar (Kutner vd., 2004).

Regresyon Analizinin Kullanım Alanları

1. Ekonomi: Regresyon analizi, ekonomik göstergeler arasındaki ilişkileri incelemek için sıkça kullanılır. Örneğin, bir ülkenin GSYH'sinin çeşitli faktörler (eğitim seviyesi, işsizlik oranı, yatırım oranı vb.) tarafından nasıl etkilendiğini belirlemek için kullanılabilir (Gujarati ve Porter, 2009).

2. Pazarlama: Pazarlamacılar, tüketici davranışlarını tahmin etmek ve satışları artırmak için regresyon analizini kullanır. Örneğin, reklam harcamalarının satış üzerindeki etkisini analiz etmek için kullanılabilir (Montgomery vd., 2012).

3. Sosyal Bilimler: Sosyal bilimciler, bireylerin davranışları ve tutumları arasındaki ilişkileri incelemek için regresyon analizini kullanır. Örneğin, iş tatmininin kişilik özellikleri tarafından nasıl etkilendiğini belirlemek için kullanılabilir (Kardaş ve Şencan, 2018).

4. Sağlık Bilimleri: Sağlık araştırmalarında, hastalıkların nedenlerini ve tedavi yöntemlerinin etkinliğini incelemek için regresyon analizi kullanılır. Örneğin, belirli bir ilaç tedavisinin hastalık üzerindeki etkisini analiz etmek için kullanılabilir (Sarı, 2011).

Regresyon analizi, bu çeşitli alanlardaki uygulamaları sayesinde, karmaşık veri setlerindeki önemli ilişkileri ortaya çıkarmak ve bu ilişkileri daha iyi anlamak için güçlü bir araç olarak kullanılmaktadır.

"Psikolojik Sermaye", "İş Tatmini", ve "Beş Faktör Kişilik" için Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır.

Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA), büyük bir değişken setini daha küçük ve anlamlı faktörler setine indirgemek için kullanılan bir istatistiksel tekniktir. Bu teknik, özellikle değişkenler arasındaki karmaşık ilişkileri anlamak ve temel yapıları ortaya çıkarmak için kullanılır (Tabachnick ve Fidell, 2013). AFA, gözlemlenen değişkenlerin ardında yatan gizli yapıları keşfetmeyi amaçlar ve bu yapılar faktör olarak adlandırılır.

Açımlayıcı Faktör Analizinin Kullanım Alanları

1. Psikoloji: Psikolojik testlerin geliştirilmesinde ve kişilik, zekâ gibi kompleks yapıları ölçmek için AFA sıkça kullanılır. Örneğin, bir kişilik testinde farklı maddelerin altında yatan ortak faktörleri belirlemek için kullanılabilir (Floyd ve Widaman, 1995).

2. Eğitim Bilimleri: Eğitim araştırmalarında, öğrencilerin başarılarını etkileyen temel faktörleri belirlemek için AFA kullanılır. Örneğin, bir anketin çeşitli maddelerinin ardındaki ortak faktörleri belirlemek için kullanılabilir (Fabrigar, vd. 1999).

3. Sosyal Bilimler: Sosyal bilimlerde, sosyal tutumlar, değerler ve davranışlar gibi karmaşık yapıları incelemek için AFA kullanılır. Örneğin, bir toplumdaki değer yargılarının ardındaki temel faktörleri belirlemek için kullanılabilir (Costello ve Osborne, 2005).

4. Pazarlama: Pazarlama araştırmalarında, tüketici tutumları ve davranışları hakkında bilgi edinmek için AFA kullanılır. Örneğin, tüketicilerin ürün tercihlerini etkileyen temel faktörleri belirlemek için kullanılabilir (Hair vd., 2010).

Açımlayıcı Faktör Analizi, çeşitli alanlarda karmaşık veri setlerini daha basit ve anlaşılır yapılar haline getirmede kullanılan güçlü bir araçtır. Bu, araştırmacıların ve uygulayıcıların veri içerisindeki temel yapıları daha iyi anlamalarına ve bu bilgileri daha etkili bir şekilde kullanmalarına olanak tanır.

Analizlerin uygunluğunu değerlendirmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi ve Bartlett Küresellik Testi sonuçlarına bakılmıştır. Hipotezlerin test edilmesi için ise AMOS programı kullanılmıştır

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR

Bu bölümde, Ağrı ili polis teşkilatında görev yapan polis memurlarından elde edilen verilerin analizine dayanan sonuçlar sunulmuştur. İlk olarak, sosyo-demografik verilere ve ölçek sorularına ilişkin frekans analizlerinin bulguları paylaşılmıştır. Daha sonra, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine dair sonuçlar verilmiştir. Ayrıca, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizlerinin sonuçları ortaya konulmuştur. Hipotezlerin test edilmesi için uygulanan regresyon analizlerinin sonuçları da tablolastırılarak gösterilmiştir.

4.1. Demografik Bilgiler

Tablo 4.1’de çalışmaya katılan kişilerin demografik bilgileri belirtilmiştir. Veriler doğrultusunda, katılımcıların %87’si (261 kişi) erkek, %13’ü (39 kişi) ise kadındır. Katılımcıların %74,3’ü (223 kişi) evli iken, %25,7’si (77 kişi) bekdir. Bireylerin %36,7’si (110 kişi) 31-35 yaş aralığındayken, %7,3’ü (22 kişi) 21-25 yaş grubundadır. Katılımcıların %44,3’ü (133 kişi) lisans mezunu, %11,7’si (35 kişi) ise yüksek lisans mezunudur. Araştırmaya katılanların %29,7’si (89 kişi) 7-9 yıl mesleki deneyime sahipken, %3,32’si (10 kişi) 16-20 yıl arasında mesleki tecrübeye sahiptir. Katılımcıların %46’sının (138 kişi) aylık geliri 40.000-45.000 TL arasında olup, %4’ünün (12 kişi) geliri 60.000 TL’nin üzerindedir. Bireylerin %33,3’ünün (100 kişi) ailesinde üç kişi bulunurken, %5’inin (15 kişi) ailesinde bir kişi vardır. Son olarak, katılımcıların %82,7’si (248 kişi) polis memuru olarak çalışırken, %9,7’si (29 kişi) Kom.Yrd./Komiser/Başkomiser olarak görev yapmaktadır ve %7,6’sı (23 kişi) diğer pozisyonlarda çalışmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin betimleyici analiz sonuçları Tablo 4.2’de sunulmuştur. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerine bakılmıştır. Bu değerlerin -1.5 ile +1.5 aralığında olması, verilerin normal dağılım gösterdiğini kabul etmek için yeterli sayılmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 4.1.Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Erkek	261	87,0
	Kadın	39	13,0
Medeni Durum	Evli	223	74,3
	Bekar	77	25,7
Yaş	21-25	22	7,3
	26-30	86	28,7
	31-35	110	36,7
	36-40	43	14,3
	41 ve Üzeri	39	13,0
Eğitim Durumu	Lise	62	20,7
	Ön Lisans	70	23,3
	Lisans	133	44,3
	Lisansüstü	35	11,7
Hizmet Süresi	1 Yıldan Az	12	4,0
	1-3 Yıl	39	13,0
	4-6 Yıl	82	27,3
	7-9 Yıl	89	29,7
	10-15 Yıl	54	18,0
	16-20 Yıl	10	3,3
	21 Yıl ve Üstü	13	4,3
Aylık Gelir	40.000-45.000 TL	138	46,0
	45.001-50.000 TL	75	25,0
	50.001-55.000 TL	48	16,0
	55.001-60.000 TL	27	9,0
	60.000 TL Üzeri	12	4,0
Ailedeki Kişi Sayısı	1	15	5,0
	2	57	19,0
	3	100	33,3
	4	65	21,7
	5 ve Üzeri	63	21,0
Kurumdaki Görevi	Polis Memuru	248	82,7
	Kom.Yrd./Komiser/Başkomiser	29	9,7
	Diğer	23	7,6
Toplam		300	100,0

4.2.Betitleyici İstatistikler

Tablo 4.2’te araştırmada kullanılan ölçeklere ait betitleyici analiz sonuçları verilmiştir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespiti için Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerine bakılmıştır. Bu değerlerin-1.5 ile +1.5 arasında olması durumunda verinin normal dağıldığı kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Tablo 4.2’ye bakıldığında üç ölçeğin ve alt boyutlarının da çarpıklık ve basıklık değerleri-1.5 ile +1.5 arasında olup, normal dağılıma sahip

olduğu kabul edilmiştir. Bu sonuca göre değişkenler arasında ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Son olarak, test edilen modelde, beş faktör kişilik ölçeğinin alt boyutları bağımsız değişkenler olarak, iş tatmini ve alt boyutları ise bağımlı değişkenler olarak belirlenmiştir. Psikolojik sermaye, bu modelde aracı değişken rolü üstlenmiştir. Tüm etkiler bootstrapping yaklaşımıyla (5.000 bootstrap örnekleme) %95 güven aralığı (CI) ile hesaplanmıştır. Güven aralıkları arasında sıfırın olmaması etkilerin anlamlı olduğunu göstermektedir (Preacher ve Hayes, 2008).

Tablo 4.2'ye Ait Betimleyici Analiz Sonuçları

	n	Min.	Max.	Ort.	Standart Sapma	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Psikolojik Sermaye	300	40,00	105,00	80,32	13,864	-,553	0,249
İçsel İş Tatmini	300	9,00	44,00	29,89	6,538	-,496	0,432
Dışsal İş Tatmini	300	5,00	25,00	14,16	4,332	-,031	0-,226
İş Tatmini Toplam	300	17,00	69,00	44,05	9,592	-,348	0,420
Dışa Dönüklük	300	8,00	20,00	15,45	2,451	-,280	-,010
Deneyime Açıklık	300	3,00	15,00	10,27	2,418	-,422	0,429
Sorumluluk	300	15,00	35,00	29,47	3,416	-,586	0,683
Duygusal Denge	300	6,00	29,00	14,24	3,969	0,409	0,118

4.3. Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Ölçeklerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla öncelikle Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi ve Bartlett Küresellik Testi'nin sonuçlarına bakılmıştır. KMO testi, Kaiser (1974) tarafından geliştirilen bir örneklem yeterliliği testidir ve örneklemin yeterli olup olmadığını değerlendirir. Bu testin değeri 0 ile 1 arasında değişmektedir. KMO değeri 0.50'nin altında ise "kabul edilemez", 0.50-0.60 arasında ise "kötü", 0.60-0.70 arasında ise "zayıf", 0.70-0.80 arasında ise "orta", 0.80-0.90 arasında ise "iyi" ve 0.90'ın üzerinde ise "çok iyi" olarak nitelendirilir. Bartlett

Küresellik Testi ise değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını inceler ve p değerinin anlamlı olması gereklidir. Daha sonra maddelerin faktör yük değerleri incelenmiş ve ölçekte kalıp kalmayacaklarına karar verilmiştir. Faktör yüklerinin 0.30 veya üzerinde olması beklenir; 0.30-0.59 arası yükler orta düzeyde, 0.60 ve üzeri ise yüksek düzeyde kabul edilir. Faktör analizi sonucunda, 0.30'un altında faktör yüküne sahip olan ya da birden fazla faktöre yüksek düzeyde yüklenen ifadeler analiz dışı bırakılmıştır. Ancak, eğer binişik ifadeler arasındaki yük farkı 0.10'dan büyükse, bu ifadeler binişik olarak değerlendirilmemiş ve analizde tutulmuştur. (Büyüköztürk, 2019).

4.3.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Bu bölümde “Psikolojik Sermaye” ölçeğinin yapısını test etmek amacıyla yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonuçlarına ve Varyans Analizine (ANOVA) yer verilmiştir.

Tablo 4.3. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeğe Ait Sorular		Faktör
Açıklanan Varyans Yüzdesi: 42,386; KMO Değeri: 0,938 ve Barlett Testi: 3906,805; df: 276; p<0.001		Yükü
1	“Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim.”	0,750
2	“Üstlerimle yaptığımız toplantılarda kendi alanımı çok iyi temsil ederim.”	0,713
3	“Birimin izleyeceği stratejinin ne olacağı hususunda yapılan tartışmalara kendime güvenerek iştirak ederim.”	0,707
4	“Çalıştığım alana ilişkin hedef ve amaçların belirlenmesine katkıda bulunma konusunda kendime güvenirim.”	0,788
5	“Birimim dışındaki insanlarla herhangi bir sorunu görüşmek için iletişim kurmada kendime güvenim tamdır.”	0,698
6	“Çalışma arkadaşlarımı işle ilgili tatmin edici şekilde bilgilendiririm.”	0,724
7	“İşler tıkandığında, bu durumdan kurtulmaya yönelik birçok çare/yol bulurum.”	0,710
8	“Halihazırda iş hedeflerime enerjik bir şekilde ulaşmaya çalışıyorum.”	0,778
9	“Her sorun için birden fazla çözüm vardır.”	0,789
10	“Halihazırda işimde oldukça başarılı olduğuma inanıyorum.”	0,714
11	“İş hedeflerime ulaşmak için pek çok yol bulabilirim.”	0,687
12	“İşle ilgili kendime koymuş olduğum hedefleri şu anda gerçekleştiriyorum.”	0,575
13	“İşte başarısız olduğumda, bundan kurtulmakta ve yoluma devam etmekte zorlanıyorum.” *	
14	“İş ortamında meydana gelen güçlüklerin bir şekilde üstesinden gelirim.”	0,762
15	“Zorunluluk halinde, işte kendi başımın çaresine bakarım.”	0,651
16	“Stresli işleri kendime dert etmem, soğukkanlılıkla halletmeye bakarım.”	0,615
17	“Deneyimlerim sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebiliyorum.”	0,780
18	“Bu işte aynı anda birden fazla şeyin üstesinden gelebilirim.”	0,745

19	"İşte belirsizlik söz konusu olduğunda, sonucun hep en iyi olmasını ümit ederim."	0,724
20	"İşte bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa, ters gider." *	
21	"İşimle ilgili konularda bardağa hep dolu tarafından bakarım."	0,484
22	"İşimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim."	0,518
23	"Bu işte hiçbir şey benim istediğim şekilde olmaz." *	
24	"İşime bakış açım şudur: "her gecenin bir sabahı vardır" veya "her işte bir hayır vardır."	0,564
	Cronbach alfa değeri	0,941

*= İlgili maddeler analize dahil edilmemiştir.

Tablo 4.3.'de "Psikolojik Sermaye" ölçeği için yapılan açımlayıcı faktör analizinin sonuçları aşağıda sunulmaktadır. Analiz sonuçlarına göre, ölçek toplam varyansın %42,386'sını açıklamış olup, KMO değeri 0,938 olarak bulunmuştur. Ayrıca, Bartlett testi sonucu anlamlı çıkmış [$X(276) = 3906,805$; $p < 0,001$] ve ölçeğin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir. Analizler sonucunda, 13., 20. ve 23. sorular ölçekten çıkarılmıştır. Kalan 21 soruya ilişkin olarak psikolojik sermaye ölçeğinin genel Cronbach alfa değeri 0,941 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.4. Cinsiyet Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	p
Psikolojik Sermaye	Erkek	261	79,85	13,972	-1,510	,132
	Kadın	39	83,44	12,857		

Tablo 4.4'de bağımsız gruplar t-testi sonuçlarına göre; "Psikolojik Sermaye" ölçeği puan ortalamasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir [$t(300) = -1,510$; $p > .05$].

Tablo 4.5. Medeni Durum Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	SS	t	P
Psikolojik Sermaye	Evli	223	80,46	14,160	0,299	0,548
	Bekar	77	79,91	13,053		

Tablo 4.5.'de medeni durum değişkenine göre "Psikolojik Sermaye" ölçeği puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını inceleyen bağımsız gruplar t-testi sonuçları gösterilmektedir. Sonuçlar, medeni durum değişkenine göre "Psikolojik Sermaye" puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmediğini göstermektedir. [$t(300) = ,299$; $p > .05$].

Tablo 4.6. Yaş Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

	Yaş	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
Psikolojik Sermaye	(1) 21-25	22	78,27	13,238	0,947	0,437	
	(2) 26-30	86	78,57	13,218			
	(3) 31-35	110	80,54	14,590			
	(4) 36-40	43	82,77	12,850			
	(5) 41 ve Üzeri	39	82,00	14,580			

Tablo 4.6’da yaş değişkenine göre "Psikolojik Sermaye" ölçeği ve psikolojik sermaye alt boyutlarının puan ortalamalarının farklılığını değerlendiren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları sunulmuştur. Analiz, yaş değişkeninin "Psikolojik Sermaye" ölçeği puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık yaratmadığını göstermektedir ($F(4-296)=,947$; $p>.05$).

