

**T.C.  
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANA BİLİM DALI  
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TATMİNİ  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK İYİ  
OLUŞUN ŞARTLI DEĞİŞKEN ROLÜ**

**GÜLSÜM ELİK BESDİL  
17712008**

**TEZ DANIŞMANI  
Doç. Dr. EMEL ESEN**

**İSTANBUL  
2020**

**T.C.  
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANA BİLİM DALI  
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TATMİNİ  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK İYİ  
OLUŞUN ŞARTLI DEĞİŞKEN ROLÜ**

**GÜLSÜM ELİK BESDİL  
17712008  
ORCID NO: 0000-0001-7574-9831**

**TEZ DANIŞMANI  
Doç. Dr. EMEL ESEN**

**İSTANBUL  
2020**

**T.C.  
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANA BİLİM DALI  
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TATMİNİ  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK İYİ  
OLUŞUN ŞARTLI DEĞİŞKEN ROLÜ**

**GÜLSÜM ELİK BESDİL  
17712008**

**Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: 19.08.2020**

**Tezin Savunulduğu Tarih: 28.07.2020**

**Tez Oy Birliği ile Başarılı Bulunmuştur**

**Unvan Ad Soyad**

**İmza**

**Tez Danışmanı : Doç. Dr. EMEL ESEN**

**Jüri Üyeleri : Doç. Dr. Ayşe GÜNSEL**

**Doç. Dr. Serdar BOZKURT**

**İSTANBUL  
TEMMUZ 2020**

## ÖZ

### PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ŞARTLI DEĞİŞKEN ROLÜ

Gülsüm Elik Besdil

Temmuz, 2020

Bu araştırmanın amacı psikolojik sermayenin iş tatmini üzerine olan etkisinde psikolojik iyi oluşun şartlı değişken rolünün olup olmadığını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda enerji sektöründe çalışan 141 kişiye anket uygulanmıştır. Psikolojik sermayenin ölçümünde Luthans ve diğ. (2007) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından da Türkçeye uyarlanan psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. İş tatmininin ölçümünde Hackman ve Oldman (1975) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Psikolojik iyi oluşun ölçülmesi aşamasında ise ilk olarak Ryff (1989) tarafından geliştirilen ve 84 maddeden oluşan ölçeğin daha sonra Ryff ve Keyes (1995) tarafından 18 maddeye indirgenmiş hali kullanılmıştır. Araştırmada analiz sonuçlarına göre psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında bir ilişki olduğu görülürken, bu iki değişken arasında psikolojik iyi oluşun şartlı değişken rolünün olmadığı ortaya çıkarılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki tek tek incelendiğinde, psikolojik iyi oluş ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki, psikolojik iyi oluş ile iş tatmini arasındaki ilişki ve psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkilere bakıldığı zaman anlamlılık olduğu gözlenmiştir. Ancak psikolojik iyi oluşun alt boyutlarından olan özerkliğin yine kendi alt boyutu olan hayatın amacı ve psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserlik ile arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bu çalışmanın daha önceden yayınlanmış olan çalışmalardan farkı ise seçilen değişkenlerin daha önce aynı çalışma içerisinde bir arada kullanılmamış olmasıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Sermaye, İş Tatmini, Psikolojik İyi Oluş.

## **ABSTRACT**

### **THE CONDITIONAL VARIABLE ROLE OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ON THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON JOB SATISFACTION**

**Gülsüm Elik Besdil**

**July, 2020**

The aim of this research is to explore the moderating role of psychological well-being on the effect of psychological capital on job satisfaction. Based on that, a survey is conducted on 141 employees who work in energy market in Turkey. The psychological capital scale developed by Luthans et al. (2007) was used to measure psychological capital. The scale developed by Hackman and Oldman (1975) was used to measure job satisfaction. During the measurement of psychological capital, the scale developed by Ryff (1989) and consisting of 84 items was used, which was later reduced to 18 items by Ryff and Keyes (1995). According to the results of the analysis, while there was a relationship between psychological capital and job satisfaction, it was revealed that psychological well-being did not have a conditional variable role between these two variables. When the relationship between the variables is examined one by one, it is observed that there is a meaningful relationship between psychological well-being and psychological capital, psychological well-being and job satisfaction, and psychological capital and job satisfaction. However, it has been observed that autonomy which is one of the sub-dimensions of psychological well-being has a negative relationship between the dimensions of both optimism and the purpose of life. The difference of this study from the existing studies is that the variables used have not been used in the same study before.

**Key Words:** Psychological capital, Job Satisfaction, Psychological Well Being.

## ÖN SÖZ

Araştırmam boyunca desteklerini benden esirgemeyerek önerileriyle yanımda olan sevgili tez danışmanın Doç. Dr. Emel ESEN'e, çalışmamın her aşamasında beni motive eden ve yaşattığı güven duygusuyla desteklerini hiç esirgemeyen eşim Tuğrul Besdil'e, tezimin son zamanlarında hayatımıza girerek ufak kıpırtılarıyla sevgisini hissettiren oğlum Mehmet Selim'e, varlıklarıyla ve sevgileriyle güven vererek her an kalbimde olan biricik annem Nurşen Elik'e, babam Erkan Elik'e ve abim Yusuf Elik'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

İstanbul; Temmuz, 2020

Gülsüm Elik Besdil

## İÇİNDEKİLER

<b>ÖZ</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>ÖN SÖZ</b> .....	<b>vi</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>vii</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>x</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	<b>xi</b>
<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>2. İŞ TATMİNİ</b> .....	<b>3</b>
2.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler .....	4
2.2. İş Tatmininin Sonuçları .....	6
<b>3. PSİKOLOJİK SERMAYE</b> .....	<b>8</b>
3.1. Psikolojik Sermayenin Boyutları .....	12
3.1.1. Öz-Yeterlilik .....	13
3.1.2. Umut .....	13
3.1.3. İyimserlik .....	14
3.1.4. Dayanıklılık.....	15
3.1.5. Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişki .....	15
<b>4. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ŞARTLI DEĞİŞKEN ROLÜ</b> .....	<b>18</b>
4.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramı ve Önemi .....	18
4.2. Psikolojik İyi Oluş ve Psikolojik Sermaye İlişkisi.....	20
4.3. Psikolojik İyi Oluş ve İş Tatmini İlişkisi.....	22
<b>5. UYGULAMA: ENERJİ SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA</b> .....	<b>24</b>
5.1. Araştırmanın Modeli .....	24
5.2. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri .....	25

5.3. Araştırmanın Önemi .....	25
<b>6. YÖNTEM.....</b>	<b>27</b>
6.1. Denekler .....	27
6.2. Ölçme Araçları.....	29
6.2.1. İş Tatmini Ölçeği.....	29
6.2.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	29
6.2.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği.....	30
6.3. Uygulama.....	30
6.4. Kullanılan İstatistiksel Analizler.....	30
<b>7. BULGULAR.....</b>	<b>32</b>
7.1. Ölçme Araçlarına İlişkin Faktör Analizi Bulguları.....	32
7.1.1. Psikolojik Sermayeye İlgili Faktör Analizi Bulguları .....	32
7.1.2. Psikolojik İyi Oluşla İlgili Faktör Analizi Bulguları.....	34
7.1.3. İş Tatminiyle İlgili Faktör Analizi Bulguları .....	36
7.2. Ölçme Araçlarıyla İlgili Betimsel İstatistikler ve Ölçeklerarası Korelasyon ..	36
7.3. Regresyon Analizi .....	38
7.3.1. Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi .....	39
7.3.2. Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının İş Tatminine Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analiz .....	39
7.4. Psikolojik İyi Oluşun Şartlı Değişken Rolü .....	40
7.5. Psikolojik Sermaye, İş Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş Değişkenlerinde Demografik Özelliklere Göre Gözlenen Farklılıklar .....	42
7.5.1. Cinsiyete Göre Değişkenler .....	42
7.5.2. Medeni Duruma Göre Değişkenler .....	42
7.5.3. Çalışma Sürelerine Göre Değişkenler .....	43
7.5.4. Unvanlara Göre Değişkenler.....	44

<b>8. SONUÇ</b> .....	<b>45</b>
8.1. Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Olan Etkisi.....	45
8.2. Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Olan Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Şartlı Değişken Rolü .....	46
8.3. Psikolojik Sermaye, İş Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş Değişkenlerinde Demografik Özelliklere Göre Yapılan Fark Testleri .....	47
8.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	48
8.5. Öneriler.....	48
<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>51</b>
<b>EKLER</b> .....	<b>59</b>
<b>ÖZ GEÇMİŞ</b> .....	<b>71</b>

## TABLÖLAR LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Organizasyonlarda Hijyen ve Motivasyon Faktörleri .....	6
<b>Tablo 2:</b> Pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış arasındaki farklar .....	10
<b>Tablo 3:</b> Demografik Değişkenler Tablosu .....	29
<b>Tablo 4:</b> Psikolojik Sermaye Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları .....	33
<b>Tablo 5:</b> Psikolojik İyi Oluş Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları .....	35
<b>Tablo 6:</b> İş Tatmini Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları .....	36
<b>Tablo 7:</b> Alt Faktör Bazında Ölçme Araçları ile İlgili Betimleyici İstatistikler ve Korelasyonlar .....	37
<b>Tablo 8:</b> Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi .....	39
<b>Tablo 9:</b> Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının İş Tatminine Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi .....	40
<b>Tablo 10:</b> Psikolojik İyi Oluşun Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini Üzerindeki Şartlı Değişken Rolü .....	41
<b>Tablo 11:</b> Cinsiyete Göre Psikolojik Sermaye, İş Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş t Testi Sonuçları .....	42
<b>Tablo 12:</b> Medeni Duruma Göre Psikolojik Sermaye, İş Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş t Testi Sonuçları .....	43
<b>Tablo 13:</b> Çalışma Sürelerine Göre Psikolojik Sermaye, İş Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş t Testi Sonuçları .....	43
<b>Tablo 14:</b> Çalışanların Unvanlarına Göre Psikolojik Sermaye, İş Tatmini ve Psikolojik İyi Oluşları ile İlgili t Testi Sonuçları .....	44

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Şekil 1:</b> Tatmin ve Tatminsizlik Belirleyicileri .....	5
<b>Şekil 2:</b> Pozitif psikolojik sermayenin diğer pozitif kavramlarla ilişkisi .....	9
<b>Şekil 3:</b> Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları .....	12
<b>Şekil 4:</b> Araştırmanın Modeli.....	24



## KISALTMALAR

<b>EPDK</b>	: Enerji Piyasaları Denetleme Kurulu
<b>TEİAŞ</b>	: Türkiye Enerji İletim Anonim Şirketi
<b>EPIAŞ</b>	: Enerji Piyasaları
<b>CNG</b>	: Sıkılaştırılmış Doğal Gaz
<b>LPG</b>	: Sıvılaştırılmış Petrol Gazı



## 1. GİRİŞ

Popülasyonun ve bundan dolayı da talebin sürekli artmasıyla birlikte ulusal ve uluslararası platformlarda boy gösteren şirketler hızla çoğalmaktadır. Bu şirketler önceleri küçük bir çevreye mal veya hizmet sunarken şimdileri büyüyerek etki alanlarını genişletmişlerdir. Büyüme trendine ayak uyduramayan şirketler de piyasanın dışına itilmişlerdir. Diğer bir deyişle finansal ve beşeri sermayesi zayıf olan şirketlerin rekabet gücü azalırken diğer şirketlerin pazar payları artmaktadır.

Her geçen gün rekabetin daha da kızışmasıyla beraber şirketlerin arasındaki pazara hâkim olma mücadelesi artmaktadır. Artan bu rekabetle başa çıkmak için ilk başlarda fazla üretim yapmak ön plana alınıp çalışanlar arka plana atıldıysa da artık insan kaynağı rekabette daha önemli bir konuma gelmiştir. İnsan kaynakları artık kuruluşlar için bir maliyet değil bir kaynak haline almıştır. İnsan kaynaklarının öneminin anlaşıldığı dönemlerde ilk başlarda çalışanların olumsuz özelliklerini düzeltmek üzere araştırmalar yapılmış. Ancak bu araştırmaların sonucunun pasif kalması ve insan hayatının daha verimli ve değerli olduğu ile kişinin potansiyelinin daha ön plana çıkarılması gerektiğinin farkına varılmasıyla pozitif psikoloji ortaya çıkmıştır. Pozitif psikolojiyle birlikte çalışanların olumsuz özelliklerine odaklanıp onları düzeltmek yerine artık olumlu özelliklere odaklanıp onları geliştirmek ve ortaya çıkartmak hedeflenmiştir. Pozitif duygular olarak da ele alınabilecek bu durum çoğunlukla çalışanların aleyhine işlemektedir. Böylece mutlu bir kadrosu olan ve rekabete ayak uydurabilen kuruluşlar elde edilmiş olmaktadır. Pozitif psikolojinin ortaya çıkmasıyla onun diğer etmenlere olan katkısı ve etkisinin de önemi artmıştır.

Pozitif psikolojiden esinlenerek hazırlanan bu çalışmada pozitif psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş şartlı değişkeniyle iş tatmini üzerine etkisini inceleyerek kuruluşlara katkıda bulunmuş olacaktır. Böylece bir şirkette çalışanların işe olan tatmini artırıldığında onların işe olan katkısının da arttığının görülmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışma altı bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırma hakkında genel bilgi vermek amaçlı giriş yer almaktadır. İkinci bölümde değişkenlerin tanımlandığı ve detaylandırıldığı kavramsal çerçeve bulunmaktadır. Kavramsal

çerçeve altında iş tatmini, psikolojik sermaye ve psikolojik iyi oluş değişkenleriyle ilgili bilgiler verilmiş olup aralarındaki ilişkiler incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü, dördüncü ve beşinci bölümlerinde; araştırma modeli hakkında bilgilere, hipotezlere, kullanılan yöntemlere, ölçeklere, güvenilirliği sağlamak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla 141 kişiye yapılan anket çalışması sonucundaki analizlere yer verilmiştir. Son bölüm olan sonuç bölümünde ise bağımlı, bağımsız ve şartlı değişkenler arasındaki ilişkiler, sınırlılıklar ve öneriler yer almaktadır.



## 2. İŞ TATMİNİ

Örgütsel verimlilikte iş tatmini hayati öneme sahiptir. Yirminci yüzyılın başlarında araştırmacılar iş tatminini çok önemsemeseler de bu yüzyılın sonlarına doğru büyük ilgi kazanmaya başlamıştır (Rukh ve diğ., 2015). İş tatmini, kişilerin sahip oldukları işlerinin ve işlerindeki farklı yönler hakkında nasıl hissettiği ile bu kişilerin işlerini ne ölçüde sevdiklerini (tatmin oldukları) veya sevmediklerini (tatmin olmadıkları) tanımlayan bir kavramdır. Genel olarak değerlendirildiğinde iş tatmininin davranışsal bir değişken olduğu söylenilmektedir. Öncelerde, iş tatminine, bazı araştırmacılar tarafından ücret gibi işin sağladığı faydalar bakımından fiziksel veya psikolojik ihtiyaçları karşılayıp karşılamadığı yönünden yaklaşılmaktaydı. Ancak bugünlerde araştırmacıların çoğu, esas ihtiyaçlara odaklanmaktan ziyade kavramsal süreçlere odaklanma eğilimindedirler (Spector, 1997, 2-3).