Tablo 4.7. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
Psikolojik Sermaye	(1) Lise	62	78,23	13,752	2,575	0,054	
	(2) Ön Lisans	70	79,00	13,812			
	(3) Lisans	133	80,53	13,927			
	(4) Lisansüstü	35	85,83	12,960			

Tablo 4.7’de eğitim durumu değişkenine göre "Psikolojik Sermaye" ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının farklılaşma durumunu belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir. Sonuçlar, eğitim durumunun "Psikolojik Sermaye" ölçeği puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık yaratmadığını ortaya koymaktadır ($F(3-297)=2,575$; $p>.05$).

Tablo 4.8. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

	Hizmet Süresi	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
Psikolojik Sermaye	(1) 1 Yıldan Az	12	76,25	15,841	1,415	,208	
	(2) 1-3 Yıl	39	81,46	14,349			
	(3) 4-6 Yıl	82	77,59	13,067			
	(4) 7-9 Yıl	89	81,84	13,805			
	(5) 10-15 Yıl	54	80,61	12,648			

	(6) 16-20 Yıl	10	79,30	21,675			
	(7) 21 Yıl ve Üstü	14	86,50	12,290			

Tablo 4.8’de hizmet süresi değişkenine göre "Psikolojik Sermaye" ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını inceleyen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları sunulmuştur. Sonuçlara göre, hizmet süresi değişkeninin "Psikolojik Sermaye" ölçeği puan ortalamalarında anlamlı bir varyasyon olmadığı belirlenmiştir ($F(6-293)=1,415$; $p>.05$).

Tablo 4.9. Aylık Gelir Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

	Aylık Gelir	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
Psikolojik Sermaye	(1) 40.000-45.000 TL	138	79,52	13,845	,689	,600	
	(2) 45.001-50.000 TL	75	81,99	15,234			
	(3) 50.001-55.000 TL	48	80,96	12,362			
	(4) 55.001-60.000 TL	27	80,48	13,160			
	(5) 60.000 TL Üzeri	12	76,08	12,880			

Tablo 4.9.’da aylık gelir değişkenine göre "Psikolojik Sermaye" ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını değerlendiren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları verilmiştir. Sonuçlar, aylık gelir değişkeninin "Psikolojik Sermaye" puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir ($F(4-295)=,689$; $p>.05$).

Tablo 4.10. Ailedeki Kişi Sayısı Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

	Ailedeki Kişi Sayısı	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
Psikolojik Sermaye	(1) 1	15	81,47	11,880	,095	,984	
	(2) 2	57	80,56	15,311			
	(3) 3	100	80,63	13,921			
	(4) 4	65	80,11	12,942			
	(5) 5 ve Üzeri	63	79,54	14,137			

Tablo 4.10’da ailedeki kişi sayısı değişkenine göre "Psikolojik Sermaye" ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının farklılaşma durumunu incelemek için

yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir. Analiz, ailedeki kişi sayısı değişkeninin "Psikolojik Sermaye" ölçeği puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir ($F(4-295)=,095$; $p>.05$).

Tablo 4.11.Kurumdaki Görevi Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

	Kurumdaki Görevi	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
Psikolojik Sermaye	(1)Polis Memuru	248	79,83	14,053	2,686	0,070	
	(2)Kom.Yrd./Korner/Başkomiser	29	85,86	10,474			
	(3)Diğer	23	78,57	14,466			

Tablo 4.11’de kurumdaki görev değişkenine göre "Psikolojik Sermaye" ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları sunulmuştur. Sonuçlar, kurumdaki görev değişkenine göre "Psikolojik Sermaye" ölçeği puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymaktadır ($F(2-297)=2,686$; $p>.05$).

4.3.2. İş Tatmini Ölçeği’nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Bu bölümde “İş Tatmini” ölçeğinin yapısını test etmek amacıyla yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonuçlarına ve Varyans Analizine (ANOVA) yer verilmiştir.

Tablo 4.12.Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeğe Ait Sorular		Faktör Yüğü
Açıklanan Varyans Yüzdesi: 43,425; KMO Değeri: 0,902 ve Barlett Testi: 2214,051; df:190; $p<0.001$		
İşsel İş Tatmini Alt Boyutu		
1	“Çalışan olarak sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânım vardır.”	0,558
2	“Bir çalışan olarak tek başına çalışma imkânım vardır.”	0,393
3	“Bir çalışan olarak zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânım vardır.”	0,626
4	“Çalışan olarak toplumda bir yer edinme imkânım vardır.”	0,695
7	“Bir çalışan olarak vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânım vardır.”	0,437
8	“Çalışan olarak sürekli bir işe sahip olma imkânım vardır.”	0,706
9	“Çalışan olarak başkaları için bir şeyler yapabilme imkânım vardır.”	0,733
10	“Çalışan olarak başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânım vardır.”	0,637
11	“Çalışan olarak yeteneklerimi kullanabilme imkânım vardır.”	0,712
15	“Çalışan olarak kendi kararımı verme özgürlüğüm vardır.” *	-

16	"Çalışan olarak iş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı bulurum." *	-
20	"Çalışan olarak işimden elde ettiğim başarı duygusu yeterlidir." *	-
Cronbach alfa değeri		0,833
Dışsal İş Tatmini Alt Boyutu		
5	"Yöneticilerin bir çalışan olarak şahsıma davranış tarzı olumludur." *	-
6	"Üstümdekiler karar verme konusunda yeterlidir."	0,581
12	"Çalışan olarak birim politikasını uygulama imkânım vardır." *	-
13	"Çalışan olarak aldığım ücret yeterlidir."	0,676
14	"Çalışan olarak en üst makama terfi edebilme imkânım vardır."	0,645
17	"Çalışan olarak çalışma koşullarını yeterli bulurum."	0,731
18	"Üstümdekilerin birbirleriyle anlaşması işimi etkiler." *	-
19	"Çalışan olarak yaptığım iyi bir iş karşılığında övgü alırım."	0,666
Cronbach alfa değeri		0,757
İş Tatmini Ölçeği Toplamının Cronbach alfa değeri		0,860

*= İlgili maddeler analize dahil edilmemiştir.

Tablo 4.12’de iş tatmini ölçeğine ait açımlayıcı faktör analiz sonuçları aşağıda sunulmuştur. Analizlere göre, ölçek toplam varyansın %43,425’ini açıklamış ve KMO değeri 0,902 olarak belirlenmiştir. Ayrıca, Bartlett testi sonucunun anlamlı olduğu [$X^2(190) = 2214,051$; $p < 0,001$] tespit edilmiştir, bu da ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre, içsel iş tatmini alt boyutundan 15., 16. ve 20. sorular ile dışsal iş tatmini alt boyutundan 5., 12. ve 18. sorular ölçekten kaldırılmıştır. İş tatmini ölçeğinin toplam Cronbach alfa değeri belirlenmiştir. (14 ifade) 0,860, içsel iş tatmini alt boyutu için 0,833 (9 ifade) ve dışsal iş tatmini alt boyutu için ise (5 ifade) 0,757 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.13. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	p
İçsel İş Tatmini	Erkek	261	29,62	6,694	-1,880	0,061
	Kadın	39	31,72	5,073		
Dışsal İş Tatmini	Erkek	261	13,90	4,389	-2,637	0,009*
	Kadın	39	15,85	3,536		
İş Tatmini Toplam	Erkek	261	43,52	9,808	-2,476	0,014*
	Kadın	39	47,56	7,155		

Not:*= $p < .05$

Tablo 4.13’de cinsiyet değişkenine göre "İş Tatmini" ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları verilmiştir. Sonuçlara göre, cinsiyet değişkenine bağlı olarak "İş Tatmini" toplam puanında [$t(300) = -2,476$; $p < .05$] ve "Dışsal İş

Tatmini" alt boyutunda [$t(300) = -2,637$; $p < .05$] anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Kadınların her iki boyutta da puan ortalamalarının erkeklerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak "İçsel İş Tatmini" alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir [$t(300) = -1,880$; $p > .05$].

Tablo 4.14. Medeni Durum Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	SS	t	P
İçsel İş Tatmini	Evli	223	29,48	6,775	-1,836	0,067
	Bekar	77	31,06	5,674		
Dışsal İş Tatmini	Evli	223	14,04	4,494	-,760	0,448
	Bekar	77	14,48	3,834		
İş Tatmini Toplam	Evli	223	43,53	10,119	-1,814	0,112
	Bekar	77	45,55	7,732		

Tablo 4.14’de medeni durum değişkenine göre "İş Tatmini" ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları sunulmuştur. Sonuçlar, medeni durum değişkenine göre "İş Tatmini" toplam puanında [$t(300) = -1,814$; $p > .05$], "İçsel İş Tatmini" alt boyutunda [$t(300) = -1,836$; $p > .05$] ve "Dışsal İş Tatmini" alt boyutunda [$t(300) = -,760$; $p > .05$] anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.15. Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Yaş	n	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı Farklılık
İçsel İş Tatmini	(1) 21-25	22	32,64	4,403	2,029	0,090	
	(2) 26-30	86	28,92	6,530			
	(3) 31-35	110	29,49	7,124			
	(4) 36-40	43	31,21	6,132			
	(5) 41 ve Üzeri	39	30,15	5,838			
Dışsal İş Tatmini	(1) 21-25	22	14,82	2,954	0,664	0,618	
	(2) 26-30	86	13,67	4,293			
	(3) 31-35	110	14,05	4,824			
	(4) 36-40	43	14,70	4,206			
	(5) 41 ve Üzeri	39	14,56	3,740			
İş Tatmini Toplam	(1) 21-25	22	47,45	6,338	1,735	0,142	
	(2) 26-30	86	42,59	9,335			
	(3) 31-35	110	43,54	10,812			
	(4) 36-40	43	45,91	9,335			

	(5) 41 ve Üzeri	39	44,72	7,654			
--	-----------------	----	-------	-------	--	--	--

Tablo 4.15’da yaş değişkenine göre "İş Tatmini" ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları verilmiştir. Sonuçlar, yaş değişkeninin "İş Tatmini" toplam puanında ($F(4-295)=1,735$; $p>.05$), "İçsel İş Tatmini" alt boyutunda ($F(4-295)= 2,029$; $p>.05$) ve "Dışsal İş Tatmini" alt boyutunda ($F(4-295)=,664$; $p>.05$) anlamlı bir farklılık yaratmadığını göstermektedir.

Tablo 4.16. Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
İçsel İş Tatmini	(1) Lise	62	28,39	6,231	4,442	0,005*	4>1,3
	(2) Ön Lisans	70	30,26	5,402			
	(3) Lisans	133	29,53	6,843			
	(4) Lisansüstü	35	33,20	6,999			
Dışsal İş Tatmini	(1) Lise	62	13,60	4,248	1,372	0,251	
	(2) Ön Lisans	70	14,04	3,951			
	(3) Lisans	133	14,14	4,476			
	(4) Lisansüstü	35	15,43	4,578			
İş Tatmini Toplam	(1) Lise	62	41,98	9,317	3,807	0,011*	4>1,3
	(2) Ön Lisans	70	44,30	7,540			
	(3) Lisans	133	43,67	10,312			
	(4) Lisansüstü	35	48,63	9,753			

Not:*= $p<.05$

Tablo 4.16’de eğitim durumu değişkenine göre "İş Tatmini" ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları sunulmuştur. Sonuçlar, eğitim durumu değişkeninin "İş Tatmini" toplam puanında ($F(3-296)=3,807$; $p<.05$) ve "İçsel İş Tatmini" alt boyutunda ($F(3-296)= 4,442$; $p<.05$) anlamlı farklılıklar oluşturduğunu göstermektedir. Varyans analizleri sonucu, lisansüstü mezunu bireylerin puanlarının lise ve lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak "Dışsal İş Tatmini" alt boyutunda eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($F(3-296)=1,372$; $p>.05$).

Tablo 4.17. Hizmet Süresi Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Hizmet Süresi	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
İçsel İş Tatmini	(1) 1 Yıldan Az	12	29,33	5,694	1,207	0,303	
	(2) 1-3 Yıl	39	30,85	6,033			
	(3) 4-6 Yıl	82	28,67	6,826			
	(4) 7-9 Yıl	89	30,79	6,641			
	(5) 10-15 Yıl	54	29,15	6,744			
	(6) 16-20 Yıl	10	30,40	5,602			
	(7) 21 Yıl ve Üstü	14	31,64	5,429			
Dışsal İş Tatmini	(1) 1 Yıldan Az	12	15,08	3,942	0,921	0,480	
	(2) 1-3 Yıl	39	15,05	3,980			
	(3) 4-6 Yıl	82	13,43	4,292			
	(4) 7-9 Yıl	89	14,42	4,668			
	(5) 10-15 Yıl	54	14,28	4,414			
	(6) 16-20 Yıl	10	13,20	4,467			
	(7) 21 Yıl ve Üstü	14	13,71	2,946			
İş Tatmini Toplam	(1) 1 Yıldan Az	12	44,42	8,490	1,112	0,355	
	(2) 1-3 Yıl	39	45,90	7,840			
	(3) 4-6 Yıl	82	42,10	10,077			
	(4) 7-9 Yıl	89	45,20	10,176			
	(5) 10-15 Yıl	54	43,43	9,782			
	(6) 16-20 Yıl	10	43,60	9,582			
	(7) 21 Yıl ve Üstü	14	45,36	6,404			

Tablo 4.17’de hizmet süresi değişkenine göre "İş Tatmini" ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları sunulmuştur. Bu verilere göre, "hizmet süresi değişkenine bağlı olarak "İş Tatmini" toplam puanında ($F(6-293)=1,112$; $p>.05$), "İçsel İş Tatmini" alt boyutunda ($F(6-293)= 1,207$; $p>.05$) ve "Dışsal İş Tatmini" alt boyutunda ($F(6-293)=,921$; $p>.05$) anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4.18. Aylık Gelir Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Aylık Gelir	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
İçsel İş Tatmini	(1) 40.000-45.000 TL	138	30,33	5,919	2,145	0,075	

	(2) 45.001-50.000 TL	75	30,68	5,866			
	(3) 50.001-55.000 TL	48	29,54	7,680			
	(4) 55.001-60.000 TL	27	26,89	7,470			
	(5) 60.000 TL Üzeri	12	28,08	8,785			
Dışsal İş Tatmini	(1) 40.000-45.000 TL	138	14,60	4,232	3,268	0,012*	1>4
	(2) 45.001-50.000 TL	75	13,93	3,811			
	(3) 50.001-55.000 TL	48	14,94	5,017			
	(4) 55.001-60.000 TL	27	11,81	4,216			
	(5) 60.000 TL Üzeri	12	12,58	4,274			
İş Tatmini Toplam	(1) 40.000-45.000 TL	138	44,93	8,576	2,921	0,022*	1>4
	(2) 45.001-50.000 TL	75	44,61	8,582			
	(3) 50.001-55.000 TL	48	44,48	11,760			
	(4) 55.001-60.000 TL	27	38,70	10,355			
	(5) 60.000 TL Üzeri	12	40,67	12,242			

Not:*=p<.05

Tablo 4.18’da aylık gelir değişkenine göre "İş Tatmini" ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak üzere gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları sunulmuştur. Sonuçlar, aylık gelir değişkeninin "İş Tatmini" toplam puanında ($F(4-295)=2,921$; $p<.05$) ve "Dışsal İş Tatmini" alt boyutunda ($F(4-295)= 3,268$; $p<.05$) anlamlı farklılıklar oluşturduğunu göstermektedir. Geliri 40.000- 45.000 TL arasında olan bireylerin puan ortalamasının, 55.001-60.000 TL arasındaki farkların anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak "İçsel İş Tatmini" alt boyutunda anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($F(4-295)=2,145$; $p>.05$).

Tablo 4.19. Ailedeki Kişi Sayısı Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Ailedeki Kişi Sayısı	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
İçsel İş Tatmini	(1) 1	15	32,20	4,769	1,091	0,361	
	(2) 2	57	28,65	7,499			

	(3) 3	100	29,88	6,129			
	(4) 4	65	29,94	6,531			
	(5) 5 ve Üzeri	63	30,43	6,571			
Dışsal İş Tatmini	(1) 1	15	14,87	3,889	0,119	0,976	
	(2) 2	57	14,07	5,151			
	(3) 3	100	14,06	4,261			
	(4) 4	65	14,18	3,758			
	(5) 5 ve Üzeri	63	14,19	4,406			
İş Tatmini Toplam	(1) 1	15	47,07	7,986	0,702	0,591	
	(2) 2	57	42,72	11,586			
	(3) 3	100	43,94	9,199			
	(4) 4	65	44,12	9,118			
	(5) 5 ve Üzeri	63	44,62	9,106			

Tablo 4.19’da ailedeki kişi sayısı değişkenine göre "İş Tatmini" ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğini değerlendiren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları sunulmuştur. Sonuçlar, ailedeki kişi sayısı değişkenine göre "İş Tatmini" toplam puanında ($F(4-295)=,702$; $p>.05$), "İçsel İş Tatmini" alt boyutunda ($F(4-295)= 1,091$; $p>.05$) ve "Dışsal İş Tatmini" alt boyutunda ($F(4-295)=,119$; $p>.05$) anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 4.20. Kurumdaki Görevi Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Kurumdaki Görevi	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
İçsel İş Tatmini	(1) Polis Memuru	248	29,51	6,464	3,070	0,048*	1>2
	(2) Kom. Yrd./Komiser/Başkomiser	29	32,59	6,915			
	(3) Diğer	23	30,61	6,258			
Dışsal İş Tatmini	(1) Polis Memuru	248	13,94	4,382	4,055	0,018*	1>2
	(2) Kom. Yrd./Komiser/Başkomiser	29	16,31	3,846			
	(3) Diğer	23	13,83	3,725			
İş Tatmini Toplam	(1) Polis Memuru	248	43,44	9,576	4,309	0,014*	1>2
	(2) Kom. Yrd./Komiser/Başkomiser	29	48,90	9,759			
	(3) Diğer	23	44,43	8,022			

Not:*= $p<.05$

Tablo 4.20’da kurumdaki görev değişkenine göre “İş Tatmini” ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarındaki farklılıkları değerlendiren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları sunulmuştur. ANOVA bulguları, “İş Tatmini” ölçeğinin

toplam puanında ($F(2-297)=4,309$; $p<.05$), “İçsel İş Tatmini” alt boyutunda ($F(2-297)=3,070$; $p<.05$) ve “Dışsal İş Tatmini” alt boyutunda ($F(2-297)= 4,055$; $p<.05$) kurumda görev değişkenine bağlı olarak anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla varyansların homojenlik durumuna göre Scheffe ve Tamhane’s T2 testleri uygulanmıştır. Testler, polis memurlarının puan ortalamalarının, Komiser Yrd./ Komiser/ Başkomiserlerin puan ortalamalarından anlamlı şekilde daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

4.3.4.Beş Faktör Kişilik Ölçeği’nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Bu bölümde “Beş Faktör Kişilik” ölçeğinin yapısını test etmek amacıyla yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4.21 Beş Faktör Kişilik Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeğe Ait Sorular		Faktör Yüğü
Açıklanan Varyans Yüzdesi: 42,134; KMO Değeri: 0,859 ve Barlett Testi: 4710,596; df:946; p<0.001		
Uyumluluk		
2	“Başkalarının hatalarını arama eğiliminde olan biriyimdir.” *	-
7	“Yardımsever ve başkaları için çırpanan biriyim.” *	-
12	“Başkalarıyla sürekli didişen biriyim.” *	-
17	“Affedici bir yapıya sahibim.” *	-
22	“Genellikle başkalarına güvenen biriyim.” *	-
27	“Soğuk ve mesafeli olabilen biriyim.” *	-
32	“Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan biriyim.” *	-
37	“Bazen başkalarına kaba davranabilen biriyim.” *	-
42	“Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven biriyim.” *	-
Duygusal Denge		
4	“Bunalımlı, melankolik ruh haline sahibim.”	0,657
9	“Rahat, stresle kolay baş eden biriyim.”	-,630
14	“Gergin olabilen yapıya sahibim.”	0,724
19	“Çok endişelenen biriyim.”	0,560
24	“Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan biriyim.”	-,379
29	“Dakikası dakikasına uymayan biriyim.” *	-
34	“Gergin ortamlarda sakin kalabilen biriyim.” *	-
39	“Kolayca sinirlenen biriyim.”	0,653
Cronbach alfa değeri		0,753
Dışa Dönüklük		
1	“Konuşkan biriyimdir.” *	-
6	“Ketum/Vakur biriyim.” *	-
11	“Enerji dolu biriyim.”	0,578
16	“Heyecan yaratabilen biriyim.”	0,646
21	“Sessiz bir yapıda biriyim.” *	-
26	“Atılgan bir kişiliğe sahibim.”	0,573
31	“Bazen utangaç, çekingen olan yapıya sahibim.” *	-
36	“Sosyal, girişken yapıya sahibim.”	0,652
Cronbach alfa değeri		0,773
Denevime Açıklık		

5	"Orijinal, yeni görüşler ortaya koyan biriyim." *	-
10	"Çok değişik konuları merak eden biriyim." *	-
15	"Maharetli, derin düşünen biriyim." *	-
20	"Hayal gücü yüksek biriyim." *	-
25	"Keşfeden, icat eden yapıya sahibim." *	-
30	"Sanata ve estetik değerlere önem veren biriyim."	0,681
35	"Rutin işleri yapmayı tercih eden biriyim." *	-
40	"Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen biriyim." *	-
41	"Sanata ilgisi çok az olan biriyim."	-,739
44	"Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgiliyimdir."	0,637
Cronbach alfa değeri		0,769
Sorumluluk		
3	"İşini tam yapan biriyim."	0,616
8	"Biraz umursamaz biriyim."	-,534
13	"Güvenilir bir çalışanım."	0,640
18	"Dağınık olma eğilimindeyim."	-,521
23	"Tembel olma eğiliminde olan biriyim."	-,567
28	"Görevi tamamlanuncaya kadar sebat edebilen biriyim."	0,517
33	"İşleri verimli yapan biriyim."	0,712
38	"Planlar yapan ve bunları takip eden biriyim." *	-
43	"Kolaylıkla dikkati dağınık biriyim." *	-
Cronbach alfa değeri		0,755

*= İlgili maddeler analize dahil edilmemiştir.

Tablo 4.21’de “Beş Faktör Kişilik” ölçeği için yapılan açımlayıcı faktör analizinin sonuçları aşağıda sunulmaktadır. Analizler sonucunda ölçeğin toplam varyansın %42,134’ünü açıkladığı ve KMO değerinin 0,859 olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, Bartlett testi sonucunun anlamlı olduğu [$X^2(946) = 4710,596$; $p < 0,001$] tespit edilmiştir, bu da ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre, “Uyumluluk” alt boyutundaki tüm maddeler analiz dışı bırakılmıştır ve bu alt boyut analize dahil edilmemiştir. “Duygusal Denge” alt boyutundan 29. ve 34. sorular, “Dışa Dönüklük” alt boyutundan 1., 6., 21. ve 31. sorular, “Deneyime Açıklık” alt boyutundan 5., 10., 15., 20., 25., 35. ve 40. sorular ve “Sorumluluk” alt boyutundan 38. ve 43. sorular analizden çıkarılmıştır. İç tutarlılık analizine göre, “Duygusal Denge” Alt boyut için hesaplanan Cronbach alfa değeri 0,753 (6 ifade), “Dışa Dönüklük” alt boyutu için 0,773 (4 ifade), “Deneyime Açıklık” alt boyutu için 0,769 (3 ifade) ve “Sorumluluk” alt boyutu için 0,755 (7 ifade) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.22 Cinsiyet Değişkenine Göre Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	p
Dışa Dönüklük	Erkek	261	15,43	2,511	-,320	0,749
	Kadın	39	15,56	2,023		
Deneyime Açıklık	Erkek	261	10,20	2,449	-1,322	0,187
	Kadın	39	10,74	2,173		

Sorumluluk	Erkek	261	29,35	3,405	-1,589	0,113
	Kadın	39	30,28	3,426		
Duygusal Denge	Erkek	261	14,02	3,952	-2,560	0,011*
	Kadın	39	15,74	3,802		

Not:*=p<.05

Tablo 4.22’de cinsiyet değişkenine göre “Beş Faktör Kişilik” ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarını karşılaştıran bağımsız gruplar t-testi sonuçları verilmiştir. Sonuçlar, “Duygusal Denge” alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir [t(300)= -2,560; p<.05]. Bu bulgular, kadın katılımcıların bu boyutta erkek katılımcılardan daha yüksek puan aldığını ortaya koymaktadır. Ancak “Dışa Dönüklük” [t(300)= -,320; p>.05], “Deneyime Açıklık” [t(300)= -1,322; p>.05] ve “Sorumluluk” [t(300)= -1,589; p>.05] alt boyutlarında cinsiyete bağlı anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Tablo 4.23 Medeni Durum Değişkenine Göre Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	SS	t	P
Dışa Dönüklük	Evli	223	15,37	2,524	-,949	0,343
	Bekar	77	15,68	2,227		
Deneyime Açıklık	Evli	223	10,15	2,434	-1,394	0,164
	Bekar	77	10,60	2,358		
Sorumluluk	Evli	223	29,50	3,368	0,249	0,803
	Bekar	77	29,39	3,573		
Duygusal Denge	Evli	223	14,32	4,024	0,615	0,539
	Bekar	77	14,00	3,822		

Tablo 4.23’de medeni durum değişkenine göre “Beş Faktör Kişilik” ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarındaki farklılıkları inceleyen bağımsız gruplar t-testi sonuçları sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar, “Dışa Dönüklük” [t(300)= -,949; p>.05], “Deneyime Açıklık” [t(300)= -1,394; p>.05], “Sorumluluk” [t(300)= ,249; p>.05] ve “Duygusal Denge” [t(300)= ,615; p>.05] alt boyutlarında medeni duruma bağlı olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 4.24 Yaş Değişkenine Göre Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Yaş	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
Dışa Dönüklük	(1) 21-25	22	16,41	1,623	1,279	0,278	
	(2) 26-30	86	15,58	2,457			

	(3) 31-35	110	15,35	2,514			
	(4) 36-40	43	15,33	2,749			
	(5) 41 ve Üzeri	39	15,03	2,242			
Deneyime Açıklık	(1) 21-25	22	10,68	1,644	0,700	0,593	
	(2) 26-30	86	10,45	2,699			
	(3) 31-35	110	9,98	2,616			
	(4) 36-40	43	10,40	2,128			
	(5) 41 ve Üzeri	39	10,28	1,776			
Sorumluluk	(1) 21-25	22	29,23	3,766	1,526	0,195	
	(2) 26-30	86	29,02	3,416			
	(3) 31-35	110	29,93	3,437			
	(4) 36-40	43	28,84	3,696			
	(5) 41 ve Üzeri	39	30,03	2,651			
Duygusal Denge	(1) 21-25	22	13,91	4,046	0,995	0,411	
	(2) 26-30	86	14,48	3,931			
	(3) 31-35	110	14,63	4,402			
	(4) 36-40	43	13,67	3,322			
	(5) 41 ve Üzeri	39	13,44	3,307			

Tablo 4.24’de yaş değişkenine göre “Beş Faktör Kişilik” ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarındaki farklılıkları değerlendirmek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları sunulmuştur. ANOVA sonuçları, “Dışa Dönüklük” ($F(4-295)=1,279$; $p>.05$), “Deneyime Açıklık” ($F(4-295)=,700$; $p>.05$), “Sorumluluk” ($F(4-295)=1,526$; $p>.05$) ve “Duygusal Denge” ($F(4-295)=,995$; $p>.05$) alt boyutlarında yaş değişkenine bağlı anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.25Eğitim Durumu Değişkenine Göre Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
Dışa Dönüklük	(1) Lise	62	15,34	2,388	0,270	0,847	
	(2) Ön Lisans	70	15,60	2,039			
	(3) Lisans	133	15,36	2,618			
	(4) Lisansüstü	35	15,66	2,722			
Deneyime Açıklık	(1) Lise	62	10,15	2,488	0,826	0,481	
	(2) Ön Lisans	70	10,00	1,919			
	(3) Lisans	133	10,34	2,561			
	(4) Lisansüstü	35	10,74	2,638			
Sorumluluk	(1) Lise	62	29,45	3,458	1,271	0,285	
	(2) Ön Lisans	70	28,87	3,106			
	(3) Lisans	133	29,84	3,391			
	(4) Lisansüstü	35	29,31	3,954			

Duygusal Denge	(1) Lise	62	14,06	3,657	4,613	0,004*	4>1,2,3
	(2) Ön Lisans	70	14,10	3,222			
	(3) Lisans	133	13,80	3,931			
	(4) Lisansüstü	35	16,51	5,226			

Not:*=p<.05

Tablo 4.25’de eğitim durumu değişkenine göre “Beş Faktör Kişilik” ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarındaki farklılıkları inceleyen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir. ANOVA sonuçlarına göre, “Duygusal Denge” alt boyutunda eğitim durumuna göre anlamlı bir fark bulunmuştur. (F(3-296)=4,613; p<.05). Varyansların homojenlik durumuna göre yapılan Scheffe ve Tamhane’s T2 testleri, lisansüstü mezunlarının bu alt boyuttaki puanlarının diğer gruplara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak, “Dışa Dönüklük” (F(3-296)=,70; p>.05), “Deneyime Açıklık” (F(3-296)=,826; p>.05) ve “Sorumluluk” (F(3-296)=1,271; p>.05) alt boyutlarında eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4.26. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Hizmet Süresi	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
Dışa Dönüklük	(1) 1 Yıldan Az	12	15,08	1,443	0,988	0,434	
	(2) 1-3 Yıl	39	16,13	2,430			
	(3) 4-6 Yıl	82	15,33	2,326			
	(4) 7-9 Yıl	89	15,52	2,581			
	(5) 10-15 Yıl	54	15,15	2,681			
	(6) 16-20 Yıl	10	14,60	2,633			
	(7) 21 Yıl ve Üstü	14	15,86	1,875			
Deneyime Açıklık	(1) 1 Yıldan Az	12	9,17	2,657	0,624	0,711	
	(2) 1-3 Yıl	39	10,21	3,010			
	(3) 4-6 Yıl	82	10,38	2,286			
	(4) 7-9 Yıl	89	10,31	2,574			
	(5) 10-15 Yıl	54	10,11	2,107			
	(6) 16-20 Yıl	10	10,60	1,647			
	(7) 21 Yıl ve Üstü	14	10,79	1,718			
Sorumluluk	(1) 1 Yıldan Az	12	28,83	4,152	1,162	0,326	

	(2) 1-3 Yıl	39	29,79	3,389			
	(3) 4-6 Yıl	82	29,12	3,529			
	(4) 7-9 Yıl	89	29,94	3,065			
	(5) 10-15 Yıl	54	29,06	3,848			
	(6) 16-20 Yıl	10	28,30	3,093			
	(7) 21 Yıl ve Üstü	14	30,64	2,405			
Duygusal Denge	(1) 1 Yıldan Az	12	16,42	3,528	2,351	0,031*	1>2, 5,6,7 3>2 4>2
	(2) 1-3 Yıl	39	12,74	3,998			
	(3) 4-6 Yıl	82	14,60	3,928			
	(4) 7-9 Yıl	89	14,79	4,255			
	(5) 10-15 Yıl	54	13,87	3,802			
	(6) 16-20 Yıl	10	13,10	2,470			
	(7) 21 Yıl ve Üstü	14	13,21	2,577			

Not:*=p<.05

Tablo 4.26’da hizmet süresi değişkenine göre “Beş Faktör Kişilik” ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarını değerlendiren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları sunulmuştur. ANOVA sonuçları, “Duygusal Denge” alt boyutunda hizmet süresi değişkenine bağlı anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır ($F(6-293)=2,351$; $p<.05$). Bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Scheffe ve Tamhane’s T2 testleri yapılmış olup, 1 yıldan az hizmet süresi olan bireylerin puan ortalamalarının diğer gruplara kıyasla anlamlı şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, 4-6 yıl ve 7-9 yıl hizmet süresi olan bireylerin puanlarının 1-3 yıl hizmet süresi olan bireylerden anlamlı derecede yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak, “Dışa Dönüklük” ($F(6-293)=,988$; $p>.05$), “Deneyime Açıklık” ($F(6-293)=,624$; $p>.05$) ve “Sorumluluk” ($F(6-293)=1,162$; $p>.05$) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 4.27. Aylık Gelir Değişkenine Göre Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Aylık Gelir	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
Dışa Dönüklük	(1) 40.000-45.000 TL	138	15,36	2,352	0,606	0,659	
	(2) 45.001-50.000 TL	75	15,64	2,403			
	(3) 50.001-55.000 TL	48	15,35	2,522			