Çalışanlar yaşamlarının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirirler ve bu süreçte mutlu olmaları hem kişisel hem de örgütsel açıdan büyük önem taşımaktadır. Kişinin iş yerindeki mutluluğu yüksek iş tatminine bağlanabilir ve bu tatmin sayesinde hem ruhsal hem de bedensel sağlığın etkilendiği söylenebilir. Yüksek iş tatminine sahip bireylerin aile ortamlarındaki mutlulukları da yüksek olur ve bu dolaylı yoldan iş yerindeki verimliliğini olumlu yönde etkiler (Şen, Mert, 2019, 11-12). Salam (2017) iş tatminini çalışanların sahip oldukları işlerinden ve çalışma koşullarından duydukları memnuniyet düzeyleri ile iş ve çevresi hakkındaki beklentileri olarak açıklamıştır. Böylece eğer çalışanlara iyi bir çalışma ortamı sağlanır ve menfaatleri doğrultusunda beklentileri karşılanırsa, iş tatmini düzeyinin arttırılabileceğini belirtmiştir.

Spector (1997) iş tatminin üç önemli özelliğinden bahsetmiştir. Bunları şu şekilde sıralanabilmektedir: İlk olarak örgütlerin insani değerlere göre yönetilmesini belirtmiştir. Bu tür değerlerle yönetilen organizasyonlar çalışanlarına karşı saygılı ve adil davranma konusunda dikkatli olacaktır. Böyle durumlarda iş tatminin değerlendirilmesi çalışanların etkililiğinin bir göstergesi olarak sunulabilmektedir. Yüksek bir seviyedeki iş tatmini, çalışanların duygusal ve zihinsel durumlarının iyi olduğu belirtilmektedir. İkinci bir özellik olarak, kurumların işleyişleri ve faaliyetleri

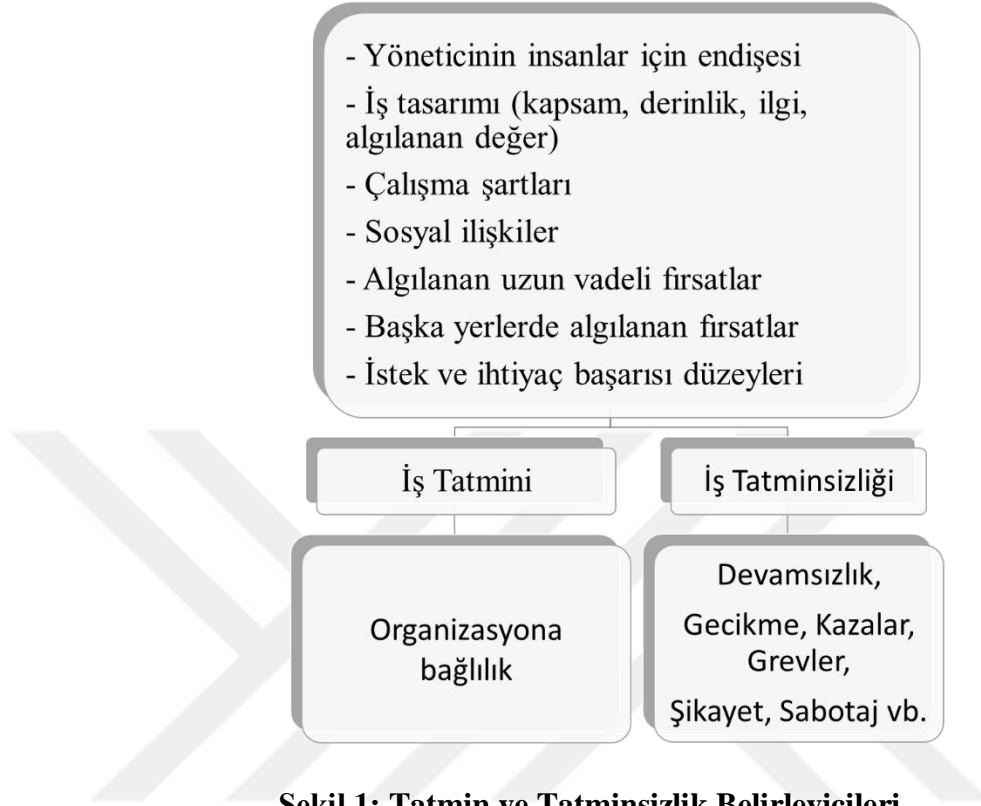
çalışanların iş tatmini seviyeleri sonucundaki davranışları tarafından etkilenecektir. Yani buradan eğer bir çalışanın iş tatmini düzeyi yüksekse bu olumlu davranışlara, iş tatmin düzeyi düşükse yani bir tatminsizlik varsa bu da olumsuz davranışlara yol açar sonucunu çıkartılmaktadır. Son olarak iş tatmininin örgütsel faaliyetlerin bir göstergesi olabileceğini söylemiştir. Örgütlerde iş tatmini seviyeleri değerlendirilerek farklı örgütsel birimlerde farklı tatmin seviyeleri belirlenebilir ve böylece performansı arttırmak amacıyla nasıl bir organizasyonel birim değişikliklerinin yapılması gerektiği konusunda kanıya varılmış olunacaktır.

## 2.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini, işin niteliği, ilerleme fırsatları, ücretler, yönetim, çalışma koşulları ve grupları gibi faktörlerden etkilenen bir etmendir. Bu faktörler aynı zamanda iş tatminsizliğini de doğurabilecek olması düşünülmektedir (Aziri, 2011, 79-81). İş tatminini etkileyen bu faktörlerin iş tatmininin boyutlarını meydana getirdiği söylenmektedir.

İş tatminini etkileyen faktörler İşcan ve Sayın (2010) tarafından şu şekilde incelenmiştir: Bir *işin nitelik* bakımından ilginç ve zevkli bir içeriğe sahip olması aynı zamanda çalışanın sahip olduğu ilgi ve beceriler ile uyum içerisinde olması iş tatminini etkileyen başlıca etmenlerdendir. *Ücretler* işgörenin çabası karşılığında alacağı parasal ödemelerdir. Ücretin adaletli dağıtılması çalışanın tatmin seviyesi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Eğer bir çalışan ücret adaletsizliği olduğu düşüncesine kapılırsa bu durum tatmin seviyesinde düşüşe neden olacaktır. İşyeri *çalışma koşulları* dendiğinde çalışanların sağlık, güvenlik ve rahatlığıyla ilgili sahip olduğu çevresel koşullar akla gelmektedir. Çalışanlar genellikle konforlu çalışma koşullarına sahip işyerlerinde çalışmaya eğilim göstermektedirler. Bu nedenle işverenlerin işgörenlerine boş zamanlarını geçirebilecekleri alanlar, temiz, modern araç gerekler ve tehlikesiz ortamlar sağlaması çalışanın iş tatmininde yükselişi sağlayacaktır. Bir diğer faktör olan *ilerleme fırsatları* yani terfi olanakları çalışanın daha fazla yetkiye, sorumluluğa ve ücrete sahip olduğu bir pozisyona geçmesi anlamına gelmektedir. Bir çalışanın işyerinde daha üst seviye bir göreve getirilmesi onun iş tatmini duygusunda aynı zamanda motivasyonunda bir artış sağlayacaktır. Terfiler bir süre sonra çalışan için ihtiyaç halini almaktadır ve işverenlerin işgörenlerinin yeteneklerinden daha verimli bir şekilde faydalanmalarını sağlamaktadır.

Aşağıdaki Şekil 1’de iş tatmini faktörleriyle ilgili bir yaklaşım ele alınmıştır. Bu yaklaşım doğrultusunda iş tatminini ve iş tatminsizliğini etkileyecek etmenler ve sonucunda oluşabilecek durumlar belirtilmiştir.



Aziri, Brikend. 2011. Job Satisfaction: A Literature Review. **Journal of Management Research & Practice**. c. 3. s. 4: 77-86.

Herzberg (1976), deneye dayalı çalışmaları sonucunda iş tatminini etkileyen faktörler üzerine bir teori geliştirmiştir. Onun teorisine göre iş tatminini sağlayan faktörler motivasyon araçları (motivators) olarak ele alınırken, iş tatminsizliğine neden olanlar ise hijyen faktörleri (hygiene factors) olarak ele alınmıştır. Bu teori iş tatmininin ve tatminsizliğinin farklı çalışma etkenleriyle ortaya çıktığını göstermektedir. İş yerinde tatmini sağlayan şeyler çalışanların yaptıkları işlerin içeriğiyle ilgili faktörlerdir. Diğer bir yandan tatmini engelleyenler, yapılan işler değil karşılaşılan davranışlardır.

Aşağıdaki Tablo 1’de Herzberg tarafından oluşturulmuş bir organizasyondaki motive ediciler ve hijyen faktörleri gösterilmektedir.

**Tablo 1: Organizasyonlarda Hijyen ve Motivasyon Faktörleri**

<b>Hijyen Faktörleri</b>	<b>Motive Ediciler</b>
• Şirket Politikaları	• Kazanımlar
• Denetim	• Başarı Tanımlaması
• Kişilerarası İlişkiler	• Kendi Kendine Çalışma
• Çalışma Durumu	• Sorumluluk
• Maaş	• Yükselme
• Statü	• Büyüme
• İş Güvenliği	

Herzberg, Frederick. 1976. Motivation-Hygiene Profiles: Pinpointing What Ails The Organization. **Organizational Dynamics Journal**. c. 3. s. 2: 18-29.

Yapılan araştırmalar doğrultusunda görülmektedir ki bir işyerindeki çalışanların sahip oldukları kişilikleri de iş tatmini düzeyini etkilemede önemli bir yere sahiptir. Bunun yanında sahip olunan değerler çalışılan şirketin değerleriyle uyumlu olup olmaması iş tatminini aşağıya ya da yukarıya çekebilir. İş tatmini düzeyi yaşanan ülkeye ve buradaki sosyo-ekonomik farklılaşmalara göre değişiklik gösterebilmektedir. Bunlara ek olarak iş tatmini çalışanların sahip oldukları yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet gibi demografik özellikler ile işteki unvan ve çalışma sürelerinden de etkilenmektedir (Zeynel, 2018, 459).

## **2.2. İş Tatmininin Sonuçları**

İş tatmini, “bireyin çalışma ortamına karşı reaksiyonu” olarak belirtilmesinin yanında çalışanın işiyle ilgili değerleri, normları, işine karşı olan beklentileri, işin kendisi, yöneticilerin davranışları ve ücretler gibi etmenler sonucunda kendi içerisinde geliştirdiği tepkimeler olarak belirtilmektedir (Aşan, Erenler, 2008, 204).

İş tatmini sonuçları sadece bireysel bir etkiye sahip değildir. Aynı zamanda toplumsal ve örgütsel açıdan da geniş etki alanlarına sahiptir. Bu geniş etki alanı doğrultusunda iş tatmini çoğunlukla istenilen ancak uygulama aşamasında başarısızlıkların

yoğunlukta olduğu bir olgudur. İş tatmini yalnızca işyerinden ve yapılan işten kaynaklanan bir durum değildir. Aynı zamanda iş görenin kişisel çevresi ve yaşantısının yanı sıra buradaki kaliteye de bağılı bir durumdur. İş tatminsizliğinin çalışanların hayatlarını ciddi derecede etkileyecek birçok belirtiyile sonuçlandığı görülmektedir. Bunun yanı sıra işten soğuma ve motivasyonsuzluk gibi olumsuz duyguları ortaya çıkartan iş tatminsizliğinin artması sonucunda sadece verimlilikte bir düşüş değil toplumsal bir sağlıksızlık da ortaya çıkmaktadır (Bayrak Kök, 2006, 296).

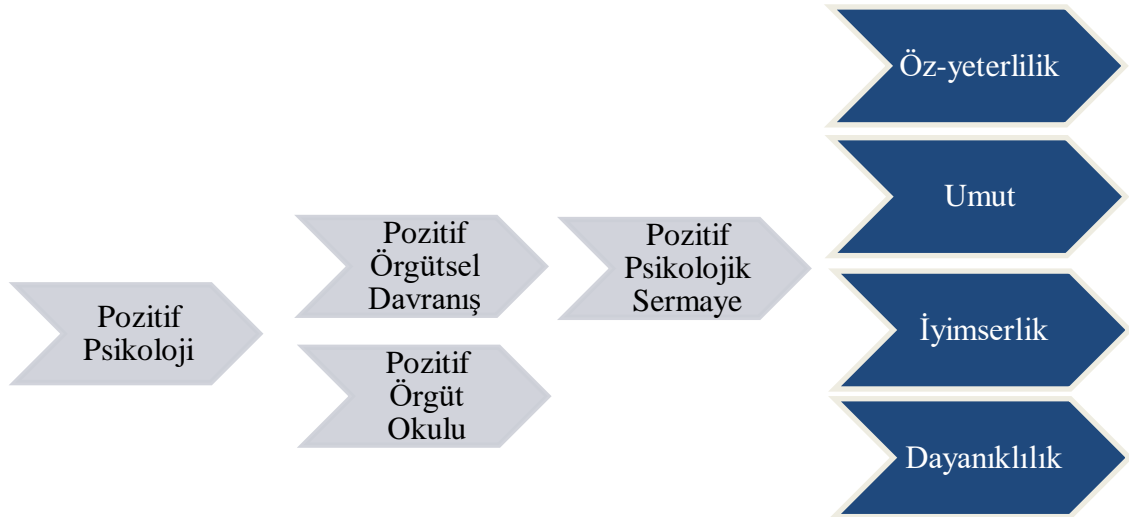
Yalnızca işinden tatmin olan bir kişi mutlu ve üretken değildir. Aynı zamanda özel hayatından ve çevresinden de tatmine erişmiş kişiler tam anlamıyla mutludur ve sahip olduğu becerileriyle üretken bir kişiliğe ulaşırlar (Bozkurt Ö., Bozkurt İ., 2008, 3).



### 3. PSİKOLOJİK SERMAYE

On yıllardır örgütlerde verimliliği arttırmak için yapılan çalışmalarda çalışanların davranışları üzerine oldukça geniş araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar doğrultusunda kişilerin zayıflıkları, güçsüz yönleri, psikolojik bozuklukları gibi olumsuz davranışları üzerinde durulmuştur. Zamanla stres, tükenmişlik, anlaşmazlık ve olumsuz davranışlar üzerine yapılan çalışmalar kafaları karıştırmaya başlamıştır. Bu kafa karışıklıkları sonucunda pozitif bilimciler, pozitif davranışlar üzerine araştırma yapma konusunda cesaret bulmuşlardır ve sonucunda önceden var olan çalışmalardan ziyade pozitif psikoloji üzerine araştırmalar yapılmaya başlanmıştır (Youssef, Luthans, 2015, 180-181).

Pozitif psikoloji Martin Seligman'ın kişiler üzerinde neyin işlevsiz ve yanlış olduğundan ziyade neyin iyi ve doğru olduğunu incelemesiyle başlamıştır. Özellikle zayıflıklar ve hastalıklar yerine güçlülük ve canlılığa odaklanmıştır (Luthans, F., Luthans, K., Luthans, B., 2004, 46-48). Pozitif psikoloji zamanla Michigan Üniversitesi araştırmacıları tarafından ortaya atılan pozitif örgüt okulu ve Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü tarafından önerilen pozitif örgütsel davranış olmak üzere iki temel hareketin ortaya çıkmasına vesile olmuştur. Daha önce kanıtlanmamış kavramlar ve merhamet ve erdem gibi karakteristik özelliklerle ilgilenen pozitif örgüt okulunun yanı sıra pozitif örgütsel davranış, duruma göre şekillenebilen ve performansa dayalı kavramları incelemektedir. Pozitif psikolojinin örgüt ortamındaki karşılığı olan pozitif örgütsel davranış üzerine yapılan incelemeler sonucunda psikolojik sermaye ortaya çıkmıştır (Kutunis, Oruç, 2014, 146-147). Şekil 2'de psikolojik sermayenin pozitif örgütsel davranış bileşeni sonucunda ortaya çıktığı görülmektedir.



### Şekil 2: Pozitif psikolojik sermayenin diğer pozitif kavramlarla ilişkisi

Oruç, Emre, Rana Ö. Kutanis. 2014. Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *The Journal of Happiness and Well-Being*. c. 2. s. 2: 145-159.

Pozitif örgütsel davranış pozitif psikolojiyi çalışma alanlarına getirmeye odaklanmak için yıllar önce geliştirilmiştir. Pozitif örgütsel davranışın tanımını Luthans ve Youssef (2007) şu şekilde yapmaktadır; “Performansı arttırmak için hesaplanabilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen, psikolojik sermaye ve pozitif bir şekilde yönlendirilmiş insan kaynakları etkinliğinin çalışma ve uygulamalarıdır”. Psikolojik sermaye pozitif örgütsel davranışlara dayanarak ortaya çıkmıştır (Avey, Wernsing, Luthans, 2008, 52-54). Pozitif örgütsel davranış gelişime açık bir yapıdadır ve performansı arttırmak için ölçülebilen, geliştirilebilen ve kullanılabilen bir şeye ihtiyaç duyar. Aynı zamanda umut, iyimserlik, iş tatmini ile bağlantılı dayanıklılık, işte mutluluk ve örgütsel bağlılık gibi olumlu örgütsel çıktılara katkıda bulunmaktadır (Donaldson, Ko, 2010, 178-179).

Pozitif örgüt okulunun odaklandığı noktaları incelendiği zaman bireysel ve kurumsal performans gibi olumlu etkiler doğuran pozitif dinamiklerle karşılaşmaktadır. Pozitif örgüt okulunun temel düşünce yapısı başarının yeni seviyelere ulaşmasını sağlamak için işyerindeki olumlu davranışların anlaşılması temeline dayanmaktadır (Donaldson, Ko, 2010, 179-180). Pozitif örgüt okulunun temel değerleri, erdemlilik, gittikçe yükselen olumluluk, yeni bilgi üretimi ve çalışanları güçlendirme başlıkları altında toplanmıştır (Narcıkara, 2017, 22-24).

Pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış, araştırma konuları, analiz seviyeleri, araştırma yöntemleri, odak noktaları, veri toplama yöntemleri ve ilgilendikleri kavramlar bakımından farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar Tablo 2’de gösterilmektedir.

**Tablo 2: Pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış arasındaki farklar**

	<b>Pozitif örgüt okulu</b>	<b>Pozitif örgütsel davranış</b>
Araştırma konuları	Örgütsel bağlamın pozitif yönleri	Kişisel pozitif psikolojik nitelikler
Analiz seviyeleri	Makro	Mikro
Araştırma yöntemleri	Tümdengelim	Tümevarım
Odak noktaları	Örgütsel performans	Kişisel performans
Veri toplama yöntemleri	Nitel ve Nicel	Nicel
İlgilendikleri kavramlar	Erdem, merhamet	Öz-yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık, pozitif psikolojik sermaye

Oruç, Emre, Rana Ö. Kutanis. 2014. Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. **The Journal of Happiness and Well-Being**. c. 2. s. 2: 145-159.

Pozitif psikolojinin amacı zihinsel rahatsızlıkları belirleyip bunları iyileştirme üzerine çalışmalar yapmak yerine kişinin sahip olduğu zekâsının ve becerilerinin keşfedilip geliştirilmesi ya da hâlihazırda içerisinde olduğu normal yaşantısının daha verimli hale getirilmesi gibi pozitif yöntemlerden meydana gelmektedir (Yaşın, 2016). Klinik psikolojisi ile pozitif psikoloji karşılaştırıldığı zaman en belirgin ayrımı ortaya koyan en önemli etmen pozitif psikologların zihinsel hastalıkların hafifletilmesinden ziyade insanın güçlerini incelemesi ve bunları geliştirilmesi üzerine olduğu görülmektedir (Sachau, 2007, 384). Zaman içerisinde pozitif psikolojinin örgütler üzerindeki etkisiyle pozitif örgütsel davranış doğmuştur ve bunun sonucunda psikolojik sermaye yaklaşımı ortaya çıkmaya başlamıştır.

Psikolojik sermaye sabit karakteristik bir özelliğe sahip yapıda olmamasının yanında yaşanılan duruma ve şartlara göre şekillenen bir yapıdadır. Bu nedenle örgütlerde performansın yönlendirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla zaman içerisinde eğitim ve deneyimlerle değişip gelişebilmektedir (Çetin, Basım, 2011, 82). Psikolojik sermaye diğer sermaye türlerinden olan beşeri sermaye, sosyal sermaye ve finansal sermayenin sorduğu “ne biliyorsun?”, “kimi biliyorsun?” ve “neye sahipsin?” sorularının dışında

“kim olduğun” ve “pozitif gelişim bakımından ne olabileceğin” sorularıyla ilgilenmektedir (Çetin, Basım, 2012, 122-123). Bu sorular psikolojik sermayeyi diğer sermaye türlerinden ayırmaktadır. Bunun yanında diğer sermaye türlerinden yola çıkarak psikolojik sermaye “kişinin verimli olabilme amacı ile finansal, beşeri ve sosyal sermayeleri doğru ve başarılı bir şekilde örgütüyle bütünleştirebilme becerisi” olarak tanımlanmaktadır. Beşeri ve sosyal sermayeden daha fazlasını ifade etmesi, pozitifliği, eşsizliği, teori ve araştırma tabanlı olması, ölçülebilmesi, iş performansı üzerinde etkili olması ve aynı zamanda durum temelli olması psikolojik sermayenin sahip olduğu ayırt edici özelliklerindedir (Polatçı, 2014). Buna ek olarak psikolojik sermaye Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

- Kişinin, mücadelesini verdiği görevlerini başarmak için gerekli çabayı yerine getirebilmesinde sahip olduğu öz güven,
- Şu an ve gelecekteki başarı için pozitif katkılarda bulunan iyimserlik,
- Amacına ulaşmak için azmetmesini sağlayan umut,
- Başarıya erişmek için olumsuzluklar ve problemlere karşı esneklik ve dayanıklılık.

İlk araştırmalar gösteriyor ki, psikolojik sermaye hem yüksek teknolojik üretimde hem de servis çalışanlarında tatmin ve performansla ilişkilidir (Luthans, Youssef, 2007). Psikolojik sermaye çeşitli yollarla örgütsel davranışlarda pozitif yaklaşımları bütünleştirmek ve geliştirmek için girişimde bulunmaktadır (Avey, Luthans, Youssef, 2010, 3-4).

Şimdiye kadar pozitif yapılar üzerine yapılan araştırmalar sonucunda pozitif örgütsel davranışların ölçütlerini tanımlayan dört faktör bulunmaktadır. Bunlar; iyimserlik, öz-yeterlilik, umut ve dayanıklılıktır. Bu dört kaynak bütünleştirildiği zaman şekillenirler ve deneysel olarak desteklenirler. Kavramsal ve deneysel olarak bu dört madde birleştirildiği zaman ana faktör olan psikolojik sermayeyi temsil edilmektedir (Avey, Wernsing, Luthans, 2008, 52-54). Psikolojik sermaye ile bu bileşenlerin nasıl bütünleştiğiyle ilgili şunlar denmiştir: Başarıya ulaşmak için bir yola ve kuruma egemenlik sağlamış umutlu bir kişi olumsuzlukların üstesinden gelmek için daha yetenekli ve motive halde olur böylece daha dayanıklı (esnek) bir yapıya bürünür. Özgüvenli kişiler ise hayatlarının belirli bölümlerinde belirli görevler için umutlarına,

iyimserliklerine ve dayanıklılıklarına başvurabilirler. Dayanıklı bir kişi adaptasyon mekanizmasından yararlanmada gerekli olan gerçekçi ve değişken iyimserlik için becerikli olacaktır. Psikolojik sermayede özgüven, umut ve dayanıklılık kontrol altına alınarak, içselleştirilmiş algılarla iyimser bir açıklayıcı stile katkıda bulunabilir. Bunlar sadece psikolojik sermaye faktörleri arasındaki etkileşimden kaynaklanabilecek birçok olumlu sonucu temsil etmektedir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007).

### 3.1. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Psikolojik sermayeyi daha iyi anlamlandırmak ve açıklamak için onu destekleyen dört boyutu bulunmaktadır. Bu boyutları öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılıktır. Luthans'a göre bu boyutlar hesaplanabilir, gelişime açılabilir ve çalışma performansının daha etkili olması için yönetilebilir durumdadır (Luthans, F., Luthans, K., Luthans, B., 2004, 46-47). Bu boyutları daha iyi anlamak için açık bir şekilde ifade etmek faydalı olacaktır. Şekil 3'te alt boyutlarla ilgili özet bilgilere yer verilmiştir.



**Şekil 3: Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları**

Luthans, Fred, Carolyn M. Youssef. 2004. Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics Journal*. c. 33. s. 2: 143-160.

### 3.1.1. Öz-Yeterlilik

Öz-yeterlilik ilk olarak Albert Bandura'nın geniş araştırması ve sosyal bilişsel teorisine dayanmaktadır (Youssef, Luthans, 2015, 181). Yapılan araştırmalar doğrultusunda öz-yeterlilik şu şekilde tanımlanmıştır, "Önceden belirlenmiş bir içeriğe göre belirlenen görevleri tamamlamak için bireyin ihtiyaç duyduğu inançlar ve bilişsel kaynaklarla eylem planlarını uygulama yeteneğine olan inanç biçimidir" (Efe, Şengüllendi, Şehitoğlu, 2018, 14). Pozitif bir psikolojik sermaye kapasitesi olan öz-yeterliliğin performansla güçlü bir pozitif ilişki içerisinde olduğu gösterilmiştir (Luthans, F., Luthans, K., Luthans, B., 2004, 47). Bazı kişilerde öz-yeterliliğin yüksek olması o kişide zorlukları karşılamak ve aşmak için güçlü yönleri ve becerileri kullanması konusunda motivasyonunu artırır. Aynı zamanda hedeflerine ulaşmaya teşvik eder ve enerji verir ve bunları gerçekleştirmek için gerekli olabilecek zaman ve sıkı çalışmaya yatırım yapmayı sağlar (Luthan, Youssef, Avolio, 2007, 33-34).

Başlangıçta çok özel bir faaliyet alanına başvurmak olarak tanımlansa da, bireylerin işyeri gibi ortak bir görev alanı içinde "genelleştirilmiş" bir öz-yeterlilik seviyesine sahip olunabileceğine dair artan bir kabul vardır (Luthans, Youssef, Avolio, 2007, 33-34). Köklü öz-yeterlilik geliştirme yaklaşımları, ustalık deneyimleri, vekâleten öğrenme/modelleme, sosyal ikna ve fizyolojik ve psikolojik uyarılma içerir (Youssef, Luthans, 2015, 181). Umutla ilişkili olarak ise, öz-yeterlilik kişinin birden fazla yol üretme, hedefe yönelik eylemlerde bulunma ve nihayetinde hedefe ulaşmada başarılı olma becerilerine inanma olarak yorumlanabilir (Avey, Wernsing, Luthans, 2008, 52-54).

### 3.1.2. Umut

Pozitif psikolojide umudun yapısı önemli ölçüde teorik bir gelişme ve araştırma desteği sunar ve genellikle "güçlendirici bir düşünme biçimi" olarak kabul edilir (Luthans ve diğ., 2010, 5). Snyder umudu 'agency' (amaca yönelik karar verebilme) ve 'patway' (hedefe ulaşmak için yollar bulabilme yeteneği) olmak üzere iki bileşenden oluşan ve başarılı bir duyguya dayanan olumlu motivasyonel durum olarak belirtmektedir. Umudun iki bileşeni, eşanlımlı olmasalar da karşılıklı, çoğalan ve pozitif ilişkilidir. Bu açıdan bakıldığında, "Nerede bir irade varsa orada bir yol vardır" ifadesi kısmen doğrudur. Başarılı bir irade duygusu olan insanlar genellikle

hedeflerine ulaşmak için doğru yolları algılamalıdır, ancak algılayamama ihtimalleri de mevcuttur (Snyder ve diğ., 1991, 570-571).

Umut sözcüğü genellikle olumlu beklentileri ifade etmek amacıyla kullanılsa da kurumsal hayatta bu değişiklik gösterebilmektedir. Yapılan çalışmalar da gösteriyor ki sıkıntılı bir durumdan kurtulabilmek için çeşitli alternatif yollar düşünebilme ve enerjik bir biçimde amacına ulaşma becerisine umut denmektedir (Akman, Korkut, 1993, 193-201). Umudun uygulanabilir olduğu ve iş yeri de dâhil olmak üzere çeşitli alanlarda performansla ilişkili olduğu gösterilmiştir. Zorlu “esneme” hedefleri belirleme, beklenmedik durum planlaması yapma ve yanlış umudu önlemek için gerektiğinde yeniden düzenleme yapmak umudu geliştirmek için pratik yaklaşımlar arasında sayılabilmektedir (Youssef, Luthans, 2007, 778).

### **3.1.3. İyimserlik**

İyimserlik psikolojik sermayenin en çok ele alınan boyutlarından birisidir. İyimserlik, bireylerin kalıcı ve yaygın olaylarla olumlu olayların içsel nedenleri arasındaki ilişkidir ve dışsal, zamansal ve durumsal olayların nedenleri olumsuz olaylarla ilişkilendirilir (Efe, Şengüllendi, Şehitoğlu, 2018, 14-15). Kötümser bir kişi devamlı olarak negatif düşüncelerle meşgul olup, beklenmedik olaylarla karşılaşmayı umarken, iyimser kişiler olumlu ve arzu edilen olayların gerçekleşmesini beklerler (Luthans, Youssef, Avolio, 2007, 87).

Scheir ve Carver (1985) iyimserliği iyi şeylerin olacağına dair genellenmiş beklentiler olarak tanımlamışlardır. Onların hipotezine göre, iyimserlik insanların hedeflerine ulaşma biçiminin önemli bir belirleyicisidir ve iyimserlerin iyi şeylerin olacağı beklentisinin onları vazgeçmek ve geri dönmek yerine çabalama yoluyla hedefe yaklaşmaya yönlendirdiğini varsayıyor. Ayrıca, iyimserlik belirli bir ortamla sınırlı olmayan istikrarlı bir kişilik özelliği olarak yorumlanmaktadır (Snyder ve diğ., 1991, 571).

İyimserlik, olumlu olayları kişisel, kalıcı ve yaygın nedenler ve olumsuz olayları dışsal, geçici ve duruma özgü olarak açıklayan bir niteleyici tarzıdır (Luthans, Youssef, Avolio, 2007, 17). Bazı araştırmalar ‘öğrenilmiş iyimserliği’ ortaya çıkartarak iyimser yönde değişimin mümkün olduğunu göstermektedir. Böylece bir kişi az ya da çok iyimserlik özelliğine sahipse ortada müdahale yoluyla geliştirilebilir bir potansiyelin olduğu söylenebilmektedir (Luthans ve diğ., 2010, 7). İyimserlik yalnızca geleceğe

yönelik olmanın aksine, geçmiş veya yakın zamanda meydana gelen olayların değerlendirilmesine de yöneliktir (Avey ve diğ., 2010, 20-21).