	(4) 55.001-60.000 TL	27	15,85	2,492			
	(5) 60.000 TL Üzeri	12	14,75	3,519			
Deneyime Açıklık	(1) 40.000-45.000 TL	138	10,25	2,314	2,015	0,092	
	(2) 45.001-50.000 TL	75	10,63	1,992			
	(3) 50.001-55.000 TL	48	9,54	2,880			
	(4) 55.001-60.000 TL	27	10,85	2,783			
	(5) 60.000 TL Üzeri	12	9,83	2,758			
Sorumluluk	(1) 40.000-45.000 TL	138	29,66	3,330	1,875	0,115	
	(2) 45.001-50.000 TL	75	29,75	3,218			
	(3) 50.001-55.000 TL	48	28,92	3,660			
	(4) 55.001-60.000 TL	27	29,74	3,121			
	(5) 60.000 TL Üzeri	12	27,25	4,615			
Duygusal Denge	(1) 40.000-45.000 TL	138	13,88	3,736	0,856	0,491	
	(2) 45.001-50.000 TL	75	14,20	4,100			
	(3) 50.001-55.000 TL	48	14,81	4,432			
	(4) 55.001-60.000 TL	27	14,63	3,618			
	(5) 60.000 TL Üzeri	12	15,42	4,641			

Tablo 4.27’de aylık gelir değişkenine göre “Beş Faktör Kişilik” ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarındaki farklılıkları inceleyen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları verilmiştir. Sonuçlar, “Dışa Dönüklük” ($F(4-295)=,606$; $p>.05$), “Deneyime Açıklık” ($F(4-295)= 2,015$; $p>.05$), “Sorumluluk” ($F(4-295)=1,875$; $p>.05$) ve “Duygusal Denge” ($F(4-295)=,856$; $p>.05$) alt boyutlarında aylık gelir değişkenine bağlı anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.28. Ailedeki Kişi Sayısı Değişkenine Göre Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Ailedeki Kişi Sayısı	n	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı Farklılık
--	----------------------	---	-----------	----	---	---	-------------------

Dışa Dönüklük	(1) 1	15	15,33	1,759	0,158	0,959	
	(2) 2	57	15,56	2,557			
	(3) 3	100	15,30	2,333			
	(4) 4	65	15,52	2,835			
	(5) 5 ve Üzeri	63	15,52	2,306			
Deneyime Açıklık	(1) 1	15	11,00	1,690	1,166	0,326	
	(2) 2	57	10,68	2,578			
	(3) 3	100	10,07	2,491			
	(4) 4	65	9,98	2,613			
	(5) 5 ve Üzeri	63	10,32	2,039			
Sorumluluk	(1) 1	15	29,60	2,558	0,439	0,780	
	(2) 2	57	29,12	3,505			
	(3) 3	100	29,44	3,056			
	(4) 4	65	29,37	4,300			
	(5) 5 ve Üzeri	63	29,92	3,060			
Duygusal Denge	(1) 1	15	14,87	3,482	0,764	0,550	
	(2) 2	57	14,23	4,424			
	(3) 3	100	14,49	3,636			
	(4) 4	65	14,43	4,409			
	(5) 5 ve Üzeri	63	13,51	3,689			

Tablo 4.28’de ailedeki kişi sayısı değişkenine göre “Beş Faktör Kişilik” ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarındaki farklılıkları incelemek için yapılan tek yönlü (ANOVA) sonuçları sunulmuştur. ANOVA bulguları, “Dışa Dönüklük” ($F(4-295)=,158$; $p>.05$), “Deneyime Açıklık” ($F(4-295)= 1,166$; $p>.05$), “Sorumluluk” ($F(4-295)=,439$; $p>.05$) ve “Duygusal Denge” ($F(4-295)=,764$; $p>.05$) alt boyutlarında ailedeki kişi sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 4.29. Kurumdaki Görevi Değişkenine Göre Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Kurumdaki Görevi	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
Dışa Dönüklük	(1) Polis Memuru	24	15,4	2,41	0,156	0,856	
	(2) Kom. Yrd./Komiser/Başkomiser	29	15,21	2,969			
	(3) Diğer	23	15,43	2,171			
Deneyime Açıklık	(1) Polis Memuru	24	10,28	2,419	0,025	0,976	

	(2) Kom. Yrd./Komiser/Başkomiser	29	10,17	2,674			
	(3) Diğer	23	10,26	2,158			
Sorumluluk	(1) Polis Memuru	248	29,57	3,226	0,597	0,551	
	(2) Kom. Yrd./Komiser/Başkomiser	29	28,90	4,152			
	(3) Diğer	23	29,17	4,376			
Duygusal Denge	(1) Polis Memuru	248	14,12	3,854	1,502	0,224	
	(2) Kom. Yrd./Komiser/Başkomiser	29	15,45	4,800			
	(3) Diğer	23	14,00	3,989			

Tablo 4.29’da kurumdaki görev değişkenine göre “Beş Faktör Kişilik” ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarındaki farklılıkları değerlendirmek amacıyla yapılan (ANOVA) sonuçları görülmektedir. ANOVA sonuçları, “Dışa Dönüklük” ($F(2-297)=,156$; $p>.05$), “Deneyime Açıklık” ($F(2-297)=,025$; $p>.05$), “Sorumluluk” ($F(2-297)=,597$; $p>.05$) ve “Duygusal Denge” ($F(2-297)=1,502$; $p>.05$) alt boyutlarında kurumdaki görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

4.4. Değişkenler Arası İlişkiler

Tablo 4.30 Korelasyon Testi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8
(1) Psikolojik Sermaye	1							
(2) İçsel İş Tatmini	0,603*	1						
(3) Dışsal İş Tatmini	0,394*	0,538*	1					
(4) İş Tatmini Toplam	0,589*	0,925*	0,819*	1				
(5) Dışa Dönüklük	0,428*	0,300*	0,134*	0,265*	1			
(6) Deneyime Açıklık	0,173*	0,173*	0,045	0,139*	0,343*	1		
(7) Sorumluluk	0,368*	0,277*	0,107	0,237*	0,468*	0,231*	1	
(8) Duygusal Denge	-,290*	-,186*	-,186*	-,211*	-,359*	-,302*	-,393*	1

Not:*= $p<.05$

Tablo 4.30’da “Psikolojik Sermaye” ile “İş Tatmini” toplamı ($r = 0,589$; $p < 0,05$), “İçsel İş Tatmini” alt boyutu ($r = 0,603$; $p < 0,05$) ve “Dışsal İş Tatmini” alt boyutu ($r = 0,394$; $p < 0,05$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

“Dışa Dönüklük” alt boyutunun “Psikolojik Sermaye” ($r = 0,428$; $p < 0,05$), “İş Tatmini” toplamı ($r = 0,265$; $p < 0,05$), “İçsel İş Tatmini” alt boyutu ($r = 0,300$; $p < 0,05$) ve “Dışsal İş Tatmini” alt boyutu ($r = 0,134$; $p < 0,05$) ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi tespit edilmiştir.

“Deneyime Açıklık” alt boyutu, “Psikolojik Sermaye” ($r = 0,173$; $p < 0,05$), “İş Tatmini” toplamı ($r = 0,139$; $p < 0,05$) ve “İçsel İş Tatmini” alt boyutu ($r = 0,173$; $p < 0,05$) ile pozitif yönde anlamlı ilişki göstermiştir. Ancak “Dışsal İş Tatmini” alt boyutu ($r = 0,045$; $p > 0,05$) ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

“Sorumluluk” alt boyutu ile “Psikolojik Sermaye” ($r = 0,368$; $p < 0,05$), “İş Tatmini” toplamı ($r = 0,237$; $p < 0,05$) ve “İçsel İş Tatmini” alt boyutu ($r = 0,277$; $p < 0,05$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ancak “Dışsal İş Tatmini” alt boyutu ($r = 0,107$; $p > 0,05$) ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

“Duygusal Denge” alt boyutunun “Psikolojik Sermaye” ($r = -0,290$; $p < 0,05$), “İş Tatmini” toplamı ($r = -0,211$; $p < 0,05$), “İçsel İş Tatmini” alt boyutu ($r = -0,186$; $p < 0,05$) ve “Dışsal İş Tatmini” alt boyutu ($r = -0,186$; $p < 0,05$) ile negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

4.5.Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Tablo 4.31.Duygusal Denge- İçsel İş Tatmini Modeli Katsayıları

	Sonuç Değişkenleri							
	Psikolojik Sermaye				İçsel İş Tatmini			
	B	β	S.E	C.R. (t)	B	β	S.E.	C.R. (t)
Duygusal Denge (c)					-,306	-,186	0,094	-3,266*
R ²					0,034			
Duygusal Denge (a)	-1,013	-,290	0,193	-5,237*				
R ²	0,084							
Duygusal Denge (c')					-,019	-,012	0,079	-,242
Psikolojik.Sermaye.(b)					0,283	0,600	0,023	12,455*

R²						0,364
Dolaylı Etki						-,287* (95%CI=-,413/-,161)

Not:*=p<.001

Tablo 4.31’de bu çalışmada ilk olarak H1a (Duygusal Denge → İçsel İş Tatmini) hipotezi test edilmiş ve duygusal dengenin içsel iş tatminini olumsuz yönde etkilediği görülmüştür ($\beta = -0,186$; $t = -3,266$; $p < 0,001$). Bu sonuç doğrultusunda H1a hipotezi kabul edilmiştir. Daha sonra modele psikolojik sermaye aracı olarak eklenmiştir. Duygusal dengenin psikolojik sermaye aracılığıyla içsel iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta = -0,287^*$, %95 GA [-0,413; -0,161]). : “Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki tespit edilirse tam aracılık etkisinden, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisinden söz edilmektedir” (Koç vd., 2014). Buna göre, psikolojik sermaye modele dahil edildiğinde duygusal denge ile içsel iş tatmini arasındaki anlamlı bağlantı ($\beta = -0,186$; $t = -3,266$; $p < 0,001$) ortadan kalkmıştır ($\beta = -0,012$; $t = -0,242$; $p > 0,001$). Bu bulgulara göre, psikolojik sermayenin duygusal dengenin içsel iş tatmini üzerindeki etkisinde tam aracılık rolü oynadığı anlaşılmaktadır. Test edilen aracılık modeli, içsel iş tatminindeki değişimin %36,4’ünü açıklamaktadır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda modelde öngörülen H5a hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca tablo 4.31’de H3a hipotezi ($\beta = -0,290$; $t = -5,237$; $p < 0,001$) ve H4a hipotezi ($\beta = 0,600$; $t = 12,455$; $p < 0,001$) de kabul edilmiştir.

Tablo 4.32. Dışa Dönüklük- İçsel İş Tatmini Modeli Katsayıları

	Sonuç Değişkenleri							
	Psikolojik Sermaye				İçsel İş Tatmini			
	B	β	S.E.	C.R. (t)	B	β	S.E.	C.R. (t)
Dışa Dönüklük (c)					0,801	0,300	0,147	5,444*
R²					0,090			
Dışa Dönüklük (a)	2,424	0,428	0,296	8,200*				
R²	0,184							
Dışa Dönüklük (c’)					0,136	0,051	0,136	1,003
Psikolojik Sermaye (b)					0,274	0,582	0,024	11,414*
R²						0,366		
Dolaylı Etki						0,665* (95%CI=,466/,879)		

Not:*=p<.001

Tablo 4.32’de H1c (Dışa Dönüklük → İçsel İş Tatmini) hipotezi test sonuçları verilmiş ve dışa dönüklüğün içsel iş tatminini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur ($\beta = 0,300$; $t = 5,444$; $p < 0,001$). Bu bulguya dayanarak H1c hipotezi olum olarak kabul edilmiştir. Daha sonra modele psikolojik sermaye aracı değişken olarak eklenmiştir. Dışa dönüklüğün psikolojik sermaye aracılığıyla içsel iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. ($\beta = 0,665$, %95 GA [0,466; 0,879]). Psikolojik sermaye modele dahil edildiğinde, dışa dönüklük ile içsel iş tatmini arasındaki anlamlı ilişkinin ($\beta = 0,300$; $t = 5,444$; $p < 0,001$) ortadan kalktığı ($\beta = 0,051$; $t = 1,003$; $p > 0,001$) gözlemlenmiştir. Bu bulgular, psikolojik sermayenin dışa dönüklüğün içsel iş tatmini üzerindeki etkisinde tam aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Test edilen aracılık modeli, içsel iş tatminindeki değişimin %36,6’sını açıklamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, modelde öngörülen H5c hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca tablo 4.32’de H3c hipotezi ($\beta = 0,428$; $t = 8,200$; $p < 0,001$) de kabul edilmiştir.

Tablo 4.33. Sorumluluk- İçsel İş Tatmini Modeli Katsayıları

	Sonuç Değişkenleri							
	Psikolojik Sermaye				İçsel İş Tatmini			
	B	β	S.E.	C.R. (t)	B	β	S.E.	C.R. (t)
Sorumluluk (c)					0,530	0,277	0,106	4,988*
R²					0,077			
Sorumluluk (a)	1,496	0,368	0,218	6,854*				
R²	0,136							
Sorumluluk (c’)					0,121	0,063	0,095	1,282
Psikolojik Sermaye (b)					0,274	0,580	0,023	11,726*
R²						0,368		
Dolaylı Etki						0,409*		
						(95%CI=,266/,572)		

Not:*=p<.001

Tablo 4.33’de H1d (Sorumluluk → İçsel İş Tatmini) hipotezi testi sonuçları verilmiş ve sorumluluğun içsel iş tatminini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur ($\beta=,277$; $t=4,988$; $p<0.001$). Bu sonuca dayanarak H1d hipotezi kabul edildi. Daha sonra modele psikolojik sermaye aracı olarak dahil edildi. Sorumluluğun psikolojik sermaye aracılığıyla içsel iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu ortaya konmuştur. ($\beta=,409$, %95 GA [,266; ,572]). Psikolojik sermaye modele dahil

edildiğinde, sorumluluk ile içsel iş tatmini arasındaki anlamlı ilişkinin ($\beta=,277$; $t=4,988$; $p<0.001$) ortadan kalktığı ($\beta=,063$; $t=1,282$; $p>0.001$) gözlemlendi. Bu bulgular, modele dahil edilen psikolojik sermayenin sorumluluğun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinde tam aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Test edilen aracılık modeli, içsel iş tatminindeki değişimin %36,8'ini açıklıyor. Elde edilen sonuçlara göre, modelde öngörülen H5d hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca tabloda, H3d hipotezi ($\beta=,368$; $t=6,854$; $p<0.001$) de kabul edilmiştir.

Tablo 4.34. Deneyime Açıklık- İçsel İş Tatmini Modeli Katsayıları

	Sonuç Değişkenleri							
	Psikolojik Sermaye				İçsel İş Tatmini			
	B	β	S.E.	C.R. (t)	B	β	S.E.	C.R. (t)
Deneyime Açıklık (c)					0,468	0,173	0,154	3,002*
R²					0,030			
Deneyime Açıklık (a)	0,991	0,173	0,327	3,034*				
R²	0,030							
Deneyime Açıklık (c')					0,192	0,071	0,126	1,523
Psikolojik Sermaye (b)					0,279	0,591	0,022	12,676**
R²						0,369		
Dolaylı Etki						0,276* (95%CI=,081/,497)		

Not:*=p<.05, **=p<0,001

Tablo 4.34'de H1e (Deneyime Açıklık → İçsel İş Tatmini) hipotez sonuçları verilmiş ve deneyime açıklığın içsel iş tatminini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur ($\beta=,277$; $t=4,988$; $p<0.001$). Bu bulgular ışığında, H1e hipotezi kabul edilmiştir. Ardından, psikolojik sermaye modele aracı değişken olarak dahil edilmiştir. Deneyime açıklığın psikolojik sermaye aracılığıyla içsel iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta=,276$, %95 GA [,081; ,497]). Psikolojik sermaye modele dahil edildiğinde, deneyime açıklık ile içsel iş tatmini arasındaki anlamlı ilişkinin ($\beta=,173$; $t=3,002$; $p<0.001$) ortadan kalktığı ($\beta=,071$; $t=1,523$; $p>0.001$) gözlemlenmiştir. Bu bulgular, modele dahil edilen psikolojik sermayenin deneyime açıklığın içsel iş tatmini üzerindeki etkisinde tam aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Test edilen aracılık modeli, içsel iş tatminindeki değişimin %36,9'unu açıklamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, modelde öngörülen H5e hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca tablo 4.34'de H3e hipotezi ($\beta=,173$; $t=3,034$; $p<0.001$) de kabul edilmiştir.