#### **3.1.4. Dayanıklılık**

Dayanıklılık ciddi sorunlara rağmen geri dönme, kendini iyileştirebilme yeteneğidir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007, 111). Yüksek stresli durumlarla karşılaşıldığında kendini toparlayabilme becerisinin en önemli öğelerinden birini oluşturan psikolojik dayanıklılık, kişiliğin direnç kaynağı denebilecek nitelikte bir özelliktir. Ayrıca dayanıklılığın ruh sağlığı üzerine olan etkilerine odaklanan birçok kaynağa rastlanmaktadır. Bu kaynaklardan elde edilen bazı örneklere değinecek olursak, stresin olumsuz etkilerinin dayanıklılık sayesinde azaltılabildiği, depresyon ve kaygı düzeylerinin dayanıklılıkla ters orantılı olduğu, hastalık belirtileriyle stres arasındaki ilişkide dayanıklılığın tampon etkisinin olduğu, stresli bir ortama rağmen dayanıklılığı yüksek olan kişiler iyi olma durumlarını sürdürebildiği söylenmektedir (Terzi, 2008, 1-4).

Dayanıklılık, olumsuz bir durumdan sonra iyileşenler ile sarsılanlar ve devam edemeyenler arasındaki farktır. Ayrıca dayanıklılık özelliği daha yüksek olanların psikolojik olarak önceki denge seviyelerine ve hatta ötesine sıçradığı savunulmaktadır (Luthans ve diğ., 2010, 9). Buna ek olarak, öz-yeterlilik, umut ve iyimserlik doğada proaktif olma eğilimindeyken, dayanıklılık çoğunlukla bir gerilemeye yanıt halinde reaktif olarak ifade edilir (Avey ve diğ., 2010, 15).

Psikolojik dayanıklılık konusunda hangi faktörlerin etkin bir şekilde yer aldığını öğrenmek için bazı araştırmalar yapılmıştır. Yapılan araştırmalar doğrultusunda, psikolojik sağlamlığın stresle mücadele etme ve çabalamak için psikolojik dayanıklılıkta asıl etken olduğu, psikolojik dayanıklılığın değişik riskli durumlarda dengeyi sağlayan dinamik bir yapı olduğu öne sürülmüştür (Çetin, Basım, 2012, 125-126).

#### **3.1.5. Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişki**

Psikolojik sermaye, pozitif psikolojiyle olan bağlantısı da bilinmesi doğrultusunda çalışanlar üzerinde olumlu etkiler yaratan bir kavramdır. Bununla bağlantılı olarak iş tatmini ile psikolojik sermaye düzeyi arasındaki ilişkiye bakıldığında zaman pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu söylenebilir. Aynı zamanda çalışanların iş tatmini

düzeylerinin psikolojik sermaye düzeylerinden pozitif yönlü etkilendiği de söylenebilmektedir. İş tatmininin, içsel iş tatmini alt boyutu psikolojik sermayenin iyimserlik, umut ve dayanıklılık boyutlarından olumlu yönde etkilendiği sonucu yapılan çalışmalar doğrultusunda ortaya konmuştur (Zeynel, 2018, 478-450). Çetin ve Basım (2011) tarafından yapılan bir çalışmaya göre psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan kişilerin; sosyal ilişkileri yönünden etrafındakilerle olumlu ilişkiler içerisinde, kendisine olan özgüveninin yüksek, geleceğe olan bakış açısı iyimser yönde ve kendi benliğini algılama konusunda başarılı olduğu belirtilmiştir. Bu doğrultuda psikolojik sermayenin bir boyutu olan psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin varlığını vurgulamışlardır.

Çetin (2011) araştırmasında, umudu daha yüksek çalışanların, işlerinden daha tatmin ve şirketlerine daha bağlı bir şekilde çalışabileceğini göstermiştir. Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu yönünden ise çalışmasında iyimserlerin olumsuz olayları dışsal, geçici ve duruma özgü olarak gördüklerini açıklar, ancak kötümser insanların olumsuz olaylara içsel, sürekli ve genel olarak baktığından bahseder. Bunun sonucu olarak da iyimser çalışanların işlerinden daha tatmin olduklarını belirtir. Dayanıklılık konusunda ise dayanıklı bir kişinin olumsuzluklardan ve başarısızlıktan kolay bir şekilde geri dönebilmesini psikolojik kapasitesiyle bağdaştırmıştır. Böylece dayanıklı bir çalışanın işinden tatmin olacağını tespit etmiştir. Bu çalışmada olduğu gibi yapılmış birçok araştırma sonucunda psikolojik sermayenin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu ortaya konulmuştur (Aydın, 2017, 173-174; Şen, Mert, Luthans ve diğ., 2007, 551; Turner, Barling, Zacharatos, 2002, 725; Youssef, Luthans, 2007, 783-784).

Psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu belirtilmektedir. Bu pozitif ilişkiyi geliştirmek amacıyla psikolojik sermayenin boyutları üzerinde çalışmalar yapılarak düzeyin arttırılabileceği söylenmiştir. Psikolojik sermaye bileşenlerinin birbirleriyle olan ilişkisinde de pozitif bir etkileşim olduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda, yöneticiler çalışanların düzeylerini arttırmak amacıyla kişilerin umut, iyimserlik, öz yeterlilik hatta esnekliklerinden birisini geliştirmek üzere yapacakları bir destek sayesinde diğer psikolojik sermaye boyutlarının da artmasına katkıda bulunacaktır. Böylece psikolojik sermaye düzeyleri olumlu yönde bir gelişme için dürtülmüş olacaktır. Sonucunda iş tatmini de olumlu yönde etkilenecektir. Bu da göstermektedir ki, çalışanların psikolojik sermaye

düzeilerine çok önem verilmelidir. Ayrıca küresel ve dinamik çevre koşulları karşısında psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan kişilerin düşük olanlara oranla sorunlarla mücadele konusunda daha becerikli oldukları da gözlemlenmiştir (Akçay, 2012, 135-138).



## 4. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ŞARTLI DEĞİŞKEN ROLÜ

### 4.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramı ve Önemi

Pozitif psikolojinin temel öğelerinden birisi olan “iyilik hali” araştırmacılar tarafından gün geçtikçe daha da ilgi görür hale gelmiştir. Bireylerin ve toplumların iyi hali için en önemli noktalardan birisi “pozitif zihinsel sağlık” olarak görülmektedir. Zihinsel sağlık tanımları arasında hedonik (öznel iyi olma) ve eudaimonik (psikolojik iyi oluş) kavramları yer almaktadır (Demirtaş, Baytemir, Güllü, 2018, 318). Aristoteles hedoniği ve eudaimoniği mutluluğun felsefi bir anlayışı olduğunu belirtmiştir (Waterman, 1993, 678). Hedonik kavramı, yaşam memnuniyetinin yüksek olması, olumlu ruh halinin varlığı ve olumsuz ruh halinin olmamasıyla birlikte genellikle mutluluk hali olarak özetlenmiştir. Bazı filozoflara göre; hayat boyunca en yüksek hazzı tecrübe edebilmek yaşamın amaçlarından birisidir ve mutluluk insanın sahip olduğu hedonik anların bütünüdür (Ryan, Deci, 2001, 143-145). Diğer bir bakış açısı olan eudaimonizm (psikolojik iyi oluş) ise psikolojik işlevselliği ve kişinin potansiyelini ortaya çıkartmayı vurgulamaktadır (Beydoğan Tangör, 2016, 1-2). Hedonik iyi oluş mutlulukla tanımlanmıştır ancak eudaimonik iyi oluş kişileri sahip oldukları cesaretlerine ve gerçek benliklerine göre yaşamaları için teşvik etmesiyle bilinmektedir (Ryan, Deci, 2001, 146).

Ruh sağlığıyla ilgili yapılan ilk araştırmalar çoğunlukla kişinin depresyon gibi olumsuz davranışları üzerinedir. Ancak günümüze yaklaştıkça ruh sağlığının olumlu öğelerinin de incelenmesi gerektiği arzusu ortaya çıkmıştır. Böylece, bu araştırmalar doğrultusunda psikolojik iyi oluş kaynak bakımından zenginlik kazanmıştır. Psikolojik iyi oluş, kişinin yaşamı boyunca karşılaştığı varoluşuyla ilgili durumları yönetebilmesinin sonucu olarak tanımlanmıştır (Telef, 2013, 374-375). Aynı zamanda psikolojik iyi oluş, iyi hissetme ve verimli davranışlarda bulunmanın da katkılarıyla birlikte hayatın iyi gitmesinin sonucunda ortaya çıkan bir olgudur. İyi oluşun sürdürülebilir olması için her zaman kişinin iyi hissetmesi gerekmektedir; başarısızlık, hayal kırıklığına uğrama gibi olumsuz duygular da normal yaşamın bir parçasıdır. Ancak bu olumsuz ve acı veren duyguları yönetebilmek, uzun süreli

psikolojik iyi oluşun önemli bir parçasıdır. Aynı zamanda psikolojik iyi oluş, kişinin kendi yeteneklerini gerçekleştirebilmesi, hayatındaki normal streslerle başa çıkabilmesi, üretken ve verimli çalışabilmesi sonucunda pozitif zihinsel sağlığı etkileyebilen bir durum olarak tanımlanmıştır (Hupper, 2009, 137-138).

Ryff (1989) psikolojik iyi oluşun altı adet alt boyuttan oluştuğunu belirtmiştir. Bunlar öz-kabul, diğerleri ile pozitif ilişkiler, özerklik, çevresel kontrol, yaşam amacı ve kişisel gelişimdir. Geliştirilen bu boyutlar kısaca şu şekilde tanımlanmıştır.

*Öz-kabul:* Kişinin kendisine karşı iyi ve kötü özelliklerini kabul eden olumlu bir tutumunun olmasının yanı sıra geçmiş davranışları hakkında olumlu düşünmesidir.

*Başkalarıyla olumlu ilişkiler:* Kişilerin diğer insanlarla empati içeren, samimi ve güven temelli bir ilişkisidir.

*Özerklik:* Bağımsız bir şekilde kendi sahip olduğu kişisel standartlarına göre kendi kaderini belirleyen bir değerlendirmedir.

*Çevresel kontrol:* Kişi sahip olduğu yeteneklerle çevresindeki olaylarda aktif rol oynar ve sahip olduğu fiziksel ve kişisel özellikleriyle çevresini değiştirebilir.

*Kişisel gelişim:* Kişinin kendisini gerçekleştirme ve potansiyelini artırma ihtiyacı doğrultusunda sahip olduğu özelliklerini geliştirmeye ve genişletmeye devam etmesi.

*Yaşam amacı:* Yaşamda bir amacın ve anlam hissinin oluşması için zihinsel sağlığın önemli yeri vardır. Aynı zamanda yaşamda çeşitli amaç ve hedeflere ulaşmak için üretken ve yaratıcı olmak önemlidir (Ryff, 1989, 1070-1071).

Psikolojik iyi oluş çalışmalarının uzun sürelerdir iki temel anlayış tarafından yönlendirildiği düşünülmüştür. Bunlardan ilki pozitif ve negatif etkiler arasında bir ayırım yapılmış ve mutluluk bu ikisi arasında bir denge olarak belirlenmiştir. Sosyologlar arasında ön plana çıkan diğer bir anlayışa göre ise iyi oluşun ana göstergesi olarak yaşam memnuniyeti göz önüne alınmıştır. Böylece yaşam doyumunun mutluluğu tamamladığı ve pozitif işleyişe daha etkili bir boyut kazandırdığı belirtilmiştir (Ryff, Keyes, 1995, 719).

İyi oluşun arttırılmasıyla ilişkili olarak kişinin bilinçli ve kendi kendisini destekleyen davranışlarını düzenleme konusunda farkındalık kazandırmak, kişileri bazı düşüncelerden, alışkanlıklardan ve sağlıksız davranışlardan uzaklaştırmak için önemli bir teşvik aracıdır. Ayrıca, farkındalık, sahip olunan deneyimlere canlılık ve netlik

katarak iyi oluŖa ve mutluluğa oldukça büyük bir katkıda bulunabilmektedir (Brown, Ryan, 2003,823). Psikolojik iyi oluŖun merkezinde kiŖinin becerilerinden ve sahip olduğu kapasitesinden faydalanabilmek için kiŖisel geliŖim önemli bir yer tutmaktadır (Keyes, Shmotkin, Ryff, 2002, 1008).

#### **4.2. Psikolojik İyi OluŖ ve Psikolojik Sermaye İliŖkisi**

Psikolojik iyi oluŖ kavramı, farklı kiŖiler için farklı anlamlar ifaden öznel bir terim olmasının yanı sıra bireyin deneyimi dâhilinde olan bir durumdur. Bununla birlikte psikolojik sermaye psikolojik iyi oluŖu Ŗekillendirdięi söylenmektedir (Singh, 2009, 233). Psikolojik iyi olma, pozitif psikoloji alanının bir türevidir ve bireyin optimal iŖleyiŖini ve deneyimini sağlamak için olumlu duyguların geliŖtirilmesini gerektirir. Ayrıca psikolojik sermaye, biliŖsel, duygusal, kavramsal ve sosyal mekanizmaları tetiklemeye yardımcı olmasının yanı sıra psikolojik iyi oluŖun oluŖmasına da yol açar. Bununla birlikte psikolojik iyi oluŖ üzerinde kalıcı bir etki yaratmak için alana özgü deneyimleri ve memnuniyette gerekli dikkat ve yorumlama süreçlerini kolaylaŖtırır (Garcia, Ayala, 2017). Luthans ve diğerleri (2007) psikolojik sermayenin boyutlarının, bireysel kaynakları bağmsız olarak dŖnlmek yerine bir bütün olarak değerlendirdiğinde psikolojik iyi oluŖun daha iyi bir Ŗekilde tahmin edilebileceğini sylemiŖlerdir.

Psikolojik sermaye ve psikolojik iyi oluŖ ile ilgili 144 yönetici üzerinde yapılan bir araŖtırmaya göre bu iki deęiŖken arasında pozitif yönlü bir korelasyonun olduğu sonucuna ulaŖılmıŖtır (Göker, 2020, 278). 280 alıŖan üzerine yapılan diğer bir araŖtırmada psikolojik sermayenin zaman içerisinde alıŖanlar üzerindeki psikolojik iyi oluŖ etkisi incelenmiŖtir. AraŖtırma sonucuna göre psikolojik sermaye ile iyi oluŖ arasında bir etkileŖim olduğu ve psikolojik sermayenin iyi oluŖ seviyelerindeki zamansal deęiŖimlerini açıkladığı sonucu ortaya ıkartılmıŖtır (Avey ve diğ., 2010).

İyi oluŖ, duygusal, psikolojik ve sosyal refahın birleŖimidir. DŖnceler, hisler ve eylemler üzerinde etkide bulunur. Bunun yanı sıra stresin nasıl ele alındığını, baŖkalarıyla nasıl iliŖki kurulduğunu ve seçimler yapıldığını belirlemeye yardımcı olmaktadır. İyi oluŖ ve psikolojik sermaye arasında önemli alıŖma tutumları, davranıŖlar ve performanslarla birlikte pozitif korelasyon olduğu kanıtlanmış bir durumdur (Nafees, Jahan,2017).

İki değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan birisi şu şekildedir: Meslekleri akademisyenlik, doktorluk, polislik, bankacılık ve hemşirelik olan 361 çalışan ile yapılan araştırmada, yapısal eşitlik analizi uygulanmıştır ve sonucunda psikolojik sermaye ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Polatçı, 2011).

Kişilerin sahip oldukları psikolojik iyi oluş hali doğuştan sahip olunan kişilik özelliğinin bir parçası olarak görülmektedir (Yaşın, 2016, 81). Bunun yanı sıra sonradan müdahalelerle geliştirilebileceği ve değişime uğrayabileceği ne sürülen psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluşu tanımlamakta faydalı olacağı belirtilmiştir (Avey ve diğ., 2010, 18). Avey ve diğerleri (2010)'ne göre psikolojik sermayenin boyutları olan öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın pozitif psikoloji altında duruma göre ve olumlu yönde değiştirilip geliştirilebilir olması çalışanlar üzerinde psikolojik iyi oluşu açıklamak için en doğru kaynaklardan birisidir.