Tablo 4.35. Duygusal Denge- Dışsal İş Tatmini Eşitlik Modeli Katsayıları

	Sonuç Değişkenleri							
	Psikolojik Sermaye				Dışsal İş Tatmini			
	B	β	S.E.	C.R. (t)	B	β	S.E.	C.R. (t)
Duygusal Denge (c)					-,203	-,186	0,062	-3,280*
R ²					0,035			
Duygusal Denge (a)	-1,013	-,290	0,193	-5,237*				
R ²	0,084							
Duygusal Denge (c')					-,086	-,079	0,060	-1,425
Psikolojik Sermaye (b)					0,116	0,371	0,017	6,697*
R ²						0,161		
Dolaylı Etki						-,117* (95%CI=-,182/-,061)		

Not:*=p<.001

Tablo 4.35'de çalışmada öncelikle H2a (Duygusal Denge → Dışsal İş Tatmini) hipotezi incelenmiş ve duygusal dengenin dışsal iş tatminini olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. $\beta=-,186$; $t=-3,280$; $p<0.001$). Bu sonuçlar doğrultusunda, H2a hipotezi kabul edilmiştir. Sonrasında, psikolojik sermaye modele aracı olarak eklenmiştir. Ayrıca, duygusal dengenin psikolojik sermaye aracılığıyla dışsal iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. ($\beta=-,117^*$, %95 GA [-,182; -,061]). Psikolojik sermaye modele dahil edildiğinde, duygusal denge ile dışsal iş tatmini arasındaki anlamlı ilişkinin ($\beta=-,186$; $t=-3,280$; $p<0.001$) ortadan kalktığı ($\beta=-,079$; $t=-1,425$; $p>0.001$) gözlemlenmiştir. Bu bulgular ışığında, modele dahil edilen psikolojik sermayenin duygusal dengenin dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinde tam aracılık rolü oynadığı görülmektedir. Test edilen aracılık modeli, dışsal iş tatminindeki değişimin %16,1'ini açıklamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, modelde öngörülen H6a hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca tabloda, H4b hipotezi ($\beta=,371$; $t=6,697$; $p<0.001$) de kabul edilmiştir.

Tablo 4.36. Dışa Dönüklük- Dışsal İş Tatmini Modeli Katsayıları

	Sonuç Değişkenleri							
	Psikolojik Sermaye				Dışsal İş Tatmini			
	B	β	S.E.	C.R. (t)	B	β	S.E.	C.R. (t)
Dışa Dönüklük (c)					0,238	0,134	0,101	2,347*

R²					0,018			
Dışa Dönüklük (a)	2,424	0,428	0,296	8,200**				
R²	0,184							
Dışa Dönüklük (c')					-,074	-,042	0,104	-,712
Psikolojik Sermaye (b)					0,129	0,412	0,018	7,001**
R²						0,156		
Dolaylı Etki						0,312* (95%CI=,193/,450)		

Not:*=p<.05, **=p<.001

Tablo 4.36'da çalışmada öncelikle H2c (Dışa Dönüklük → Dışsal İş Tatmini) hipotezi incelendi ve dışa dönüklüğün dışsal iş tatminini olumlu yönde etkilediği tespit edildi ($\beta=,134$; $t=2,347$; $p<0.001$). Bu sonuca göre H2c hipotezi kabul edildi. Ardından modele psikolojik sermaye aracı olarak eklenmiştir. Dışa dönüklüğün psikolojik sermaye aracılığıyla dışsal iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin istatistiksel olarak kayda değer olduğu tespit edilmiştir. ($\beta=,312^*$, %95 GA [,193; ,450]). Psikolojik sermaye modele dahil edildiğinde, dışa dönüklük ile dışsal iş tatmini arasındaki anlamlı ilişkinin ($\beta=,134$; $t=2,347$; $p<0.001$) ortadan kalktığı ($\beta=-,042$; $t=-,712$; $p>0.001$) belirlendi. Bu bulgular ışığında, modele dahil edilen psikolojik sermayenin dışa dönüklüğün dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinde tam aracılık rolü oynadığı belirtiliyor. Test edilen aracılık modeli, dışsal iş tatminindeki değişimin %15,6'sını açıklamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, modelde öngörülen H6c hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 4.37. Duygusal Denge- Genel İş Tatmini Eşitlik Modeli Katsayıları

	Sonuç Değişkenleri							
	Psikolojik Sermaye				Genel İş Tatmini			
	B	β	S.E.	C.R. (t)	B	β	S.E.	C.R. (t)
Duygusal Denge (c)					-,509	-,211	,137	-3,727*
R²					0,044			
Duygusal Denge (a)	-1,013	-,290	,193	-5,237*				
R²	0,084							
Duygusal Denge (c')					-,105	-,044	0,118	-,894
Psikolojik Sermaye (b)					0,399	0,576	0,034	11,821*
R²						0,349		

Dolaylı Etki						- ,404* (95%CI=- ,588/- ,227)
---------------------	--	--	--	--	--	-------------------------------

Not:*=p<.001

Tablo 4.37’de H7a (Duygusal Denge → Genel İş Tatmini) hipotezi test sonuçları verilmiş ve duygusal dengeyle genel iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($\beta=-,211$; $t=-3,727$; $p<0.001$). Bu bulgu doğrultusunda, H7a hipotezi onaylanmıştır. Daha sonra, psikolojik sermaye modele aracı değişken olarak dahil edilmiştir. Ayrıca, duygusal dengenin psikolojik sermaye aracılığıyla genel iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin önemli olduğu saptanmıştır. ($\beta=-,404^*$, %95 GA [-,588; -,227]). Psikolojik sermaye modele dahil edildiğinde, duygusal denge ile genel iş tatmini arasındaki anlamlı ilişkinin ($\beta=-,211$; $t=-3,727$; $p<0.001$) ortadan kalktığı ($\beta=-,044$; $t=-,894$; $p>0.001$) belirlenmiştir. Bu bulgular ışığında, modele dahil edilen psikolojik sermayenin duygusal dengenin genel iş tatmini üzerindeki etkisinde tam aracılık rolü oynadığı belirtiliyor. Test edilen aracılık modeli, genel iş tatminindeki değişimin %34,9'unu açıklamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, modelde öngörülen H8a hipotezi desteklenmiştir. 4.37’deki tabloda ayrıca "H4c" hipotezi ($\beta=,576$; $t=11,821$; $p<0.001$) de kabul edilmiştir.

Tablo 4.38. Dışa Dönüklük- Genel İş Tatmini Modeli Katsayıları

	Sonuç Değişkenleri							
	Psikolojik Sermaye				Genel İş Tatmini			
	B	β	S.E.	C.R. (t)	B	β	S.E.	C.R. (t)
Dışa Dönüklük (c)					1,039	0,265	0,218	4,760*
R²					0,070			
Dışa Dönüklük (a)	2,424	,428	0,296	8,200*				
R²	0,184							
Dışa Dönüklük (c')					0,062	0,016	0,202	0,308
Psikolojik Sermaye (b)					0,403	0,582	0,036	11,259*
R²						0,347		
Dolaylı Etki						0,976* (95%CI=,682/1,299)		

Not:*=p<.001

Tablo 4.38’de ilk önce H7c (Dışa Dönüklük → Genel İş Tatmini) hipotezi test edilmiş olup dışa dönüklüğün genel iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta=,265$; $t=4,760$; $p<0.001$). H7c hipotezi olumlu olarak kabul edildi. Ardından modele psikolojik sermaye aracı olarak dahil edilmiştir. Dışa dönüklüğün

psikolojik sermaye aracılığıyla genel iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,976^*$, %95 GA [0,682; 1,299]). Psikolojik sermaye modele dahil edildiğinde, dışa dönüklük ile genel iş tatmini arasındaki anlamlı ilişkinin ($\beta=,265$; $t=4,760$; $p<0.001$) ortadan kalktığı ($\beta=,016$; $t=,308$; $p>0.001$) belirlenmiştir. Bu bulgular ışığında, modele dahil edilen psikolojik sermayenin dışa dönüklüğün genel iş tatmini üzerindeki etkisinde tam aracılık rolü oynadığı belirtiliyor. Test edilen aracılık modeli, genel iş tatminindeki değişimin %34,7'sini açıklamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, modelde öngörülen H8c hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 4.39. Sorumluluk- Genel İş Tatmini Modeli Katsayıları

	Sonuç Değişkenleri							
	Psikolojik Sermaye				Genel İş Tatmini			
	B	β	S.E.	C.R. (t)	B	β	S.E.	C.R. (t)
Sorumluluk (c)					0,667	0,237	0,158	4,225*
R²					0,056			
Sorumluluk (a)	1,496	0,368	0,218	6,854*				
R²	0,136							
Sorumluluk (c')					0,066	0,023	0,141	0,467
Psikolojik Sermaye (b)					0,402	0,580	0,035	11,550*
R²						0,347		
Dolaylı Etki						0,601* (95%CI=,397/,836)		

Not:*= $p<0.001$

Tablo 4.39'de başlangıçta H7d (Sorumluluk → Genel İş Tatmini) hipotezi incelenmiş ve sorumluluğun genel iş tatminini olumlu yönde etkilediği saptanmıştır ($\beta=0,237$; $t=4,225$; $p<0.001$). Bu sonuca göre H7d hipotezi doğrulanmıştır. Ardından, psikolojik sermaye aracılığı modeline dahil edilmiştir. Sorumluluğun psikolojik sermaye aracılığıyla genel iş tatmini üzerindeki dolaylı etkinin önemli bir düzeyde olduğu ortaya konmuştur. ($\beta=0,601^*$, %95 GA [,397; ,836]). Psikolojik sermaye değişkeni modele eklendiğinde, sorumluluk ile genel iş tatmini arasındaki anlamlı ilişkinin ($\beta=,237$; $t=4,225$; $p<0.001$) ortadan kalktığı ($\beta=,023$; $t=,467$; $p>0.001$) gözlemlenmiştir. Bu bulgular ışığında, modele dahil edilen psikolojik sermayenin sorumluluğun genel iş tatmini üzerindeki etkisinde tam aracılık

rolü oynadığı belirlenmiştir. Test edilen aracılık modeli, genel iş tatminindeki değişimin %34,7'sini açıklıyor. Sonuçlar, modelde öngörülen H8d hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 4.40. Deneyime Açıklık- Genel İş Tatmini Eşitlik Modeli Katsayıları

	Sonuç Değişkenleri							
	Psikolojik Sermaye				Genel İş Tatmini			
	B	β	S.E.	C.R. (t)	B	β	S.E.	C.R. (t)
Deneyime Açıklık (c)					0,55 0	0,13 9	0,227	2,420*
R²					0,019			
Deneyime Açıklık (a)	0,991	0,17 3	0,32 7	3,034*				
R²	0,030							
Deneyime Açıklık (c')					0,15 0	0,03 8	0,188	0,800
Psikolojik Sermaye (b)					0,40 3	0,58 3	0,033	12,291 **
R²							0,348	
Dolaylı Etki							0,399* (95%CI=,117/,718)	

Not:*=p<.05, **=p<.001

Tablo 4.40'da ilk olarak H7e (Deneyime Açıklık → Genel İş Tatmini) hipotezi incelenmiş ve deneyime açıklığın genel iş tatminini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur ($\beta=,139$; $t=2,420$; $p<0.001$). Bu bulgular ışığında, H7e hipotezi doğrulanmıştır. Ardından, psikolojik sermaye modelin bir parçası olarak eklenmiştir. Deneyime açıklığın psikolojik sermaye aracılığıyla genel iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin belirgin bir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. ($\beta=,399^*$, %95 GA [,17; ,718]). Psikolojik sermaye değişkeni modele eklendiğinde, deneyime açıklık ile genel iş tatmini arasındaki anlamlı ilişkinin ($\beta=0,139$; $t=2,420$; $p<0.001$) ortadan kalktığı ($\beta=,038$; $t=,800$; $p>0.001$) görülmüştür. Bu bulgular ışığında, modele dahil edilen psikolojik sermayenin deneyime açıklığın genel iş tatmini üzerindeki etkisinde tam aracılık rolü oynadığı belirtildi. Test edilen aracılık modeli, genel iş tatminindeki değişimin %34,8'ini açıklıyor. Sonuçlar, modelde öngörülen H8e hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 4.41.Araştırmanın Hipotezlerine Ait Sonuçlar

Araştırmanın Hipotezleri	Sonuç
“H1a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile içsel iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki vardır.”	Kabul
“H1b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”	“Uyumluluk” Faktör Analizi Dışında Kaldı.
“H1c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”	Kabul
“H1d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”	Kabul
“H1e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”	Kabul
“H2a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile dışsal iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki vardır.”	Kabul
“H2b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”	“Uyumluluk” Faktör Analizi Dışında Kaldı.
“H2c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”	Kabul
“H2d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”	Ret
“H2e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”	Ret
“H3a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile psikolojik sermaye arasında negatif yönlü ilişki söz konusu olmuştur.”	Kabul
“H3b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”	“Uyumluluk” Faktör Analizi Dışında Kaldı.
“H3c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”	Kabul
“H3d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”	Kabul
“H3e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”	Kabul
“H4a: Psikolojik sermaye ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”	Kabul
“H4b: Psikolojik sermaye ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”	Kabul
“H4c: Psikolojik sermaye ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”	Kabul
“H5a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”	Kabul
“H5b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”	“Uyumluluk” Faktör Analizi Dışında Kaldı.
“H5c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”	Kabul
“H5d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”	Kabul
“H5e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”	Kabul
“H6a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”	Kabul

“H6b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”	“Uyumluluk” Faktör Analizi Dışında Kaldı.
“H6c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”	Kabul
“H6d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”	Ret
“H6e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”	Ret
“H7a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile genel iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki vardır.”	Kabul
“H7b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”	“Uyumluluk” Faktör Analizi Dışında Kaldı.
“H7c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”	Kabul
“H7d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”	Kabul
“H7e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”	Kabul
“H8a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”	Kabul
“H8b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”	“Uyumluluk” Faktör Analizi Dışında Kaldı.
“H8c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”	Kabul
“H8d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”	Kabul
“H8e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”	Kabul

Kabul edilen hipotezleri detayları:

- **“H1a:** Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile içsel iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki vardır.” Araştırma verileri, kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile içsel iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu doğrulamıştır. Bu, duygusal denge boyutunun artmasıyla içsel iş tatmininin azaldığını göstermektedir.
- **“H1c:** Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.” Araştırma sonuçları, dışa dönüklük ile içsel iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Yani, dışa dönük bireylerin içsel iş tatmini düzeyinin arttığı gözlemlenmiştir.

- “H1d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.” Veriler, sorumluluk duygusunun artmasıyla içsel iş tatmininin de arttığını göstermektedir. Yani, sorumluluk sahibi bireylerin işlerinden daha fazla tatmin olduğu bulunmuştur.
- “H1e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.” Deneyime açıklık ile içsel iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu da deneyime açık bireylerin işlerinden daha fazla tatmin olduklarını göstermektedir.
- “H2a: Kişilik özelliklerinden duygusal dengenin dengesizlik boyutu ile dışsal iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki vardır.” Araştırma verileri, duygusal denge boyutu ile dışsal iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yani, duygusal denge boyutunun artmasıyla dışsal iş tatmininin azaldığı gözlemlenmiştir.
- “H2c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.” Dışa dönüklük ile dışsal iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu da dışa dönük bireylerin işlerinden daha fazla tatmin olduklarını göstermektedir.
- “H3a: Kişilik özelliklerinden duygusal dengenin dengesizlik boyutu ile psikolojik sermaye arasında negatif yönlü ilişki söz konusu olmuştur.” Araştırma sonuçları, duygusal denge boyutu ile psikolojik sermaye arasında negatif bir ilişki olduğunu doğrulamıştır. Yani, duygusal dengesizlik boyutunun artmasıyla psikolojik sermayenin azaldığı gözlemlenmiştir.
- “H3c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.” Veriler, dışa dönüklük ile psikolojik sermaye arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu da dışa dönük bireylerin daha yüksek psikolojik sermayeye sahip olduğunu göstermektedir.

- “H4a: Psikolojik sermaye ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.” Araştırma bulguları, psikolojik sermaye ile içsel iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yani, psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin işlerinden daha fazla tatmin oldukları gözlemlenmiştir.”
- “H5a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.” Veriler, duygusal dengesizlik boyutu ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkisinin olduğunu göstermektedir. Yani, duygusal denge boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisi, psikolojik sermaye aracılığıyla gerçekleşmektedir.
- “H5c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.” Araştırma sonuçları, dışa dönüklük ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu, dışa dönüklüğün içsel iş tatmini üzerindeki etkisinin, psikolojik sermaye aracılığıyla gerçekleştiğini işaret etmektedir.
- “H7a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile genel iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki vardır.” Araştırma bulguları, duygusal dengesizlik boyutu ile genel iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu doğrulamıştır. Yani, duygusal denge boyutunun artmasıyla genel iş tatmininin azaldığı gözlemlenmiştir.
- “H7c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.” Veriler, dışa dönüklük ile genel iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu, dışa dönük bireylerin genel iş tatmininin arttığını göstermektedir.”
- “H8a: Kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik boyutu ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.” Araştırma sonuçları, duygusal denge boyutu ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide

psikolojik sermaye aracı etkisinin olduğunu göstermektedir. Yani, duygusal denge boyutunun genel iş tatmini üzerindeki etkisi, psikolojik sermaye aracılığıyla gerçekleşmektedir.

- “H8c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.” Araştırma verileri, dışa dönüklük ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu, dışa dönüklüğün genel iş tatmini üzerindeki etkisinin, psikolojik sermaye aracılığıyla gerçekleştiğini işaret etmektedir.

Reddedilen hipotezlerin detayları:

- “H2d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.” Araştırma verileri, sorumluluk ile dışsal iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu desteklememiştir. Yani, sorumluluk duygusunun artmasıyla dışsal iş tatmininin arttığı hipotezi reddedilmiştir.
- “H2e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.” Araştırma bulguları, deneyime açıklık ile dışsal iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu desteklememiştir. Bu da deneyime açık bireylerin dışsal iş tatmininin arttığı hipotezinin geçerli olmadığını göstermektedir.
- “H6d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.” Araştırma sonuçları, sorumluluk ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkisinin olmadığını göstermektedir. Yani, sorumluluk duygusunun dışsal iş tatmini üzerindeki etkisi, psikolojik sermaye aracılığıyla gerçekleşmediği tespit edilmiştir.”
- “H6e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.” Araştırma bulguları, deneyime açıklık ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye

aracı etkisinin olmadığını göstermektedir. Yani, deneyime açık bireylerin dışsal iş tatmini üzerindeki etkisi, psikolojik sermaye aracılığıyla gerçekleşmemektedir.

Faktör analizi dışında kalan hipotezlerin detayları:

- *“H1b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”* Bu hipotez, faktör analizi dışında kalmıştır, yani uyumluluk özelliğinin içsel iş tatmini ile olan ilişkisi araştırma sırasında incelenmemiştir. Dolayısıyla, bu ilişkinin ne yönde olduğu veya var olup olmadığına dair kesin bir sonuç bulunmamaktadır.
- *“H2b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”* Benzer şekilde, bu hipotez de faktör analizi dışında kalmıştır. Yani uyumluluk özelliğinin dışsal iş tatmini ile olan ilişkisi araştırma kapsamında değerlendirilmemiştir, bu nedenle kesin bir sonuca varılamamıştır.
- *“H3b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”* Faktör analizi dışında kalan bu hipotez, uyumluluk özelliğinin psikolojik sermaye ile olan ilişkisini incelenmemiştir. Dolayısıyla, bu ilişkinin doğası hakkında kesin bir sonuç elde edilememiştir.
- *“H5b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”* Araştırma sürecinde uyumluluk özelliğinin içsel iş tatmini ile olan ilişkisinde psikolojik sermaye aracı etkisinin olup olmadığına dair bir değerlendirme yapılmamıştır. Bu nedenle, bu ilişkinin nasıl olduğu veya psikolojik sermaye aracı etkisinin varlığı konusunda kesin bir sonuç bulunmamaktadır.
- *“H6b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.”* Aynı şekilde, uyumluluk özelliğinin dışsal iş tatmini ile olan ilişkisinde psikolojik sermaye aracı etkisinin olup olmadığına dair bir değerlendirme yapılmamıştır. Bu nedenle, bu ilişkinin nasıl

olduğu veya psikolojik sermaye aracı etkisinin varlığı konusunda kesin bir sonuç bulunmamaktadır.



BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ, ÖNERİLER VE TARTIŞMA

Araştırma, kişilik özellikleri, iş tatmini ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri incelemiştir. Analiz sonuçlarına dayanarak şu sonuçlar çıkarılabilir:

Çalışmanın bulguları, kişilik özellikleri ile iş tatmini ve psikolojik sermaye arasında karmaşık ilişkilerin olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle, dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık gibi olumlu kişilik özelliklerinin iş tatmini ve psikolojik sermaye düzeyini artırdığı gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, duygusal dengesizlik boyutunun iş tatmini ve psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin daha karmaşık olduğu görülmektedir, çünkü bu özellik bazı durumlarda negatif yönlü ilişkiler göstermektedir.

Araştırmanın bulgularına göre, çalışanların içsel iş tatmin düzeyleri ile psikolojik sermayeleri arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu, işlerinden yüksek memnuniyet duyan çalışanların, umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik gibi psikolojik sermaye bileşenlerinde de yüksek değerlere sahip olduklarını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, içsel iş tatmini arttıkça, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri de artış göstermektedir. Bu da işten aldıkları tatminin çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerine olumlu bir şekilde katkıda bulunduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, dışsal iş tatmini ile psikolojik sermaye arasında da pozitif bir ilişki tespit edilmiştir, bu da iş dışındaki faktörlerden aldıkları tatminin çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerini etkileyebileceğini göstermektedir.

Araştırma ayrıca, iş tatmini ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkilerde kişilik özelliklerinin aracı etkisinin olduğunu göstermektedir. Özellikle, belirli kişilik özelliklerinin iş tatmini ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkide arabulucu bir rol oynadığı belirlenmiştir. Ancak, uyumluluk özelliğinin bu ilişkilerdeki rolü henüz tam olarak anlaşılmamıştır ve bu alanda daha fazla araştırma yapılması önerilmektedir.

Sonuç olarak, bu çalışmanın bulguları, işyerinde çalışanların kişilik özellikleri, iş tatmini ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkilerin anlaşılmasına ve işyerindeki refahlarının artırılmasına yardımcı olabilir. Daha ileri çalışmalar, bu ilişkilerin karmaşıklığını ve iş sonuçları üzerindeki etkilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir.

Çalışma ile ilgili detaylı sonuç analiz şu şekildedir:

1. İçsel İş Tatmini ve Kişilik Özellikleri:

- Araştırma, duygusal denge boyutu ile içsel iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, duygusal dengesizlik seviyesinin artmasıyla içsel iş tatmininin azaldığını göstermektedir. Başka bir deyişle, duygusal dengesizlik yaşayan bireylerin, işlerinden duydukları tatminin düşük olduğu gözlemlenmiştir.
- Dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık özelliklerinin içsel iş tatmini ile pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğu kabul edilmiştir. Yani, bu özelliklerin artmasıyla içsel iş tatmininin de arttığı gözlemlenmiştir.
- Uyumluluk özelliğinin içsel iş tatmini ile olan ilişkisi araştırılmamıştır.

2. Dışsal İş Tatmini ve Kişilik Özellikleri:

- Araştırma bulguları, duygusal dengesizlik boyutu ile dışsal iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu, duygusal dengesizlik seviyesinin artmasıyla birlikte dışsal iş tatmininin azaldığını göstermektedir. Başka bir deyişle, duygusal denge açısından düşük seviyede olan bireylerin, iş dışındaki faktörlerden duydukları tatminin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yani, duygusal denge boyutunun artmasıyla dışsal iş tatmininin azaldığı gözlemlenmiştir.
- Araştırma sonuçları, dışa dönüklük ve deneyime açıklık özelliklerinin dışsal iş tatmini ile pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, dışa dönük ve yeni deneyimlere açık bireylerin iş dışındaki faktörlerden daha fazla tatmin duyduğunu ortaya koymaktadır. Başka bir deyişle, bu kişilik özelliklerine sahip çalışanlar, iş dışındaki memnuniyet verici unsurlardan daha yüksek düzeyde tatmin elde etmektedir. Yani, bu özelliklerin artmasıyla dışsal iş tatmininin de arttığı gözlemlenmiştir.

- Sorumluluk ve uyumluluk özelliklerinin dışsal iş tatmini ile olan ilişkisi araştırılmamıştır bu nedenle kesin bir sonuca varılamamıştır.

3. Psikolojik Sermaye ve Kişilik Özellikleri:

- Araştırma bulgularına göre, duygusal denge boyutu ile psikolojik sermaye arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu kabul edilmiştir. Yani, duygusal denge boyutunun artmasıyla birlikte psikolojik sermayenin azaldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, duygusal dengesi zayıf olan bireylerin genellikle psikolojik sermaye düzeylerinin daha düşük olduğunu işaret etmektedir. Yani, duygusal denge boyutunun artmasıyla psikolojik sermayenin azaldığı gözlemlenmiştir.
- Dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık özelliklerinin psikolojik sermaye ile pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğu kabul edilmiştir. Yani, bu özelliklerin artmasıyla psikolojik sermayenin de arttığı gözlemlenmiştir.
- Uyumluluk özelliğinin psikolojik sermaye ile olan ilişkisi araştırılmamıştır, bu nedenle kesin bir sonuca varılamamıştır.

4. İş Tatmini ve Psikolojik Sermaye:

- İçsel iş tatmini ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu kabul edilmiştir. Yani, içsel iş tatmini arttıkça psikolojik sermayenin de arttığı gözlemlenmiştir.
- Dışsal iş tatmini ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu kabul edilmiştir. Yani, dışsal iş tatmininin artmasıyla birlikte psikolojik sermayenin de arttığı gözlemlenmiştir. Bu durum, iş dışındaki faktörlerden duyulan tatminin artmasının, bireylerin psikolojik sermaye düzeylerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.
- Araştırma bulgularına göre, genel iş tatmini ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu kabul edilmiştir. Yani, genel iş tatmininin artmasıyla birlikte psikolojik sermayenin de arttığı gözlemlenmiştir. Bu bulgu,

bireylerin işlerinden duydukları genel tatminin, psikolojik sermaye düzeylerini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır.

5. Psikolojik Sermaye'nin Aracılık Etkisi:

- Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu, dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık özelliklerinin içsel iş tatmini ile olan ilişkisinde psikolojik sermaye aracı etkisinin olduğu kabul edilmiştir. Yani, bu kişilik özelliklerine sahip bireylerin içsel iş tatmininin artması, psikolojik sermaye düzeylerinin yükselmesine aracılık etmektedir. Bu bulgu, belirli kişilik özelliklerinin iş tatmini ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide aracı bir rol oynayabileceğini göstermektedir.
- Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu, dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık özelliklerinin içsel iş tatmini ile olan ilişkisinde psikolojik sermaye aracı etkisinin olduğu kabul edilmiştir. Yani, bu kişilik özelliklerine sahip bireylerin içsel iş tatmininin artması, psikolojik sermaye düzeylerinin yükselmesine aracılık etmektedir. Bu bulgu, belirli kişilik özelliklerinin iş tatmini ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide aracı bir rol oynayabileceğini göstermektedir.
- Araştırma sonuçları, iş yerindeki genel iş tatmini ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkide, özellikle duygusal denge ve dışa dönüklük gibi faktörlerin psikolojik sermaye üzerinde arabulucu bir rol oynadığını göstermektedir. Yani, bu kişilik özelliklerinin artmasıyla birlikte çalışanların genel iş tatmini düzeylerinin yükseldiği ve bu tatminin arkasında psikolojik sermayenin güçlü bir etken olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma, bu ilişkilerin karmaşıklığını ve psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki aracılık etkisini detaylı olarak ele almaktadır.

Bu detaylı analiz, araştırmanın bulgularını, kabul edilen hipotezlerin yanı sıra ilişkilerin doğası ve etkileri hakkında daha geniş bir anlayış sunar.

Bu araştırma hem bireylerin hem de örgütlerin iş tatmini düzeylerini artırmak için psikolojik sermayeyi artırmanın önemini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, duygusal dengenin yönetimi ve psikolojik sermayenin geliştirilmesi, içsel iş tatmini düzeylerini artırmada etkili stratejiler olarak öne çıkmaktadır. Örgütler, çalışanların duygusal dengelerini sağlamak için destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmali ve duygusal zekalarını geliştirmelerine yönelik eğitimler sunması önerilebilir. Ayrıca, psikolojik sermayeyi artırmak için örgütler, çalışanların kişisel gelişimlerini desteklemeli, güçlü yönlerini vurgulamalı ve motivasyonlarını artırmak için ödüllendirme sistemleri oluşturmaları önerilebilir.

- **Duygusal Dengenin Yönetimi İçin Destekleyici Ortam:** Örgütler, çalışanların duygusal dengelerini korumalarına ve yönetmelerine yardımcı olacak destekleyici bir çalışma ortamı sağlamalıdır. Bu, duygusal zorlanmayı azaltarak çalışanların iş tatminini artırabilir.
- **Duygusal Zekayı Geliştirmeye Yönelik Eğitimler:** Çalışanlara duygusal zekalarını geliştirmeleri için eğitimler sunmak, duygusal dengeyi korumalarına ve olumlu duygusal durumlarını yönetmelerine yardımcı olabilir. Bu tür eğitimler, iş yerinde stresle başa çıkmayı ve duygusal zorlukları yönetmeyi öğretebilir.
- **Psikolojik Sermayenin Desteklenmesi:** Örgütler, çalışanların psikolojik sermayelerini güçlendirmek için çeşitli stratejileri benimsemelerinin etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu stratejiler arasında, çalışanların kişisel gelişimlerini desteklemek, güçlü yönlerini vurgulamak ve motivasyonlarını artırmak için ödüllendirme sistemleri oluşturmak yer alabilir.
- **İş Mutluluğunu Ölçmek ve Geri Bildirim Sağlanması:** Örgütler, çalışanların iş tatminini düzenli olarak ölçmeli ve geri bildirim sağlamalıdır. Bu geri bildirimler hangi alanlarda iyileştirmeler yapılması gerektiği konusunda rehberlik sağlayabilir ve çalışanların işlerine olan bağlılığını artırabilir.

- **Liderlik Tarzının Geliştirilmesi:** Örgüt liderleri, duygusal dengenin ve psikolojik sermayenin önemini anlamalı ve bu konuları çalışanlarla etkili bir iletişim ve destekle ele almalıdır. Liderlik tarzlarını, çalışanların duygusal ihtiyaçlarına duyarlı olacak şekilde geliştirmek, iş tatmini ve performanslarını artırabilir.
- **İş-Yaşam Dengesini Sağlayacak Politikalar:** Çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olmak için esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkanları ve izin politikaları gibi uygulamalar benimsenmesi önerilebilir. Bu, çalışanların duygusal dengelerini korumalarına ve iş tatminlerini artırmalarına yardımcı olabilir.

Bu öneriler, iş yerinde iş tatmini düzeylerini artırmak için duygusal denge ve psikolojik sermayenin etkili bir şekilde yönetilmesine odaklanır. Bu stratejilerin benimsenmesi hem çalışanların hem de örgütlerin uzun vadeli başarısı için önemli olabilir.

Belirli kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkilerinde psikolojik sermayenin arabulucu bir rol oynadığı belirlenmiştir. Yani, kişilik özellikleri iş tatmini üzerinde dolaylı olarak psikolojik sermaye aracılığıyla etkili olabilmektedir. Bu bulgu, iş tatmini ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin karmaşıklığını ve kişilik özelliklerinin bu ilişkideki rolünü anlamamıza yardımcı olabilmektedir. Bu nedenle, iş tatmini ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri değerlendirirken kişilik özelliklerinin aracılık etkisinin göz önünde bulundurulması önemlidir.

Kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi anlamak, iş dünyasında ve organizasyonel psikolojide önemli bir konudur. Ancak, literatürdeki araştırmaların sonuçları oldukça çeşitlilik göstermektedir. Kardaş ve Şencan (2018) tarafından yapılan çalışmada, dışa dönüklük, sorumluluk, deneyime açıklık gibi Beş Büyük Kişilik Ölçeği'nin alt boyutlarının iş tatmini ile pozitif ilişkiler içinde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkilerinin anlaşılmasına yardımcı olabilecektir. Bu sonuç, kişiliğin iş tatmini üzerindeki etkisinin olduğunu göstermektedir. Sarı(2011)tarafından yürütülen çalışmada, kişilik özelliklerinin dört alt boyutu (dışa dönüklük, içe dönüklük, duygusal denge ve

deneyime açıklık) ile iş tatmini arasında genel olarak birlikte değişim ilişkisi bulunmamıştır. Duygusal denge boyutu ile iş tatmini arasında belirgin bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgu, duygusal denge boyutunun bireylerin iş tatmini düzeylerini etkileyebileceği yönünde önemli bir bulgu olarak değerlendirilmiştir. Bu bulgu, kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisinin boyutlara göre farklılık gösterebileceğini düşündürmektedir. Demir (2012) tarafından yürütülen çalışmada, iş tatmini ile kişilik özellikleri arasında düşük seviyede pozitif yönlü ilişkiler olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle, dışa dönüklük ve deneyime açıklık gibi kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerinde belirgin bir etkisi olduğu bulunmuştur. Dışa dönüklük, bireyin sosyal ilişkilere yatkınlığı ve dışa dönük olma eğilimini ifade ederken, deneyime açıklık ise yeni deneyimlere açık olma ve öğrenmeye istekli olma durumunu tanımlar. Bu özelliklerin, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet düzeyini artırdığı ve dolayısıyla iş tatminini olumlu yönde etkilediği bulgusu vurgulanmıştır. Diğer yandan Erdem vd. (2016), beş faktör kişilik özelliklerinin bazı boyutlarının psikolojik sermayeyi pozitif yönlü ve anlamlı olarak açıkladığını belirtmiştir. Örneğin, sorumluluk, deneyime açıklık ve dışadönüklük yapılarının psikolojik sermaye ile ilişkisi pozitif çıkmıştır. Ancak, uyumluluk ve duygusal denge boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Benzer şekilde, Bozgeyikli (2017) dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının psikolojik sermaye ile pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğunu, ancak duygusal denge ile psikolojik sermaye arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Bu sonuçlar, kişilik özelliklerinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin de karmaşık olduğunu göstermektedir. Ancak, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmalar daha tutarlı bir görüntü sunmaktadır. Örneğin, Akçay (2011), Luthans vd. (2007), Erkuş ve Fındıklı (2013), Akdemir ve Açıkan (2017) ve Yain (2016) gibi araştırmacılar, psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler bulmuşlardır.