Geçmişten bugüne psikolojik sermaye ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmaların çoğu ilişkinin pozitif yönlü olduğu kanaatinde-dir. 205 hemşire üzerine yapılan bir araştırmada, psikolojik sermaye ile yeni mezun tükenmişliği, iş doyumunu ve işyerindeki psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki incelenmiştir. ıkan sonuçlara göre psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluşu etkilediği belirlenmiştir (Laschinger, Fida, 2014). Diğer bir araştırma 500 beyaz yakalı çalışan ile yapılmıştır. Bu çalışmaya göre psikolojik sermayenin alt boyutu olan öz-yeterlilik ile psikolojik iyi oluş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılmış. Ancak diğer alt boyutları olan iyimserliğin, dayanıklılığın ve umudun psikolojik iyi oluşu etkilediği tespit edilmiştir (Yaşın, 2016).

Yapılan araştırmalar psikolojik sermayenin çeşitli kurucu öğelerinin iyi oluşla ilişkili olduğu yönündedir. Culbertson, Fullagar, ve Mills (2010) tarafından yapılan araştırmada bu iki değişken arasındaki ilişki incelenmiştir. Panel veriler kullanılarak yapılan bu incelemede 102 katılımcıdan iki haftalık aralıklarla, 67 katılımcıdan ise günlük anketler toplanmıştır. İki haftalık anket analizi sonucunda psikolojik sermaye ile hedonik iyi oluş arasındaki ilişkiye eudaimonik iyi oluşun aracılık ettiği ortaya çıkmıştır. Günlük yapılan anket sonucunda ise günlük eudaimonik iş iyi oluşunun, hem günlük olumlu ruh hali hem de günlük yaşam memnuniyeti ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu ve eudaimonik iş iyi oluşundaki varyansın psikolojik sermaye tarafından tahmin edildiği bulunmuştur.

Psikolojik sermaye ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma olması, bu çalışmadaki konu seçimi üzerinde etkili olmuştur.

### **4.3. Psikolojik İyi Oluş ve İş Tatmini İlişkisi**

İnsanın ilgisini en çok çeken konuların iyi oluş ve mutluluk arayışı olduğu düşünülmektedir. Genel olarak bakıldığında, mutluluk terimi kullanıldığı zaman çoğunlukla kişinin psikolojik veya öznel iyi oluşuyla bağdaştırılmaktadır (Diener ve diğ., 1999, 276-277). Bunun yanı sıra psikolojik iyi oluş üç tanımlayıcı özelliğe sahiptir. İlk olarak, iyi oluş, kişilerin öznel olarak kendilerini oldukları gibi kabul ettiklerinde mutlu olmalarıdır. İkinci olarak, iyi oluşun bazı duygusal koşullar içermesidir. Özellikle psikolojik olarak iyi olan insanlar pozitif duygular yaşamaya daha yatkındırlar ve olumsuz duyguları deneyimlemeye ise daha az eğilimlidirler. Üçüncü olarak ise iyi oluş kişinin yaşamını bir bütün olarak ifade etmektedir. Mutlu-üterken işçi olarak adlandırılan hipoteze göre; ‘mutlu’ işçiler ‘mutsuz’ çalışanlardan daha yüksek düzeyde işle ilgili performans davranışları göstermektedir. Bu hipotez çalışanların performans sınıflandırmalarıyla iş tatmini değerlendirmeleri arasında ilişki kurmaktadır (Wright, Cropanzano, 2000, 84). İş tatmini genellikle işle ilgili nesnelere kavramsal tabanlı değerlendirmesini içerirken, mutluluk daha geniş duygusal iyi oluş durumunu ifade etmektedir. Ayrıyeten mutluluk bireyin hissini ifade ederken, iş tatmini kişinin iş değerlendirmesinin yönlerini göstermektedir. Böylece, birçok araştırmacı için iş tatmini ile mutluluk birbiriyle yakından bağlantılı hale gelmiştir (Wright, Doherty, 1998, 481-482).

Örgütsel araştırmalarda mutlu-üretken işçi hipotezinin mutluluk bileşenini işlevsel hale getirmenin en belirgin yolu iş tatmininin ölçülmesi olmuştur. Mutlu yani psikolojik olarak iyi olan bir işçiyi, tatminli bir işçiyle denk hale getirmek için iki varsayım yapmak gerekmektedir. İlk varsayım, iş tatmini, kişinin işine özgü olduğu için iş dışındaki yaşamının yönlerini içermemektedir. Bu nispeten dar kapsam, iş tatmininden daha geniş bir yapı olarak kabul edilen psikolojik iyi oluş araştırmalarının aksine durmaktadır. İkinci olarak kabul edilen varsayım ise örgütsel araştırmalarda iş tatmininin tipik olarak nasıl ölçüldüğünü içermektedir (Wright, Cropanzano, 2000, 85-86).

Wright ve Cropanzona (2000) kendilerinden önceki yapılan çalışmaların iş tatmini ve psikolojik iyi oluş arasında karşılaştırmalı bir analiz sağlamadığını düşünerek iki

bağımsız alan örneğiyle bu boşluğu doldurmaya çalışmışlardır. Bu iki çalışma ile tutarlı sonuçlara ulaşılmıştır. Bulguların sonucuna göre, 'mutlu' çalışanların genellikle daha yüksek performansa sahip olduğu ancak 'mutluluğun' psikolojik iyi olma olarak işlevselleştirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Daha detaylı olarak belirtecek olursak, hem çalışma 1 hem de çalışma 2'de, iyi oluş ile iş tatmini arasındaki etkileşimin performans derecelendirmeye ilişkili olduğu bulunmuştur.

İş tatmini ve psikolojik iyi oluş değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bir tanesi olan Oymak (2017) tarafından yapılan araştırmada, Malatya belediyesinde farklı departmanlarda çalışan 250 personel göz önüne alınmıştır. Analizde sosyodemografik değişkenler yardımıyla bu iki değişken arasındaki ilişki incelenmiştir. Varılan sonuçlara göre iki değişken arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Başka bir çalışmada, eğitim, güvenlik, sağlık ve yargı alanlarındaki meslek çalışanları incelenmiştir. Bu araştırmada iş tatmini ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Doğu Anadolu Bölgesinin bir ilinde yapılan bu çalışma, 21 ile 64 yaşları arasında 107'si kadın, 241'i erkek olmak üzere toplamda 348 çalışan üzerinden yapılmıştır. İş tatmini ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki meslek, gelir düzeyi ve çalışma süresileri üzerinden açıklanmaya çalışılmıştır. Sonuçlara bakıldığında çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir (İşgör, Haspolat, 2016).

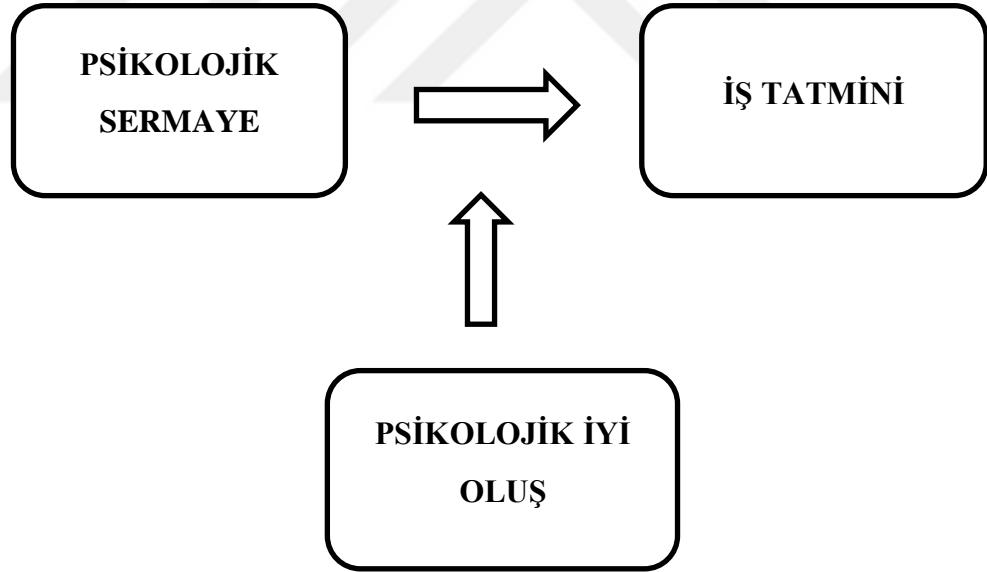
Kurt ve Demirbolat (2019)'ın psikolojik sermaye, psikolojik iyi oluş ve iş tatmini üzerine yaptıkları bir çalışma, Ankara'da 2017-2018 yıllarında 384 adet ortaöğretim düzeyinde görev yapan öğretmenler üzerinedir. Analiz sonuçlarına göre, psikolojik sermaye, iş tatmini ve psikolojik iyi oluş arasında olumlu bir etkileşim olduğu kanısına varılmıştır (Kurt, Demirbolat, 2019).

Meslekler üzerinde kişilerin iş tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeyleri bu mesleklerden elde edilebilecek verimlilik bakımından önem taşımaktadır. Buna bağlı olarak mesleklerden elde edilecek verimliliğin artması toplumun kalitesine, barışına ve refahına olumlu yansıtacaktır ve aynı zamanda psikolojik iyi oluşları bakımından da etkili olacaktır. Bu anlamda refah kavramı, mesleki yaşamın daha üretken ve nitelikli olarak korunması açısından önem taşımaktadır (İşgör, Haspolat, 2016. 194).

## 5. UYGULAMA: ENERJİ SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

### 5.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada bağımsız değişken psikolojik sermayedir. İş tatmini ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Kurulan modelde, psikolojik sermayenin iş tatminine olan etkisinde psikolojik iyi oluş şartlı değişken olarak yer almaktadır. Şartlı değişken olarak belirtilen psikolojik iyi oluşun psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisini değiştireceği düşünülmektedir. Araştırmaya ilişkin araştırma modeli de aşağıdaki Şekil 4’de gösterilmiştir.



Şekil 4: Araştırmanın Modeli

## 5.2. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı enerji sektöründe bulunan şirketlerin çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin yine bu çalışanların iş tatminleri üzerine etkisinde psikolojik iyi oluşun şartlı değişken rolünün olup olmadığını belirlemektir.

Bu amaç doğrultusunda araştırmaya ilişkin oluşturulmuş hipotezler aşağıdaki gibi ifade edilmiştir.

H1: Enerji sektörü çalışanlarının psikolojik sermayelerinin yüksek olması, iş tatminlerini arttırmaktadır.

H2: Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun moderatör (şartlı) rolü bulunmaktadır.

Bununla birlikte demografik değişkenlere göre (cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi ve unvan) farklılık olup olmadığına ilişkin de analizlere yer verilmiştir.

## 5.3. Araştırmanın Önemi

Günümüzde enerjiye olan bağlılığın artmasıyla tüketilen enerji miktarı da artmaktadır. Enerjiye olan bu bağlılığın artması arka planda kalan, enerji sektöründeki firmaların ve bu sektör çalışanlarının önemini de artırmaktadır. İşini motive bir şekilde yapan çalışanın şirketine katkısı da büyük olacaktır. Bu yüzden firmaların başındaki yöneticiler, öncelikle çalışanlarının psikolojik durumlarını dikkate almalıdırlar. Psikolojik bakımdan iyi durumda olan personelin firmaya olan katkısı ve aynı zamanda tüketiciye olan katkısı da büyük olur.

Pozitif psikolojinin ön plana çıktığı bu dönemde çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi ve bunun iş tatminlerinin üzerine olan katkılarının bilinmesi hem rekabette avantajı hem de firmanın çalışan potansiyelinin artmasına katkı sağlayacaktır. Aynı zamanda psikolojik iyi oluş durumlarının da incelemeye katılmasıyla derinlemesine bir araştırma yapılmış olunacaktır. Burada yapılan araştırmanın önemi ortaya çıkmaktadır. Yöneticilerin her zaman çalışan performansını arttırmaya yönelik bir çaba içerisinde olduğu ancak bu çabalarını ne yönde geliştirmeleri gerektiği konusunda sıkıntı yaşamakta oldukları bilinmektedir. Araştırma bu yaşanan sıkıntıya ışık tutması konusunda büyük önem taşımaktadır. Araştırmanın da içine almış olduğu enerji sektöründeki firmaların çalışanları üzerine

yapılan incelemelerle yöneticilere çalışan psikolojisinin olumlu yönde genişletilmesi için yol gösterilmektedir.



## 6. YÖNTEM

### 6.1. Denekler

Enerji sektörü, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ve kalkınma planları doğrultusunda önemli bir yere sahiptir. Zamanla enerjiye olan ihtiyacın artması ve sahip olunan enerji kaynaklarının tükenmesiyle birlikte daha da önemli bir hal almıştır. Türkiye’de enerji sektörü son zamanlarda oldukça hızlı bir şekilde artmaktadır. Tüketim AB ülkelerine göre düşük olsa da zamanla artan kentleşme ve nüfusla birlikte enerji tüketimi oranları oldukça artış göstermektedir (İskenderoğlu, Karadeniz, Ayyıldız, 2015, 87).

Türkiye’de enerji sektörü faaliyetleri EPDK (Enerji Piyasası Düzenleme Kurulu) tarafından yürütülmektedir. Enerji sektörü kendi içerisinde elektrik, doğalgaz, petrol ve LPG olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır.

Elektrik kendi içerisinde üretim, iletim, dağıtım ve perakende olmak üzere 4 koldan sürdürülür. Bu kollar hem özel sektör hem de kamu kuruluşu katılımcıları aracılığıyla yürütülmektedir (Çetintaş, Bicil, 2015, 10-11). Üretimde 970 özel sektör ve 4 kamu kuruluşu, iletim kolu tek bir kamu kuruluşu olan TEİAŞ (Türkiye Elektrik İletim A.Ş.), dağıtım 21 özel şirket ve perakende kolu ise 63 özel şirket tarafından yürütülmektedir (EPIAŞ, [14.05.2020]).

Doğalgaz piyasasının 7 faaliyet kolundan oluştuğunu ifade edilmektedir. Bunlar; ithalat, iletim, depolama, toptan satış, dağıtım, sıkıştırılmış doğal gaz (CNG) ve ihracattır (Doğalgaz piyasası kanunu, 2018, 7924). İthalat lisansına sahip 67 kuruluş, iletim lisansına sahip 16 kuruluş, depolama 8, toptan satış 52, sıkıştırılmış doğal gaz 94, ihracat 17 ve dağıtım lisansına sahip 72 kuruluş bulunmaktadır (EPDK-1, [15.05.2020])

Petrol piyasasındaki ürün türlerini denizcilik yakıtları, havacılık yakıtları, fuel oil türleri, motorin türleri ve benzin türleri olmak üzere 5 ana başlıkta incelenmektedir. Bunun yanı sıra faaliyet konularını üretim, ithalat, ihracat ve yurtiçi satışlar olarak sıralanmaktadır (EPDK-2, [15.05.2020]).

Sıvılaştırılmış petrol gazı (LPG) piyasası üretim, ithalat, ihracat ve satış bölümlerine ayrılmaktadır. İthalatın yapıldığı ülkelerin başında Cezayir, ABD ve Kazakistan gelmektedir. 11 tane ithalat lisansına sahip firma bulunmaktadır. İhracat ise en çok KKTC, Lübnan ve Yunanistan ülkelerine yapılmaktadır. İhracat lisansına sahibi ise 4 firma bulunmaktadır. Bunlar; Milangaz, TÜPRAŞ, Aygaz ve İpragazdır (EPDK-3, [15.05.2020]).