Akçay (2011) tarafından yürütülen bir çalışmada, psikolojik sermaye ve bileşenleri ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, Erkuş ve Fındıklı (2013) farklı sektörlerde çalışan kişiler üzerinde yaptıkları araştırmada, psikolojik sermaye ve bileşenleri ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif

bir ilişki bulmuşlardır. Akdemir ve Aan (2017) ise hava trafik kontrolörleri üzerinde yaptıkları çalışmada, psikolojik sermayenin alt boyutları ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermişlerdir.

Bu sonuçlar, iş tatmini ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin önemini vurgulamaktadır. İşletmeler, alışanların iş tatminini artırmak ve psikolojik sermayelerini geliştirmek için stratejiler geliştirebilirler. Ancak, kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkinin karmaşıklığı göz önüne alındığında, bu stratejilerin dikkatlice planlanması ve uygulanması gerekebilir. Özellikle, farklı kişilik özelliklerinin farklı sektörlerde ve organizasyonlarda farklı etkilere sahip olabileceği unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. ve Keklik, B. (2011). Sağlık kurumlarındaki işgörenlerin tatmini ve bir uygulama. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 29, 305-318.
- Adler, A. (2004). İnsanın doğası (A. Tekşen Kapkın, Çev.). Payel Yayınevi.
- Akçay, V. H. (2014). Psikolojik sermaye ölçeği uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 49 (2), 72-85.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamadaki rolü. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13 (1), 73-98.
- Akdemir, B. ve Açı, A. M. (2017). Psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 8 (2), 1-20.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. Türk İdare Dergisi, 467 (6), 31-51.
- Allen, B. P. (2003). Personality theories: Development, growth, and diversity. Pearson Education.
- Almohtasib, T., Bergström, N. ve Nguyen, V. (2020). Decentralized environment's impact on employee performance. Bachelor Thesis in Business Administration. Malardalen University- Sweden, School of Business, Society ve Engineering.
- Alshmemri, M., Akl, L. S. ve Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. Life Science Journal, 14 (5), 12-16.
- Altıntaş, E. ve Gültekin, M. (2005). Psikolojik danışma kuramları. Aktüel Yayıncılık.
- Arıkan, S. (2005). Sosyal psikoloji. Alfa Yayınları.

- Armstrong, M. (2006). A handbook of human resource management practice. Kogan Page Publishing.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48 (5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36 (2), 430-452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2), 127-152.
- Ayda, N. K., Kaşot, N. ve Güneyli, A. (2018). Approaches of school administrators toward teachers with different types of human nature: The Cyprus case. *Behavioral Sciences*, 8(66), 1-19.
- Aydoğmuş, C. (2011). Kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşümcü liderlik algısının etkileri (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Aytaç, S. (2000). İnsanı anlama çabası. Ezgi Kitabevi.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Badubi, R. M. (2017). Theories of motivation and their application in organizations: A risk analysis. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3), 44-51.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.

- Balkan, M. O., Serin, A. E. ve Kılıç, A. O. (2014). Beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişki: Afyonkarahisar ilindeki bankalarda bir uygulama. *International Journal of Social Science*, 25(I), 1-16.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. Freeman.
- Banicki, K. (2017). The character–personality distinction: An historical, conceptual, and functional investigation. *Theory ve Psychology*, 27(1), 50-68.
- Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Başaran, İ. (2000). Örgütlerde davranış: İnsanın üretim gücü. Feryal Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2008). Örgütsel davranış: İnsan gücünün üretimi. Siyasal Basım Yayın Dağıtım.
- Batı, U. (2012). Kendine iyi bak. Alfa Yayınları.
- Bauer, T. ve Erdoğan, B. (2010). An introduction to organizational behavior. Creative Commons.
- Baymur, F. B. (2006). Genel psikoloji. İnkilap Kitabevi.
- Bevins, D. T. (2018). Herzberg's two-factor theory of motivation: A generational study (Honors Thesis, Eastern Kentucky University).
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59(1), 20-28.
- Bozgeyikli, H. (2017). Big five personality traits as the predictor of teachers' organizational psychological capital. *Journal of Education and Practice*, 8(18), 157-168.
- Bozkır, H. S. (2014). Dönüşümcü liderlik ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kamu ve özel sektör çalışanlarına yönelik bir araştırma (Yüksek

lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Brown, J. D. (1998). The self. Psychology Press.

Buchanan, D. ve Huczynski, A. (1997). Organizational behaviour: An introductory text. Prentice Hall.

Burger, J. M. (2016). Kişilik: Psikoloji biliminin insan doğasına dair söyledikleri (5. Baskı). Kaknüs Yayınları.

Burger, J. M. (2006). Kişilik (İ. D. Erguvan Sarıoğlu, Çev.). Kaknüs Yayınları.

Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 32, 470-483.

Büyüköztürk, Ş. (2019). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı (25. Baskı). Pegem Akademi.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2017). Bilimsel araştırma yöntemleri (23. Baskı). Pegem Akademi.

Cattell, R. B. (1952). The three basic factor-analytic research designs: Their interrelations and derivatives. Psychological Bulletin, 41(6), 499-520.

Caulfield, J. (2007). What motivates students to provide feedback to teachers about teaching and learning? An expectancy theory perspective. International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning, 1(1), 1-14.

Caulton, J. R. (2012). The development and use of the theory of ERG: A literature review. Emerging Leadership Journeys, 5(1), 2-8.

Champoux, J. E. (2011). Organizational behavior (4th ed.). Routledge Taylor ve Francis Group.

Choon, T. ve Patrick, K. C. (2016). The impact of goal setting on employee effectiveness to improve organization effectiveness: Empirical study of a high-tech company in Singapore. Journal of Business ve Economic Policy, 3(1), 82-97.

- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R. ve Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership ve Organizational Studies*, 15(3), 227- 240.
- Costa, P. T. J. R. ve McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- Costa, P. T., ve McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13.
- Costello, A. B., ve Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research ve Evaluation*, 10(7), 1-9.
- Cüceloğlu, D. (2003). İnsan ve davranış: Psikolojinin temel kavramları (20. Baskı). Remzi Kitabevi.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: Cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çetin, N. G. ve Beceren, E. (2007). Lider kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 110-132.
- Çoklar, I. (2014). Kişilik özellikleri ile bağışlama eğilimi arasındaki ilişkinin intikam güdüsü ve adalete duyarlılık temelinde incelenmesi (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı.
- Daft, R. L. (2003). *Management* (7th ed.). Thomson Learning/South-Western.
- Demir, C. (2012). Kişilik özellikleri ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir uygulama (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Demir, M., Ayas, S. ve Yıldız, B. (2018). Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 231-254.

- Doğan, M. (2002). İşletme ekonomisi ve yönetimi. Montaj-Baskı.
- Duckworth, A. L., ve Yeager, D. S. (2015). Measurement matters: Assessing personal qualities other than cognitive ability for educational purposes. Educational Researcher, 44(4), 237-251.
- Dunlop, M. (2018). The synergy between psychology and business: A case study on interdisciplinary faculty collaboration. International Journal of Business and Applied Science, 4(6), 52-56.
- Eğnli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 35-52.
- Ellis, S. ve Dick, P. (2003). Introduction to organizational behavior. London: McGraw-Hill Education.
- Erdem, H., Kalkın, G. ve Deniz, M. (2016). Kişilik özelliklerinin ve kontrol odağının psikolojik sermaye üzerine etkisi. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(16), 1-25.
- Erdem, S. (1968). Psikoloji. Ayyıldız Matbaası.
- Erdoğan, İ. (1983). İşletmelerde davranış. Evrim Ofset Matbaacılık.
- Eren, E. (2001). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erkmen, T., ve Esen, E. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Öneri, 10(39), 23-30.
- Erkuş, A., ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42(2), 302-318.
- Eroğlu, F. (2007). Davranış bilimleri (7. Baskı). Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Eroğlu, K. (2011). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Kuramsal bir inceleme. Ege Akademik Bakış, 11(1), 121-136.

- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C. ve Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299.
- Floyd, F. J., ve Widaman, K. F. (1995). Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instruments. *Psychological Assessment*, 7(3), 286-299.
- Fordham, F. (1997). Jung psikolojisi (A. Yalçın, Çev.). Say Yayınları.
- Fordham, F. (2004). Jung psikolojisinin ana hatları (A. Yalçın, Çev.). Say Yayınları.
- Franek, M. ve Vecera, J. (2008). Personal characteristics and job satisfaction. *Ekonomika a Management*, 6(1), 63-64.
- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (1999). *Personality: Classic theories and modern research* (p. 576). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Freud, S. (2008). Psikanaliz üzerine (A. Öneş, Çev.). Say Yayınları.
- Gannon, D. ve Boguszak, A. (2013). Douglas McGregor's Theory X and Theory Y. *Versita, CRIS Bulletin*, 85-93.
- Geçtan, E. (2005). Psikanaliz ve sonrası (8. Baskı). Metis Yayınları.
- George, J. M., ve Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 513-524.
- Ghazzawi, I. (2008). Antecedents and consequences of job satisfaction: A new conceptual framework. *The Business Review, Cambridge*, 11(2), 1-9.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative description of personality: The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Govindaraju, N. J. (2018). The role of traditional motivation theories on employee retention. *International Journal of Arts, Humanities and Management Studies*, 4(6), 95-110.
- Gökberk, M. (1985). *Felsefe tarihi* (18. Baskı). Remzi Kitabevi.

- Greenberg, J. (1999). Managing behavior in organizations. Prentice Hall.
- Gujarati, D. N. ve Porter, D. C. (2009). Basic econometrics (5th ed.). McGraw-Hill.
- Gümüştekin, G. E., ve Örtemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1), 271-288.
- Güney, S. (2008). Davranış bilimleri. Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürol, E. (2002). Sigmund Freud. İz Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis (7th ed.). Prentice Hall.
- Hong, T. T., ve Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money. Asian Academy of Management Journal, 16(1), 73-94.
- Horney, K. (1999). Çev. Selçuk Budak, Psikanalizde yeni yollar. Öteki Yayınevi.
- Hunter, A. J. ve Chandler, G. E. (1999). Adolescent resilience. Journal of Nursing Scholarship, 31(3), 243-247.
- İslam, M. S., ve Eva, S. A. (2007). Application of McGregor's Theory X and Theory Y: Perception of management toward the employees in the banking industry of Bangladesh. The International Journal of Business ve Management, 5(11), 135-145.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2009). Kişilik kuramları. Pegem Akademi.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E.E. (2016). Kişilik kuramları (12. Baskı). Pegem Akademi.
- İstengel, A. (2006). Okul rehber öğretmenlerinin kişilik özellikleri ve iş stresleri arasındaki ilişki düzeyinin incelenmesi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.
- İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(4), 195-216.

- Jensen, S. M. ve Luthans, F. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(1), 261- 79.
- John, O. P., Naumann, L. P. ve Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative big-five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. In *Handbook of personality: Theory and research* (3rd ed., pp. 114-158). Guilford Press.
- Judge, T. A. ve Kammeyer, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*.
- Judge, T. A., ve Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traitsself esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Judge, T. A. ve Larsen, R. J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 67-98.
- Judge, T. A., ve others. (2002). The influence of personality on occupational stres and health. In G. F. Bauer ve O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (pp. 363-383). Springer.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A. ve Locke, E. A. (2002). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 349-361.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A. ve Locke, E.A. (2002). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 437-446.
- Judge, T.A., Bono, J.E., Ilies, R. ve Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.

- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. ve Patton, G. K. (2002). The job satisfaction-performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Jung, C. G. (1999). Keşfedilmemiş benlik (Çev. Barış İlhan ve Canan Ener Silay). İlhan Yayınları.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2006). Yeni insan ve insanlar. Evrim Yayınları.
- Karaalioğlu, Z. (2015). Tükenmişliğin iş tatmini üzerindeki etkisi (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Karademir, N. (2016). Coğrafya öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 6(2), 108-122.
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3).
- Kardaş, M., ve Şencan, H. (2018). The relationship between job satisfaction and personality traits: A study on academicians. *Journal of Human Sciences*, 15(3), 1533-1545.
- Kardaş, S. ve Şencan, H. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(33).
- Khan, S. ve Nawaz, A. (2010). Theories of job satisfaction: Global applications ve limitations. *Gomal University Journal of Research*, 26(2).
- Koç, F., Kaya, N., Özbek, V. ve Akkılıç, M. E. (2014). Algılanan fiyat ile tüketici güveni arasında algılanan hizmet kalitesinin aracı etkisi: Bankacılık ve GSM sektörlerinin karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 13, 1-26.
- Koç, M., Yavuzer, Y. ve Çalışkan, D. (2001). Gelişim ve öğrenme. Nobel Yayın Dağıtımı.

- Korkmazer, F., Ekingen, E. ve Yıldız, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 19(3), 271-280.
- Köknel, Ö. (1999). Kişilik. Akdeniz Yayıncılık.
- Köknel, Ö. (2005). Kaygıdan mutluluğa kişilik. Altın Kitaplar.
- Kutanis, R., ve Yıldız, E. (2014). Pozitif psikoloji ile pozitif örgütsel davranış ilişkisi ve pozitif örgütsel davranış boyutları üzerine bir değerlendirme. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 5, 136-137.
- Kutner, M. H., Nachtsheim, C. J., ve Neter, J. (2004). Applied linear regression models (4th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41(1).
- Lawler, E. E. ve Suttle, J. L. (1973). Expectancy theory and job behavior. Organizational Behavior and Human Performance, 9, 482-503.
- Lawter, L., Kopelman, R. E., ve Prottas, D. J. (2015). McGregor's Theory X/Y and job performance: A multilevel, multi-source analysis. Journal of Managerial Issues, 27(1-4), 84-101.
- Linley, A. (2009). Positive psychology (history). In S. Lopez (Ed.), The Encyclopedia of Positive Psychology (pp. 742). Chichester: Blackwell Publishing Ltd.
- Locke, E. A. ve Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. Current Directions in Psychological Science, 15(5), 265-269.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. Academy of Management Perspectives, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. Journal of Organizational Behavior, 23(6), 695-706.

- Luthans, F. ve Youssef, C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Management Department Faculty Publications*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., ve Combs, G. M. (2006a). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Luthans, F. ve Youssef, C.M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2007). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 18(2), 135-162.
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007a). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007b). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. In D. L. Nelson ve C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior* (pp. 9-24). California: SAGE Publications.
- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Magaletta, P. R., ve Oliver, J. M. (1999). The hope construct, will, and ways: Their relations with self-efficacy, optimism, and general well-being. *Journal of Clinical Psychology*, 55(5), 539-551.

- Marshall, G. (2000). Sözyoloji sözlüğü. Ankara: Bilim-Sanat Yayınevi.
- Maslow, A. (1954). Motivasyon ve kişilik. New York, NY: Harper.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Masten, A. S., ve Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder ve J. L. Sullivan (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74-88). New York: Oxford University Press.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- Mathibe, I. (2008). Expectancy theory and its implications for employee motivation. *Academic Leadership: The Online Journal*, 6(3). Article 8.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516.
- McCrae, R. R., ve Costa, P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO Five actor Inventory. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 587-596.
- McShane, S. L. ve Von Glinow, M. A. (2003). *Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Mehmet, O.Ü. (2021). Kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisi.
- Meifan, Z. (2010). Building employee motivation mechanism for modern enterprises based on Victor H. Vroom's expectancy theory. *Proceedings of the 7th International Conference on Innovation ve Management*, 2164-2167.
- Mohammed, A. (2018). The motivation theories and their effect on the employee's satisfaction. *ResearchGate*, 1-3.
- Montgomery, D. C., Peck, E. A. ve Vining, G. G. (2012). *Introduction to linear regression analysis* (5th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.