Araştırmanın örnekleme, Türkiye’de yer alan enerji sektöründe çalışan 141 kişiden oluşmaktadır. Çalışmadaki 141 denegın, 34’ü kadın, 107’si erkektir. Çalışanların 102’si 26-35 yaş aralığındadır. Ayrıca deneklerin ‘eğitim düzeylerine’ bakıldığı zaman 100 kişinin lisans mezunu ve 23 kişinin lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Bu sektörde ‘çalışma süreleri’ incelendiği zaman 0-5 yıl arası çalışan sayısı 64, 6-10 yıl arası 58, 11-15 yıl 12 ve 16 ve üzeri 7 kişi olarak belirlenmiştir. Çalışmada kolayda ve kartopu örneklem yöntemleri kullanılmıştır. Kolayda örneklem yöntemi tesadüfi olmayan örneklem yöntemlerine girer ve araştırmada en kolay şekilde ulaşılabilecek kişiler üzerinden çalışma sürdürülür. Kartopu örneklem yöntemi de tesadüfi olmayan örneklem tiplerine girer. Bu yöntemde ulaşılması zor bireylere ulaşmak yönünden önemlidir ve yukarıdan aşağıya giden bir kartopu gibi büyüyerek devam eder (Baştürk, Taştepe, 2013, 145-146).

Katılımcıların çoğunluğu 121 kişi ile elektrik piyasası çalışanlarından oluşmaktadır. Bunu 21 kişi ile doğalgaz, 3 kişi ile petrol piyasası ve 3 kişi ile de LPG piyasası üzerine çalışanlar takip etmektedir. Tablo 3’teki ‘enerji sektöründe çalışılan alan’ bölümüne bakıldığında ankete katılan 148 kişi olduğu görülmektedir. Bunun nedeni bir katılımcının iki alanda birden çalışıyor olmasıdır. Ayrıca deneklerin ‘unvanlarına’ bakıldığı zaman 23 uzman yardımcısı, 64 uzman, 34 yönetmen/şef ve 20 müdür ve üzeri bulunduğu görülmektedir.

**Tablo 3: Demografik Değişkenler Tablosu**

<b>1. Cinsiyet</b>	<b>Kadın</b> 34	<b>Erkek</b> 107			<b>Toplam</b> <b>141</b>
<b>2. Yaş</b>	<b>20-25</b> 12	<b>26-35</b> 102	<b>36-45</b> 22	<b>46 ve üzeri</b> 5	<b>Toplam</b> <b>141</b>
<b>3. Medeni Durum</b>	<b>Evli</b> 75	<b>Bekâr</b> 66			<b>Toplam</b> <b>141</b>
<b>4. Öğrenim Durumu</b>	<b>Lise</b> 7	<b>Ön lisans</b> 11	<b>Lisans</b> 100	<b>Lisansüstü</b> 23	<b>Toplam</b> <b>141</b>
<b>5. Mezun Olunan Bölüm</b>	<b>Mühendislik</b> 98	<b>İİBF</b> 29	<b>Diğer bölümler</b> 14		<b>Toplam</b> <b>141</b>
<b>6. Enerji Sektöründe Çalışma Süresi</b>	<b>0-5</b> 64	<b>6-10</b> 58	<b>11-15</b> 12	<b>16 ve üzeri</b> 7	<b>Toplam</b> <b>141</b>
<b>7. Enerji Sektöründe Çalışılan Alan</b>	<b>Elektrik</b> 121	<b>Doğalgaz</b> 21	<b>Petrol</b> 3	<b>LPG</b> 3	<b>Toplam</b> <b>148</b>
<b>8. Unvan</b>	<b>Uzman Yardımcısı</b> 23	<b>Uzman</b> 64	<b>Yönetmen/Şef</b> 34	<b>Müdür ve üzeri</b> 20	<b>Toplam</b> <b>141</b>

## 6.2. Ölçme Araçları

### 6.2.1. İş Tatmini Ölçeği

Araştırmada deneklere Hackman ve Oldman (1975) tarafından geliştirilmiş, Basım ve Şeşen (2009) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmış olan iş tatmini ölçeği uygulanmıştır. Bu ölçek 5 ifadeden oluşmaktadır. Katılımcılara, *hiç katılmıyorum* (1)'den, *tamamıyla katılıyorum* (6)'ya doğru devam eden bir 6'lı Likert ölçeği uygulanmıştır. Basım ve Şeşen (2009) tarafından ölçeğin toplam güvenirliği 0.78 olarak hesaplanmıştır.

### 6.2.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Katılımcıların psikolojik sermaye seviyelerini ölçmek amacıyla Luthans ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilmiş olan, Çetin ve Basım (2012, 137) tarafından da Türkçeye uyarlanan Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin alt boyutları 'psikolojik dayanıklılık', 'iyimserlik', 'umut' ve 'öz yeterlilik'tir'. Deneklere

uygulanılan ölçekte 24 madde bulunmaktadır. Bu maddelerden 1,2,3,4,5,6 ‘öz yeterlilik’ boyutunu, 7, 8, 9, 10, 11, 12, ‘umut’ boyutunu 13\*, 14, 15, 16, 17, 18, ‘psikolojik dayanıklılık’ boyutunu ve 19, 20\*, 21, 22, 23\*, 24 numaralı maddeler ise ‘iyimserlik’ boyutunu ölçmektedir (\*işaretleli maddeler ters puanlanmıştır). Ayrıca ölçekte deneklere *hiç katılmıyorum* (1)’den, *tamamıyla katılıyorum* (6)’ya uzanan 6’lı Likert ölçeği uygulanmıştır.

### 6.2.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Araştırmada deneklere Ryff ve Keyes (1995) tarafından geliştirilmiş 18 maddelik psikolojik iyi oluş ölçeği uygulanmıştır. Psikolojik iyi oluş ölçeğinin kısaltılmış versiyonu olan bu çalışmanın Çelik ve Esen (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmış hali kullanılmıştır. Bu ölçek ilk olarak Ryff (1989) tarafından her alt boyutu 14 maddeden oluşan ve 6 alt boyutu bulunan 84 soruluk bir çalışmanın daha sonradan kısaltılmış halidir. Ölçek ‘özerklik’, ‘çevresel hâkimiyet’, ‘hayatın amacı’, ‘kendini kabul’, ‘diğerleriyle olumlu ilişkiler’ ve ‘bireysel gelişim’ alt boyutlarına sahiptir. Özerklik alt boyutu 1\*, 2, 3 numaralı maddelerde, çevresel hâkimiyet 4, 5\*, 6 maddelerinde, hayatın amacı 7\*, 8, 9\* kendini kabul 10, 11, 12\*, diğerleriyle olumlu ilişkiler 13\*, 14, 15\* maddelerinde ve bireysel gelişim boyutu 16, 17, 18\* numaraları maddelerde ölçülmektedir (\*işaretleli maddeler ters puanlanmıştır). Ölçekte çalışanlara *hiç katılmıyorum* (1)’den, *tamamıyla katılıyorum* (6)’ uzanan 6’lı Likert ölçeği uygulanmıştır.

### 6.3. Uygulama

Anket deneklere elektronik posta ve LinkedIn web sitesi aralığıyla iletilmiştir. İnternet üzerinden anket oluşturmak için “Surveyy” anket oluşturma sitesinden yararlanılmıştır. Araştırmacı tarafından oluşturulan anket Ek 1’de verilmiştir.

Enerji sektöründe çalıştıkları tespit edilen kişilere anket linki, email adreslerinden ve LinkedIn ileti bölümünden doğrudan ulaştırılmıştır. Toplamda 141 anket web üzerinden iletilmiştir.

### 6.4. Kullanılan İstatistiksel Analizler

Araştırmada elde edilen verilerin analiz edilmesi için SPSS (IBM SPSS Statistics) programı kullanılmıştır. SPSS aracılığıyla, Cronbach alfa güvenilirlik, faktör analizi,

korelasyon analizleri, şartlı ve regresyon analizi yapılmıştır. Aynı zamanda değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılık yaratıp yaratmadığını ölçmek amacıyla t testi uygulanmıştır.



## 7. BULGULAR

### 7.1. Ölçme Araçlarına İlişkin Faktör Analizi Bulguları

Çalışmanın bu bölümde araştırmada değişkenlerle ilgili yapılan analizler bulunmaktadır. İlk olarak psikolojik sermaye, psikolojik iyi oluş ve iş tatmini üzerinde faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

#### 7.1.1. Psikolojik Sermayeye İlgili Faktör Analizi Bulguları

Psikolojik Sermaye testi 24 sorudan oluşmaktadır, ancak faktör analizi sonucunda faktör yükleri düşük olması ve iki farklı faktöre birden kayması nedeniyle 1., 5., 13. ve 16. sorular (“*Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir.*”, “*Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle (tedarikçiler, müşteriler, vb.) iletişim kurma konusunda kendime güvenirim.*”, “*İşimde başarısız olduğum zaman, bu durumdan kurtularak ilerlemede sıkıntıya düşerim.*” ve “*İşimde bazı şeylerin üstesinden gelmeye çalışırken, genellikle stresli durumlarla karşılaşırım.*”) çıkartılmıştır. Bunun sonucunda kalan 20 ifade ile analizler yapılmıştır ve 4 faktör ortaya çıkmıştır. Faktörler varyansın %51,345’ini açıklamaktadır. Faktörlerin iç tutarlılık değerleri sırasıyla; ,861; ,799; ,706; ,607’dir. Tablo 4’te her bir ifadeye ilişkin faktör yükleri, faktörlerin açıklanan varyansları ve iç tutarlılık değerleri, Bartlett küresellik testi sonucu ve KMO değeri verilmiştir.

**Tablo 4: Psikolojik Sermaye Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

<b>Faktör Adı</b>	<b>Soru İfadesi</b>	<b>Faktör Yüğü</b>	<b>Açıklanan Varyans</b>	<b>Cronbach <math>\alpha</math></b>
<b>F1: Umut</b>	11-İşimle ilgili mevcut amaçlarımı gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir.	,762		
	4-Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim.	,725		
	3-Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir.	,701		
	PS8-Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımın peşinden gitmekteyim	,700	24,337	0,861
	9-Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır.	,646		
	12-Şu anda, işimle ilgili planlamış olduğum amaçlarımı yerine getirmekteyim.	,643		
	10-Şu aralar işimde kendimi oldukça başarılı görmekteyim.	,573		
<b>F2:Psikolojik Dayanıklılık</b>	17-Daha önce tecrübem olduğu için, işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim.	,776		
	14-İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim.	,773		
	7-İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim.	,666		
	18-Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum	,639	12,050	0,799
	6-Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendimden eminimdir.	,574		
	2-Yönetim kademesi ile olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparken kendime güvenirim.	,500		
	15-Şayet zorunlu kalırsam, kendi kendime de çalışabilirim.	,427		

<b>F3: İyimserlik</b>	21-İşim konusundaki durumlara her zaman olumlu yanından bakarım.	,702		
	24-İşime, her sıkıntının sonunda bir hayır vardır düşüncesiyle yaklaşırım.	,692		
	22-İşimle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir.	,670	10,551	0,706
	19-İşimde bazı belirsizlikler olduğunda, en iyisinin gerçekleşmesini umut ederim.	,638		
<b>F4:Kötümserlik</b>	23-İşimde işler hiçbir zaman istediğim şekilde yürümez.	,779	4,405	0,607
	20-İşimde bir şeylerin ters gitme olasılığı varsa, mutlaka gerçekleşir.	,738		
		<b>Toplam Varyans</b>	<b>51,345</b>	
<b>Kaiser-MeyerOlkin</b>		,873		
	<b>Approx. Chi-Square</b>		<b>1150,327</b>	
<b>Bartlett Küresellik Testi</b>		<b>sd</b>	<b>190</b>	
<b>Approx. Chi-Square</b>		<b>Manidarlık</b>	<b>,000</b>	

### 7.1.2. Psikolojik İyi Oluşla İlgili Faktör Analizi Bulguları

Psikolojik iyi oluş testi 18 maddeden oluşmaktadır. Ancak faktör analizi neticesinde 1., 4. ve 14. soruları (“*Güçlü fikirleri olan insanların etkisi altında kalırım.*”, “*Genel olarak yaşamımda içinde bulunduğum duruma hâkimimdir.*” ve “*Başka insanlar beni vaktini başkalarıyla paylaşmaktan kaçınmayan biri olarak tanımlar.*”) çıkartılarak geriye 15 ifade kalmıştır ve 2 faktör ortaya çıkmıştır. Faktör varyansının %42,455’ini açıklamaktadır. Faktörlerin iç tutarlılık değerleri sırasıyla; ,691; ,617’dir. Tablo 5’de her bir ifadeye ilişkin faktör yükleri, faktörlerin açıklanan varyansları ve iç tutarlılık değerleri, Bartlett küresellik testi sonucu ve KMO değeri gösterilmiştir.

**Tablo 5: Psikolojik İyi Oluş Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

<b>Faktör Adı</b>	<b>Soru İfadesi</b>	<b>Faktör Yüğü</b>	<b>Açıklanan Varyans</b>	<b>Cronbach <math>\alpha</math></b>
<b>F1: Hayatın Amacını Anlamakta Zorlanmak</b>	13-Yakın ilişkiler sürdürmek benim için zordur.	,743		
	12-Bazı zamanlar yaşamımdaki başarılarımla ilgili olarak hayal kırıklığı yaşarım.	,624		
	15-İnsanlarla sıcak ve güvene dayalı çok ilişki kurmam.	,596		
	7-Hayatı gün be gün yaşar, geleceği düşünmem.	,553	28,123	0,691
	18-Hayatımda büyük değişiklikler yapmaktan vazgeçtim.	,540		
	9-Bazen hayatta yapılması gereken her şeyi yapmışım gibi hissediyorum.	,533		
	5-Günlük yaşamın gerekleri çoğu zaman beni zorlar.	,484		
<b>F2: Kendini Kabul Etmek</b>	11-Kişiliğimin çoğu yönünü beğenirim.	,652		
	6-Gündelik yaşamın çeşitli sorumluluklarıyla genellikle iyi başa çıkarım.	,565		
	10-Yaşamıma baktığımda, olayların gelişiminden memnuniyet duyarım.	,562		
	17-Benim için hayat sürekli bir öğrenme, değişim ve gelişim sürecidir.	,559		
	3-Kendimi başkalarının önemli gördüğü değerlere göre değil, kendi önemli gördüklerime göre değerlendiririm.	,555	14,332	0,617
	8-Bazı insanlar için yaşamın çok da anlamı yoktur ama ben onlardan değilim.	,546		
	2-Genel kabullere uymasa bile kendi düşüncelerime güvenirim.	,360		
	16-Bence insanın kendisiyle ve dünyayla ilgili görüşlerini sorgulamasına yol açacak yeni yaşantıları olması önemlidir.	,346		
		<b>Toplam Varyans</b>	<b>42,455</b>	
<b>Kaiser-MeyerOlkin</b>	<b>,647</b>			
<b>Bartlett Küresellik Testi Approx. Chi- Square</b>	<b>Approx. Chi-Square</b>	<b>384,396</b>		
	<b>sd</b>	<b>105</b>		
	<b>Manidarlık</b>	<b>0,0</b>		

### 7.1.3. İş Tatminiyle İlgili Faktör Analizi Bulguları

İş tatmini testi 5 maddeden oluşmaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda tek faktör ortaya çıkmıştır ve iç tutarlılık değerinin ,855 olduğu belirtilmiştir. Tablo 6’da her bir ifadeye ilişkin faktör yükleri, iç tutarlılık değeri, Bartlett küresellik testi sonucu ve KMO değeri verilmiştir.

**Tablo 6: İş Tatmini Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Sonuçları**

Soru İfadesi	Faktör Yüğü	Cronbach $\alpha$
4. İşimden çok keyif alıyorum.	,901	
5. Genel olarak işim beni tatmin ediyor.	,858	
2. İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.	,830	0,855
3. Mevcut işimin, bulabileceği diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum.	,746	
1. İşim benim için hobi gibidir.	,671	
<b>Kaiser-MeyerOlkin</b>	<b>,827</b>	
<b>Bartlett Küresellik Testi Approx. Chi- Square</b>	<b>Approx Chi-Square sd Manidarlık</b>	<b>343,34 10 ,0</b>

### 7.2. Ölçme Araçlarıyla İlgili Betimsel İstatistikler ve Ölçekler arası Korelasyon

Tablo 7’de psikolojik sermaye, iş tatmini ve psikolojik iyi oluşla ilgili ölçekler arası korelasyon değerlerine yer verilmiştir.

**Tablo 7: Alt Faktör Bazında Ölçme Araçları ile İlgili Betimleyici İstatistikler ve Korelasyonlar**

ÖLÇEK	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1-Psikolojik Sermaye	141	4,73	0,45	1												
2- Öz yeterlilik	141	5,12	0,54	,803** ,000	1											
3-Umut	141	4,76	0,69	,868** ,000	,664** ,000	1										
4- Psikolojik Dayamlılık	141	4,75	0,48	,630** ,000	,491** ,000	,404** ,000	1									
5- İyimserlik	141	4,31	0,67	,680** ,000	,311** ,000	,476** ,000	,157 ,063	1								
6- Psikolojik İyi Oluş	141	4,50	0,48	,542** ,000	,402** ,000	,486** ,000	,280** ,001	,430** ,000	1							
7- Özerklik	141	4,60	0,79	,232** ,006	,276** ,001	,257** ,002	,232** ,006	-,030 ,720	,258** ,002	1						
8- Çevresel Hâkimiyet	141	4,56	1,29	,263** ,002	0,160 ,059	,202* ,016	,166* ,049	,250** ,003	,681** ,000	0,047 ,577	1					
9- Hayatın Amacı	141	4,58	0,73	,223** ,008	,195* ,020	,219** ,009	0,093 ,273	0,150 ,077	,470** ,000	-0,052 ,541	0,002 ,986	1				
10- Kendini Kabul	141	4,16	0,69	,534** ,000	,384** ,000	,496** ,000	,155 ,067	,501** ,000	,570** ,000	,066 ,433	,246** ,003	,161 ,056	1			
11- Diğerleriyle Olumlu İlişiler	141	4,38	0,87	,244** ,004	0,096 ,257	,218** ,009	,182* ,031	,222** ,008	,637** ,000	0,004 ,958	,276** ,001	,336** ,000	,207* ,014	1		
12- Bireysel Gelişim	141	4,78	0,75	,376** ,000	,347** ,000	,326** ,000	0,132 ,119	,300** ,000	,585** ,000	0,141 ,094	,191* ,023	,244** ,004	,299** ,000	,172* ,041	1	
13- İş Tatmini	141	4,24	0,99	,550** ,000	,377** ,000	,645** ,000	,189* ,025	,373** ,000	,326** ,000	,192* ,022	0,125 ,139	0,090 ,288	,434** ,000	,178* ,034	0,147 ,081	1

\*\* p<0,01 \* p<0,05

Yapılan korelasyon analizi sonucunda psikolojik sermaye ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki vardır ( $r=,542$ ). Aynı zamanda iş tatmini ile hem psikolojik iyi oluş hem de psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ancak iş tatmininin psikolojik sermayeyle olan ilişkisi ( $r=,550$ ) psikolojik iyi oluşla olan ilişkisinden ( $r=,326$ ) daha yüksektir. Psikolojik sermaye diğer bütün boyutlar ile anlamlı ve yüksek ilişki içerisindedir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarının kendi aralarında ise anlamlı ilişkiler ( $p<0,01$ ) olduğunu görürken sadece iyimserlik alt boyutu ile psikolojik dayanıklılık alt boyutu arasındaki ilişkinin düşük olduğu görülmektedir ( $r=,157$ ).

Psikolojik iyi oluş tüm alt boyutlarıyla anlamlı ve pozitif ilişki içerisindedir. Psikolojik iyi oluşun alt boyutlarından olan özerkliğin hem iyimserlik hem de hayatın amacı boyutlarıyla arasında negatif bir ilişki olduğu dikkat çekmektedir ( $r= -,030$ ,  $r= -,052$ ). Psikolojik iyi oluşun diğer bir alt boyutu olan çevresel hâkimiyetin öz yeterlilik ve özerklik alt boyutlarıyla düşük bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Aynı zamanda diğerleriyle olumlu ilişkiler boyutu incelendiği zaman öz yeterlilik ( $r=0,096$ ) ve özerklik ( $r=0,004$ ) arasında düşük bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

İş tatmini boyutu ile diğerleri arasındaki ilişkiye bakıldığında zaman umut ( $r= ,645$ ) ve kendini kabul ( $r=,434$ ) boyutlarıyla arasında yüksek ilişki olduğu dikkat çekmektedir. Psikolojik iyi oluşun alt boyutları olan çevresel hâkimiyet, hayatın amacı ve bireysel gelişim ile iş tatmini arasında düşük ilişki olduğu görülmektedir.

### **7.3. Regresyon Analizi**

Araştırmanın modelinin test edilebilmesi ve psikolojik sermayenin iş tatminin üzerindeki etkiyi belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 8 ve Tablo 9'da gösterilmiştir.

### 7.3.1. Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi Tablo 8’de yer almaktadır.

**Tablo 8: Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi**

<u>Bağımlı Değişken</u>			
İş Tatmini			
<u>Bağımsız Değişken</u>	Beta	t değeri	p değeri
Psikolojik Sermaye	0.55	7.763	,000
R=,550; R <sup>2</sup> :,302; F değeri=60,259; P değeri=,000			

Araştırmanın modelinde psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında, %5 anlamlılık düzeyinde  $p < 0,05$  olduğu için açıklama düzeyi manidardır.

Ölçekler arasındaki ilişkiyle ilgili hipotez aşağıdaki gibi yorumlanabilir.

H1: Enerji sektörü çalışanlarının psikolojik sermayelerinin yüksek olması, iş tatminlerini arttırmaktadır.

Psikolojik sermayenin iş tatminine olan etkisiyle ilgili yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik sermayenin çalışanların iş tatminini etkilediği görülmektedir ( $\beta = 0,550$ ;  $p = ,000$ ). Dolayısıyla H1 hipotezi kabul edilmektedir.

H2 hipotezinin kabul edilebilirliği açısından incelenmesi aşağıda şartlı değişken analizi sonucunda verilmiştir.

### 7.3.2. Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının İş Tatminine Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analiz

Psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş performansına olan etkisine ilişkin regresyon analizi Tablo 9 ’da bulunmaktadır.

**Tablo 9: Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının İş Tatminine Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi**

<b><u>Bağımlı Değişken</u></b>			
<b>İş Tatmini</b>			
<b><u>Bağımsız Değişken</u></b>	<b>Beta</b>	<b>t değeri</b>	<b>p değeri</b>
<b>Öz-yeterlilik</b>	-,06	-,71	,47
<b>Umut</b>	,67	7,16	,00
<b>Psikolojik Dayanıklılık</b>	-,06	-,86	,38
<b>İyimserlik</b>	,08	1,12	,26

R=,655; R<sup>2</sup>:,430; F değeri=25,61; P değeri=,000

Regresyon analizi sonucunda psikolojik sermayenin alt boyutlarından biri olan umudun iş tatminini etkilediği görülmektedir (p=,00) (Tablo 9). Ancak öz-yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının p değerleri p>0,05 olması nedeniyle iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır.

#### **7.4. Psikolojik İyi Oluşun Şartlı Değişken Rolü**

Tablo 10'da psikolojik iyi oluşun psikolojik sermaye ve iş tatmini üzerindeki şartlı değişken rolüne ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Bu analiz için hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Psikolojik iyi oluşun psikolojik sermaye ve iş tatminine olan etkisini ortaya koymak amacıyla, her iki değişkene ilişkin puanlar, o değişkene ilişkin ortalama puanlarından çıkartılmıştır, bunun sonucunda çıkan değerler birbirleriyle çarpılmıştır. Böylece *psikolojik sermaye X psikolojik iyi oluş* değişkenlerinin çarpımıyla ortaya çıkan sonuç bir etkileşim değişkeni olarak analize katılmıştır.

**Tablo 10: Psikolojik İyi Oluşun Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini Üzerindeki Şartlı Değişken Rolü**

Bağımsız Değişken	R <sup>2</sup>	Δ R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	sd	F	(p)	β	t	(p)	VIF
<b>1. Basamak</b>	,30	,30	,29	1	60,25	,00				
Psikolojik Sermaye							,55	7,76	,00	1.00
<b>2. Basamak</b>	,30	,001	,29	2	30,07	,00				
Psikolojik Sermaye							,52	6,25	,00	1.41
Psikolojik İyi Oluş							,04	,46	,64	1.41
<b>3. Basamak</b>	,30	,003	,29	3	20,18	,00				
Psikolojik Sermaye							,54	6,24	,00	1.50
Psikolojik İyi Oluş							,01	,19	,84	1.57
Psikolojik Sermaye X Psikolojik İyi Oluş							,05	,76	,44	1.12

**Bağımlı değişken: İş Tatmini**

Analiz sonucuna göre, psikolojik sermaye, tek başına modele sokulduğunda, iş tatmini üzerinde bir etkiye sahip iken ( $\beta = ,055$  ve  $p < ,001$ ), psikolojik iyi oluş ile etkileşime sokulup değerlendirildiğinde “iş tatmini” üzerinde bir etkisi olmadığı görülmektedir ( $p = ,44$ ). Bunun sonucunda “*Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun moderatör (şartlı) rolü bulunmaktadır*” H2 hipotezi reddedilmiştir. Aynı analiz, psikolojik iyi oluşun alt faktörleri üzerinde de yapılmış ve hiçbir alt faktörünün şartlı değişken rolü oynamadığı görülmüştür. Faktör bazında yapılan analizler ekte yer almaktadır (Ek 2).

## 7.5. Psikolojik Sermaye, İş Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş Değişkenlerinde Demografik Özelliklere Göre Gözlenen Farklılıklar

Bu bölümde, demografik değişkenlere ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Değişkenlerin gruplarına göre analizlerini yapabilmek amacıyla az sayıda olan gruplar birleştirilmiştir ve iki gruplu değişkenler üzerinde t-testi uygulanmıştır.

### 7.5.1. Cinsiyete Göre Değişkenler

Cinsiyete göre psikolojik sermaye, iş tatmini ve psikolojik iyi oluşun ne yönde farklılık gösterdiğini tespit etmek için t testi yapılmıştır.

**Tablo 11: Cinsiyete Göre Psikolojik Sermaye, İş Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş t Testi Sonuçları**

	Cinsiyet	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Manidarlık
<b>Psikolojik Sermaye</b>	Kadın	34	4,6	0,52	<b>0,37</b>
	Erkek	107	4,75	0,43	
<b>İş Tatmini</b>	Kadın	34	4,11	1,19	<b>0,45</b>
	Erkek	107	4,28	0,91	
<b>Psikolojik İyi Oluş</b>	Kadın	34	4,6	0,40	<b>0,19</b>
	Erkek	107	4,47	0,50	

Yapılan analiz sonucunda Tablo 11’de görüldüğü gibi psikolojik sermayede  $p>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $p=0,37$ ). Aynı zamanda iş tatmini ( $p=0,45$ ) ve psikolojik iyi oluş ( $p=0,19$ ) değişkenlerinde de  $p>0,05$  olduğundan dolayı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

### 7.5.2. Medeni Duruma Göre Değişkenler

Tablo 12’de çalışanların medeni durumlarına göre değişkenlerle yapılan analiz sonuçları gösterilmektedir. Sonuçlara ulaşmak için t testi kullanılmıştır.

**Tablo 12: Medeni Duruma Göre Psikolojik Sermaye, İş Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş t Testi Sonuçları**

	Medeni Durum	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Manidarlık
Psikolojik Sermaye	Evli	75	4,74	0,49	<b>0,76</b>
	Bekâr	66	4,72	0,41	
İş Tatmini	Evli	75	4,25	0,96	<b>0,89</b>
	Bekâr	66	4,23	1,02	
Psikolojik İyi Oluş	Evli	75	4,48	0,41	<b>0,59</b>
	Bekâr	66	4,53	0,56	

Yapılan analiz sonuçlarına göre psikolojik sermaye değişkeninin çalışanların medeni durumlarına göre anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ( $p=0,76$ ). Aynı zamanda iş tatmini analiz sonucu  $p>0,05$  olduğu için medeni duruma göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ( $p=0,89$ ). Son olarak psikolojik sermaye üzerinde yapılan analize göre çalışanların verdiği cevaplara göre anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ( $p=0,59$ ).

### 7.5.3. Çalışma Sürelerine Göre Değişkenler

Tablo 13'te gösterilen analiz sonuçları çalışma sürelerine göre cevaplar arasında bir farklılık olup olmadığı t-testi yapılarak tespit edilmiştir.

**Tablo 13: Çalışma Sürelerine Göre Psikolojik Sermaye, İş Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş t Testi Sonuçları**

	Çalışma Süresi	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Manidarlık
Psikolojik Sermaye	0-5	64	4.7	0.48	<b>0.39</b>
	6 ve üzeri	77	4.76	0.43	
İş Tatmini	0-5	64	4.11	1.15	<b>0.17</b>
	6 ve üzeri	77	4.35	0.82	
Psikolojik İyi Oluş	0-5	64	4.57	0.6	<b>0.16</b>
	6 ve üzeri	77	4.45	0.35	

Yapılan analiz sonucunda psikolojik sermaye değişkeninde  $p>0,05$  olduğu için verilen cevaplarda kişilerin çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $p=0,39$ ). Aynı şekilde iş tatmininde de çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ( $p=0,17$ ). Psikolojik sermaye analizine bakıldığında ise yine anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ( $p=0,16$ ).

#### 7.5.4. Unvanlara Göre Değişkenler

Çalışanların unvanlarına göre verdikleri cevaplarda değişiklik olup olmadığıyla ilgili yapılan t testi analizi Tablo 14'te gösterilmiştir.

**Tablo 14: Çalışanların Unvanlarına Göre Psikolojik Sermaye, İş Tatmini ve Psikolojik İyi Oluşları ile İlgili t Testi Sonuçları**

	Unvan	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Manidarlık
<b>Psikolojik Sermaye</b>	Uzman ve Uzman Yardımcısı	87	4.69	0.45	<b>0.12</b>
	Yönetmen/Şef ve Müdür	54	4.81	0.44	
<b>İş Tatmini</b>	Uzman ve Uzman Yardımcısı	87	4.19	1.06	<b>0.44</b>
	Yönetmen/Şef ve Müdür	54	4.32	0.85	
<b>Psikolojik İyi Oluş</b>	Uzman ve Uzman Yardımcısı	87	4.52	0.54	<b>0.54</b>
	Yönetmen/Şef ve Müdür	54	4.47	0.37	

Tablo 14'te de görüldüğü gibi psikolojik sermaye değişkeninde p değeri 0,05'ten büyük olduğu için çalışanların verdikleri cevaplarda unvanlarına göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ( $p=0,12$ ). İş tatmini için aynı analize bakıldığında çalışanların unvanlarındaki farklılığın verdikleri cevaplarda anlamlı bir farklılık yaratmadığını söylenebilir ( $p=0,44$ ). Aynı şekilde psikolojik iyi oluşa göre de anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p=0,54$ ).