- Moore, L.L. ve Grabsch, D.K. (2010). Using achievement motivation theory to explain student participation in a residential leadership learning community. *Journal of Leadership Education*, 9(2), 22-34.
- Morgan, C.T. (2009). *Psikolojiye giriş*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Mount, M.K., Barrick, M.R., ve Stewart, G.L. (1998). Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11(2-3), 145-165.
- Mount, M.K., Barrick, M. R. ve Strauss, J.P. (1998). The joint relationship of conscientiousness and ability with performance: Test of the interaction hypothesis. *Journal of Management*, 24(4), 517-530.
- Mount, M.K., Barrick, M.R., Rounds, J. ve Scullen, S.M. (2005). Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types. *Personnel Psychology*, 58, 447-478.
- Mullins, J.L. (1996). *Management and organizational behaviour*. London: Pitman Publishing.
- Thomas, W.N.G., Sorensen, K. L. ve Eby, L.T. (2006). Locus of control at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1057-1087.
- Osabiya, B.J. (2014). The effect of employees' motivation on organizational performance. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 7(4), 62-5.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özer, P. S., Topaloğlu, T., Özmen, T., ve Ömür, N. (2013). Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisinde düzenleyici etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 13, 437-447.
- Özkalp, E., Arıcı, H., Bayraktar, R., Aydın, O., Erkal, B., ve Uzunöz, A. (2005). *Davranış bilimlerine giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

- Özkalp, E. (2004). Davranış bilimlerine giriş. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2).
- Özsoy, E., ve Yıldız, G. (2013). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. İşletme Bilimi Dergisi, 1(2), 1-12.
- Öztürk, A., ve Özdemir, F. (2003). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17(1-2), 189-202.
- Peterson, C., ve Seligman, M. E. P. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. Oxford University Press.
- Peterson, S. J., ve Luthans, F. (2003). The positive impact and development of opeful leaders. Lea dership ve Organization Development Journal, 24(1), 26-31.
- Polatcı, S. (2011). Psikolojik sermayenin performans üzerine etkisinde iş-aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü. (Yayımlanmamış doktora tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Preacher, K.J. ve Hayes, A.F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. Behavior Research Methods, 40, 879-891.
- Radwan, F.M., ve Zhu,J. (2017). The influence of organizational culture on job satisfaction and turnover intention in oil companies in Libya. Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 99, 101-105.
- Rank, O. (2001). Doğum tramvası (S. Yücesoy, Çev.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Reagen, J.R. (2009). The individual and the organization. ResearchGate, 1-11.
- Riley, S. (2005). Herzberg's two-factor theory of motivation applied to the motivational techniques within financial institutions. (Yayımlanmamış onur tezi). Eastern Michigan University.

- Robbins, S.P. (1986). Organizational concepts, controversies, and applications. New Jersey: Prentice Hall International.
- Ryckman, R. M. (2000). Personality. Belmont: Wadsworth Thompson Learning.
- Sarı, E. (2011). Effects of a specific drug treatment on chronic disease: A statistical analysis. Health Journal, 23(2), 112-118.
- Sarı, S. (2011). Çalışanların kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkiler. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Aydın.
- Sayar, K. ve Dinç, M. (2008). Psikolojiye giriş. İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.
- Scandura, T. A. (2016). Essentials of organizational behavior: An evidence-based approach. USA: Sage Publications.
- Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. Journal of Personality, 55(2), 169-210.
- Schultz, D.P. ve Schultz, S.E. (2002). Modern psikoloji tarihi (Y. Aslay, Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Schwab, J. J. (1971). The practical: Arts of eclectic. The School Review, 79(4), 493-42. <https://doi.org/10.1086/442998>
- Seligman, M.E.P. (1998). Learned optimism. New York: Pocket Books.
- Seligman, M.E.P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. American Psychologist, 55(1), 5-14.
- Sides, J.D. ve Cuevas, J.A. (2020). Effect of goal setting for motivation, self-efficacy, and performance in elementary mathematics. International Journal of Instruction, 13(4), 1-16.

- Smerek, R. E. ve Peterson, M. (2007). Examining Herzberg's theory: Improving job satisfaction among non-academic employees at a university. *Springer Science + Business Media*, 48(2), 229-249.
- Snyder, C.R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling ve Development*, 73(3), 155-160.
- Snyder, C.R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. San Diego, CA: Academic Press.
- Snyder, C.R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langella, C., ve Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., ve Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321-335.
- Solmuş, T. (2004). İş yaşamı, denetim odağı ve beş faktör kişilik modeli. *Türk Psikoloji Bülteni*, 34-35, 296-305.
- Soysal, A. (2008). Çalışma yaşamında kişilik tipleri: Bir literatür taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, 5-19.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998a). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Stajkovic, A.D. ve Luthans, F. (1998b). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74.
- Statt, D. (2004). *The routledge dictionary of business management*. Routledge Publishing.

- Sudak, M. K. ve Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zeka, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.
- Sulu, S. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational justice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 8-29.
- Swain, J., Kumlien, K., ve Bond, A. (2020). An experiential exercise for teaching theories of work motivation: Using a game to teach equity and expectancy theories. *Organization Management Journal*, 17(3), 119-132.
- Sweetman, D. ve Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In A. B. Bakker ve M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 54-68). Psychology Press.
- Sweetman, D. ve Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In L. M. Roberts ve J. E. Dutton (Eds.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation* (pp. 240-258). Routledge.
- Sweetman, D. ve Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 1: Building and developing the organization* (pp. 599-622). American Psychological Association.
- Şahin, N. (2007). İşgören güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel örgütlerinde bir uygulama. (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şimşek, M., Akgemici, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.

- Tett, R. P., Jackson, D. N. ve Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44(4), 703-742.
- Tudor, T.R. (2011). Motivating employees with limited pay incentives using equity theory and the fast food industry as a model. *International Journal of Business and Social Science*, 2(23).
- Tutar, H. (2013). Davranış bilimleri kavramlar ve kuramlar. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tümkiye, S. (2000). İlkokul öğretmenlerindeki denetim odağı ve tükenmişlikle ilişkisi. *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8, 1-8.
- Tüzün, B. A. (2013). İş tatmininin örgüte bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin perakende sektöründe bir araştırma. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Usal, A. ve Kuşluvan, Z. (1998). Davranış bilimleri. İzmir: Barış Yayınları.
- Üçüncü, K. (2016). İş tatmini ve motivasyon. (Yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Van Eerde, W. ve Thierry, H. (1996). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 576-586.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley ve Sons.
- Watson, D. ve Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. In R. Hogan, J. A. Johnson, ve S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 767-793). Academic Press.
- Wright, T. A. ve Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.

Youssef, C.M. ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. Journal of Management, 33(5), 774-800.

İnternet Kaynakları:

<http://www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/EHSM/1024/unite08.pdf>, 20.04.2009; Ryckman, 2000: 302-303

[http://www.psikolojiegitimi.com/kisilik/kisilik-kuramlari/cattel-eysenck-faktor analizi- kurami](http://www.psikolojiegitimi.com/kisilik/kisilik-kuramlari/cattel-eysenck-faktor-analizi-kurami); 29.04.2009

[http://www.donusumkonagi.net/makale.asp?id=6740vebaslik=b.f.skinner_ve_edimse l_ko%C5%9Fullanma](http://www.donusumkonagi.net/makale.asp?id=6740vebaslik=b.f.skinner_ve_edimse_l_ko%C5%9Fullanma), 29.05.2009

http://www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/EHSM/1024/unite_08.pdf, 20.04.2009

EKLER

Değerli Katılımcı;

Aşağıda yer alan anket formundaki bilgilerden Doç. Dr. Esra KADANALI danışmanlığında gerçekleştirilmekte olan Yüksek Lisans Tez çalışmasında yararlanılacaktır.

Anket soruları genel olarak değerlendirileceği için isminiz istenmeyecektir. Anketin amacı kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisini ölçmektir. Bu nedenle sorulara içtenlikle cevap veriniz. Araştırmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

Sevgi ZEDEF

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

KATILIMCILARA AİT SOSYO-DEMOGRAFİK SORULAR

1 Cinsiyetiniz	☐ Erkek	☐ Kadın
2 Medeni Durumunuz	☐ Evli	☐ Bekar
3 Yaşınız	☐ 21-25 arası	☐ 26- 30 arası
	☐ 31- 35 arası	☐ 36- 40 arası
	☐ 40- 50 arası	☐ 51 yaş ve üzeri
4 Eğitim Durumunuz	☐ Lise	☐ Ön lisans
	☐ Lisans	☐ Lisansüstü
5 Hizmet Süreniz	☐ 1 yıldan az	☐ 1- 3 yıl
	☐ 4- 6 yıl	☐ 7- 9 yıl
	☐ 10- 15 yıl	☐ 16- 20 yıl
	☐ 21- 30 yıl	☐ 30 yıl ve üzeri
6 Aylık Geliriniz	☐ 40.000-45.000 Arası	☐ 45.000- 50.000 Arası
	☐ 50.000- 55.000 Arası	☐ 60.000 ve üzeri
7 Aile Nüfusunuz	☐ 1	☐ 2
	☐ 3	☐ 4
	☐ 5	☐ 6
	☐ 7	
9 Kurumdaki Göreviniz	☐ Polis Memuru	☐ Kom. Yrd /Komiser/ Başkomiser
	☐ Emniyet Amiri	☐ Emniyet Müdürü (1,2,3,4 sınıf)
	☐ Diğer	

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖLÇEĞİ

Beş Faktör Kişilik Ölçeği		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Konuşkan	()	()	()	()	()
2	Başkalarının hatalarını arama eğiliminde olan	()	()	()	()	()
3	İşini tam yapan	()	()	()	()	()
4	Bunalımlı, melankolik	()	()	()	()	()
5	Orijinal, yeni görüşler ortaya koyan	()	()	()	()	()
6	Ketum/Vakur	()	()	()	()	()
7	Yardımsever ve başkaları için çırpınan	()	()	()	()	()
8	Biraz umursamaz	()	()	()	()	()
9	Rahat, stresle kolay baş eden	()	()	()	()	()
10	Çok değişik konuları merak eden	()	()	()	()	()
11	Enerji dolu	()	()	()	()	()
12	Başkalarıyla sürekli didişen	()	()	()	()	()
13	Güvenilir bir çalışan	()	()	()	()	()
14	Gergin olabilen	()	()	()	()	()
15	Maharetli, derin düşünen	()	()	()	()	()
16	Heyecan yaratabilen	()	()	()	()	()
17	Affedici bir yapıya sahip	()	()	()	()	()
18	Dağınık olma eğiliminde	()	()	()	()	()
19	Çok endişelenen	()	()	()	()	()
20	Hayal gücü yüksek	()	()	()	()	()
21	Sessiz bir yapıda	()	()	()	()	()
22	Genellikle başkalarına güvenen	()	()	()	()	()
23	Tembel olma eğiliminde olan	()	()	()	()	()
24	Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan	()	()	()	()	()
25	Keşfeden, icat eden	()	()	()	()	()

26	Atılgan bir kişiliğe sahip	()	()	()	()	()
27	Soğuk ve mesafeli olabilen	()	()	()	()	()
28	Görevi tamamlanıncaya kadar sebat edebilen	()	()	()	()	()
29	Dakikası dakikasına uymayan	()	()	()	()	()
30	Sanata ve estetik değerlere önem veren	()	()	()	()	()
31	Bazen utangaç, çekingen olan	()	()	()	()	()
32	Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan	()	()	()	()	()
33	İşleri verimli yapan	()	()	()	()	()
34	Gergin ortamlarda sakin kalabilen	()	()	()	()	()
35	Rutin işleri yapmayı tercih eden	()	()	()	()	()
36	Sosyal, girişken	()	()	()	()	()
37	Bazen başkalarına kaba davranabilen	()	()	()	()	()
38	Planlar yapan ve bunları takip eden	()	()	()	()	()
39	Kolayca sinirlenen	()	()	()	()	()
40	Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen	()	()	()	()	()
41	Sanata ilgisi çok az olan	()	()	()	()	()
42	Başkalarıyla iş birliği yapmayı seven	()	()	()	()	()
43	Kolaylıkla dikkati dağılan	()	()	()	()	()
44	Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili	()	()	()	()	()

İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ		1. Beni hiç tanımlamıyor				
		2. Beni biraz tanımlıyor				
		3. Kararsızım				
		4. Beni iyi tanımlıyor				
		5. Beni çok iyi tanımlıyor.				
İFADELER		1	2	3	4	5
1	Çalışan olarak sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânım vardır.					
2	Bir çalışan olarak tek başına çalışma imkânım vardır.					
3	Bir çalışan olarak zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânım vardır.					
4	Çalışan olarak toplumda bir yer edinme imkânım vardır.					

5	Yöneticilerin bir çalışan olarak şahsıma davranış tarzı olumludur.					
6	Üstümdekiler karar verme konusunda yeterlidir.					
7	Bir çalışan olarak vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânım vardır.					
8	Çalışan olarak sürekli bir işe sahip olma imkânım vardır.					
9	Çalışan olarak başkaları için bir şeyler yapabilme imkânım vardır.					
10	Çalışan olarak başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânım vardır.					
11	Çalışan olarak yeteneklerimi kullanabilme imkânım vardır.					
12	Çalışan olarak birim politikasını uygulama imkânım vardır.					
13	Çalışan olarak aldığım ücret yeterlidir.					
14	Çalışan olarak en üst makama terfi edebilme imkânım vardır.					
15	Çalışan olarak kendi kararımı verme özgürlüğüm vardır.					
16	Çalışan olarak iş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı bulurum.					
17	Çalışan olarak çalışma koşullarını yeterli bulurum.					
18	Üstümdekilerin birbirleriyle anlaşması işimi etkiler.					
19	Çalışan olarak yaptığım iyi bir iş karşılığında övgü alırım.					
20	Çalışan olarak işimden elde ettiğim başarı duygusu yeterlidir.					

PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ		1. Beni hiç tanımlamıyor				
		2. Beni biraz tanımlıyor				
		3. Kararsızım				
		4. Beni iyi tanımlıyor				
		5. Beni çok iyi tanımlıyor.				
İFADELER		1	2	3	4	5
1	Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim.					
2	Üstlerimle yaptığımız toplantılarda kendi alanımı çok iyi temsil ederim.					
3	Birimimin izleyeceği stratejinin ne olacağı hususunda yapılan tartışmalara kendime güvenerek iştirak ederim.					
4	Çalıştığım alana ilişkin hedef ve amaçların belirlenmesine katkıda bulunma konusunda kendime güvenirim.					

5	Birimim dışındaki insanlarla herhangi bir sorunu görüşmek için iletişim kurmada kendime güvenim tamdır.					
6	Çalışma arkadaşlarımı işle ilgili tatmin edici şekilde bilgilendiririm.					
7	İşler tıkanıldığında, bu durumdan kurtulmaya yönelik birçok çare/yol bulurum.					
8	Halihazırda iş hedeflerime enerjik bir şekilde ulaşmaya çalışıyorum.					
9	Her sorun için birden fazla çözüm vardır.					
10	Halihazırda işimde oldukça başarılı olduğuma inanıyorum.					
11	İş hedeflerime ulaşmak için pek çok yol bulabilirim.					
12	İşle ilgili kendime koymuş olduğum hedefleri şu anda gerçekleştiriyorum.					
13	İşte başarısız olduğumda, bundan kurtulmakta ve yoluma devam etmekte zorlanıyorum.					
14	İş ortamında meydana gelen güçlüklerin bir şekilde üstesinden gelirim.					
15	Zorunluluk halinde, işte kendi başımın çaresine bakarım.					
16	Stresli işleri kendime dert etmem, soğukkanlılıkla halletmeye bakarım.					
17	Deneyimlerim sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebiliyorum.					
18	Bu işte aynı anda birden fazla şeyin üstesinden gelebilirim.					
19	İşte belirsizlik söz konusu olduğunda, sonucun hep en iyi olmasını ümit ederim.					
20	İşte bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa, ters gider.					
21	İşimle ilgili konularda bardağa hep dolu tarafından bakarım.					
22	İşimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim.					
23	Bu işte hiçbir şey benim istediğim şekilde olmaz.					
24	İşime bakış açım şudur: “her gecenin bir sabahı vardır” veya “her işte bir hayır vardır”.					