## 8. SONUÇ

Bu çalışmada amaçlanan enerji sektöründeki psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde, psikolojik iyi oluşun şartlı değişken rolünün olup olmadığının araştırılması ve bunun yanında demografik özelliklere göre değişkenler arasında bir fark olup olmadığına bakılmasıdır. Çalışmanın bu bölümünde, psikolojik sermaye, iş tatmini ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki ve psikolojik iyi oluşun diğerleri üzerindeki şartlı değişken rolüyle ilgili sonuçlar tartışılacaktır. Sonrasında araştırmanın sınırlılıkları ve gelecekteki çalışmalara ışık tutması amacıyla öneri bölümü yer alacaktır.

### 8.1. Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Olan Etkisi

Psikoloji, insanın her anından etkilenen bir ögedir. İnsanoğlu davranışlarında psikolojik durumuna göre şekillenen bir varlıktır. Psikolojik durumun iş yaşamıyla arasındaki ilişkiye bakıldığı zaman, aralarında oldukça geniş bir etkileşim olduğu görülmektedir. Eğer bir kişi psikolojik olarak iyi durumda ise işinden memnun ve işinde verimli bir hale gelir. İşinden memnun bir insan ise mutludur ve bu mutluluğunu iş hayatının yanında sosyal hayatına ve çevresine de yansıtır. Bununla birlikte mutlu ve memnun çalışanlar sonrasında mutlu ve verimli bir toplumu oluşturur.

Psikolojik sermaye geliştirilebilir ve değiştirilebilir yapısıyla şirket yöneticilerine çalışanlarını yönlendirebilmesi konusunda ışık tutmaktadır. Psikolojik sermaye bakımından kendini iyi hisseden bir çalışan bunun sonucunda işinden tatmin olan bir çalışan haline alır. Bu durum sonucunda verimli, mutlu, başarılı, yüksek ve kaliteli performansa sahip, motivasyon bakımından oldukça yüksek olan hatta yöneticiye karşı güven duygusunun yüksek olduğu bir iş ortamını doğurmaktadır. Ancak psikolojik sermaye durumu eğer yöneticiler tarafından önemsenmez ve geliştirme çalışmaları yapılmazsa tam tersine performans düşüklüğü, yöneticilere ve diğer çalışanlara karşı soğukluk ve iş tatminsizliği gibi olumsuz durumlarla karşılaşılması kaçınılmaz olacaktır.

Yapılan analizler sonucunda “ Enerji sektörü çalışanlarının psikolojik sermayelerinin yüksek olması, iş tatminlerini arttırmaktadır”, şeklindeki araştırma hipotezi çalışmada desteklenmiş ve kabul edilmiştir ( $\beta = 0,550$ ;  $p = ,000$ ). Çalışmayla birlikte psikolojik sermayenin alt boyutlarıyla iş tatmini arasındaki ilişkinin analiz edilmesi sonucunda şu bulgular elde edilmiştir. Öz yeterlilik ile iş tatmini arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki; umut ile iş tatmini arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki; psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini arasında pozitif ancak zayıf bir ilişki ve iyimserlik ile iş tatmini arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin var olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar göstermektedir ki, bir çalışanın umutlu olması onun işinden duyduğu tatminini arttıracaktır. Buna ek olarak diğer boyutlara sahip olunması da bu ilişkiyi güçlendirecektir.

Literatürdeki diğer çalışmalara bakıldığında zaman psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyle ilgili birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Bu çalışma da yapılan diğer çalışmaları destekler niteliktedir. Ancak bu çalışmanın enerji sektörü çalışanlarını kapsaması, diğer çalışmalara göre daha spesifik yapıda olduğunu göstermektedir. Bundan dolayı, analizler doğrultusunda elde edilen sonuçlarla enerji sektöründe psikolojik sermayenin artırılması için çaba gösterilmesiyle; çalışanların işlerine olan tatmini artırarak enerji talebinde bulunan kişilere sunulan hizmetin kalitesinin arttırmak, tüketici memnuniyetini arttırmak, çalışanların örgütlerine olan bağlılığını arttırmak gibi olumlu sonuçlar doğurması beklenmektedir.

## **8.2. Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Olan Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Şartlı Değişken Rolü**

Pozitif psikoloji doğrultusunda ortaya atılan ve kişinin gerek sosyal gerek iş ortamını etkileyen diğer bir faktör psikolojik iyi oluş durumudur. Psikolojik olarak iyi olma durumu, sonucunda mutluluğu doğurmaktadır. Bu doğrultuda iş tatminini etkileyen bir diğer faktörün psikolojik iyi oluş olduğunu söyleyen sınırlı sayıda olsa da birçok kaynak bulunmaktadır. Psikolojik iyi oluşa sahip bir birey mutludur ve mutlu bir çalışan, işinden tatmin, işine bağlı, verimli ve başarılıdır.

Çalışmada yapılan analiz sonucunda psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun şartlı değişken rolünün olmadığı görülmüştür. Psikolojik sermaye tek başına modele sokulduğunda iş tatmini üzerinde etkiye sahip olduğu görülürken, psikolojik iyi oluşu ile etkileşimli bir şekilde iş tatmini üzerindeki

etkisine bakıldığında anlamlı bir sonuca varılamamıştır. Bu nedenle çalışmanın diğer bir hipotezi olan “Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun moderatör (şartlı) rolü bulunmaktadır” reddedilmiştir. Psikolojik iyi oluşun alt boyutlarının şartlı değişken rolünün olup olmadığına bakıldığında aynı sonuca varılmıştır.

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre psikolojik iyi oluş ile psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Buna ilaveten iş tatmini ile psikolojik iyi oluşun alt boyutlarından olan özerklik, çevresel hâkimiyet, hayatın amacı, diğerleriyle olumlu ilişkiler ve bireysel gelişim arasında pozitif ancak zayıf bir ilişki bulunurken, iş tatmini ile kendini kabul alt boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik iyi oluşun alt boyutlarından olan özerkliğin, yine kendi alt boyutu hayatın amacıyla ve psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserlik ile arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Tüm bu analizler doğrultusunda, değişime ve gelişime açık olan psikolojik sermayenin artırılma çabalarıyla personelin iş tatmini düzeyine katkıda bulunulmasının yanı sıra, çalışanların örgütlerine bağlılıklarına ve güvenlerine, üstleri ve astlarıyla olan ilişkilerine, iş performanslarına olumlu yönde etkide bulunacağı sonucuna varılmaktadır. Bunun yanı sıra çalışmada psikolojik iyi oluşun şartlı değişken rolünün olmadığı sonucuna varılmış olsa da kendi başına iş tatmini üzerinde pozitif etkilerde bulunduğu sonucuna ulaşılmış olması örgüte katkısı bakımından önemlidir.

### **8.3. Psikolojik Sermaye, İş Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş Değişkenlerinde Demografik Özelliklere Göre Yapılan Fark Testleri**

Demografik özelliklere göre değişkenlerin farklılık yaratıp yaratmadığını ortaya koymak amacıyla cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve unvanlarına göre analizler yapılmıştır. Cinsiyet analizi sonucuna göre iş tatmini  $p=0,2$  ile en düşük değere sahip olsa da tüm değişkenlerin anlamlılık değerleri 0,05'ten büyük olduğu için verilen cevaplar cinsiyete göre anlamlı bir değişiklik oluşturmamaktadır. Aynı şekilde eğitim düzeyi, çalışma süreleri ve unvanlara göre verilen cevaplardaki değişikliklere bakıldığında bütün anlamlılık değerleri 0,05'ten büyük olduğu için sonuçlarda bir farklılık yaratmadıkları sonucuna varılmıştır.

#### **8.4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu çalışma enerji sektörüne yönelik Türkiye sınırları içerisinde çalışan kişiler üzerine yapılmıştır. Bu durum elde edilen sonuçların diğer sektörler için veya tüm Türkiye için geçerli olacağı kanısına varılamaz. Bir diğer sınırlılık olarak katılımcılardan anket yoluyla yanıtların alınması söylenebilir. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlar katılımcıların yanıtları ile sınırlıdır ve bu durum konunun derinlemesine analiz edilmesi bakımından engel olarak görülebilir.

Ayrıca araştırmada kolayda örneklem yöntemi kullanılması ankete katılan kişi sayısının 141 ile sınırlı kalmasına sebep olmuştur. Katılımcılara anketi daha kolay bir şekilde iletebilmek ve onlara ulaşabilmek amacıyla başvurulan bu yöntem, örneklemin içine aldığı toplam nüfusu temsil etmesi bakımından farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Aynı zamanda bağımlı, bağımsız ve moderatör değişkenin ölçek sorularının katılımcılara eş zamanlı olarak yöneltilmesi bir diğer sınırlılık olarak görülebilir. Bunun sonucunda bu değişkenler arasındaki ilişki, verilen cevaplarda yanıltıcı bir sonuç doğurmuş olabilir.

#### **8.5. Öneriler**

Psikoloji kişilerin gerek sosyal hayatını gerekse iş hayatını etkileyen durumlardan birisidir. Pozitif psikolojiyle başlayarak hayatlara giren psikolojik sermaye kişilerin iş yaşantılarını oldukça yüksek derecede etkileyen bir durumdur. Çalışanların hem psikolojik iyi oluş hallerini hem de iş tatmini düzeylerini etkilemesi bakımından önemli yere sahip olan bu konu, istenildiği takdirde geliştirilebilir ve değiştirilebilir bir konumdur. Yöneticiler ve insan kaynakları çalışanlarının çabaları sonucunda ulaşılabilen bir durum olan psikolojik sermaye kavramı alt boyutlarıyla birlikte şirketlere oldukça yüksek verimlilik sağlayacaktır. Yapılan çalışmadaki veriler ve çıkan sonuçlar şirket yöneticileri ve insan kaynakları profesyonelleri tarafından dikkate alınarak olumlu sonuçlara ulaşılacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda gelişime açık olan psikolojik sermaye, alt boyutlarıyla birlikte doğru bir şekilde çalışanlar üzerinde yönlendirildiğinde şirkette iş tatminini, verimliliği, yöneticilere ve şirkete bağlılığı, başarı seviyelerini artırma konusunda başarıya ulaşılacaktır.

Çalışmada psikolojik sermayenin iş tatminine olan etkisinde psikolojik iyi oluşun şartlı değişken rolüne bakılmıştır. Sonucunda psikolojik iyi oluşun şartlı değişken rolünün

olmadığı kanısına varılmış olsa da, hem psikolojik sermaye hem de psikolojik iyi oluşun, iş tatmini üzerinde kendi içlerinde olumlu etkilere sahip olduğu görülmüştür. Çoğunlukla şirketlerde çalışanların başarısızlıklarına neden olan, olumsuz yanları ve bunların değiştirilmesi üzerinde durulmaktadır. Ancak bunun yararlı bir çözüm olmadığı, onun yerine çalışanların başarılarını sağlayan olumlu yönlerinin geliştirilmesi üzerinde durulması gerektiği göz önüne serilmiştir.

Eğerki bir çalışanın işine duyduğu umudunu, kendisinde gördüğü öz-yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık hislerini desteklemek amacıyla şirket tarafından aktiviteler düzenlenirse çalışanlar üzerindeki pozitif duygular arttırılmış olacaktır. Örneğin öz-yeterlilik düzeyini arttırmak için; becerilerin geliştirilmesi, çalışana sorumluluk verilmesi, personelin çalışmalarına olumlu geri bildirimler yapılması gibi stratejiler, iyimserlik seviyesini yükseltmek için; yapılan çalışmaların takdir edilmesi ve esneklik sağlanması, yapılacak olan çalışmalar için fırsatların kulanması ve çalışanın önünün açılması gibi stratejiler uygulanabilir. Aynı zamanda bir çalışanın umut düzeyini yükseltmek için; zorluklardan önce karşılaşılabilecek durumlarla ilgili hazırlıklar yapma, hedeflerini belirleme ve bu hedeflere ulaşılabilmesi için destek verme gibi stratejiler, dayanıklılık düzeyini geliştirmek için ise karşılaşılabilecek risklere odaklanma, yaşanılacak süreçleri tahmin etme ve bunlara odaklanma gibi stratejiler uygulanabilir.

Psikolojik iyi oluş hallerinin geliştirilmesi bakımından çalışanlara huzurlu, mutlu, güvenli ve sağlıklı ortamlar yaratılması olumlu sonuçlar ortaya koyacaktır. Aynı zamanda çalışanlara kabiliyetlerini ortaya çıkartabilmeleri ve kendilerini geliştirebilmeleri için fırsatların verilmesi, ruhsal ve zihinsel dinginliğin sağlanması için gerekli aktivitelerin düzenlenmesi, başarıları için teşvik edilmeleri ve başarılarının sonucunda ödüllendirilmeleri psikolojik iyi oluşlarını pozitif yönde etkileyecektir.

Hem psikolojik sermayeleri hem de psikolojik iyi oluşları bakımında belirtildiği şekilde desteklenen çalışanların iş tatminlerinde artış gözlenmesi kaçınılmaz bir hal alacaktır. Bu nedenle önerilerin yetkili kişiler tarafından dikkate alınması şirketler için doğru bir adım olacaktır.

Tüm bu önerileri desteklemek amacıyla çalışanlar üzerinde aylık, dönemlik, yıllık kariyer planlamalarının yapılması ve bu planlara uyulmasının yöneticiler ve insan kaynakları yetkilileri tarafından sağlanması önemli bir husustur. Ek olarak bu

konuların geliştirilmesi için psikologlar ve deneyimli eğitimler tarafından eğitimler verilmesi ve zorlu durumlar karşısında nasıl davranmaları gerektiğiyle ilgili bilgilendirmeler yapılmasının yöneticiler tarafından dikkate alınması sonucunda şirketler açısından büyük faydalar sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma modeliyle ilgili gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutması bakımında şu önerilerde bulunulabilir:

- Araştırmanın katılımcıları sadece enerji sektörü çalışanlarından seçilmiştir. Bu sektör içerisinde elektrik, doğalgaz, petrol ve LPG alanlarını içermektedir. Bu alanda daha detaylı bir çalışma yapmak amacıyla çalışma kollarından yalnızca birisi seçilerek inceleme yapılmasıyla daha farklı sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmektedir.
- Enerji sektöründen farklı sektörler üzerinde çalışılması da araştırmanın sonucunda değişiklik gösterecektir. Buna ilaveten aynı çalışmanın Türkiye çapında değil iller bazında yapılması, illere göre karşılaştırmalar yapılabilmesi sonucunu getirecektir ve böylece araştırmanın geliştirilmesi bakımından önemli yer tutacaktır.
- Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkinin nasıl güçlendirilebileceği konusunda daha derin bir araştırma yapmak amacıyla psikolojik iyi oluş yerine farklı moderatör değişkenler üzerinde durulabileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda psikolojik iyi oluşun moderatör değil mediatör değişken olarak kullanımı da sonuca etki edecektir.
- Örneklem sayısının artırılması da çalışmanın sonuçlarını değiştirebilecek diğer durumlardan bir tanesidir.

## KAYNAKÇA

- Akçay, V. Hilal. 2012. Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi. **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c. 2. s. 1: 123-140.
- Akman, Yasemin, Fidan Korkut. 1993. Umut Ölçeği Üzerine Bir Çalışma. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 9. s. 9: 193-202.
- Aşan, Öznur, Esra Erenler. 2008. İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. **Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences**. c. 13. s. 2: 203-216
- Avey, James B., Fred Luthans, Carolyn M. Youssef. 2010. The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. **Journal of Management**. c. 36. s. 2: 430-452.
- Avey, James. B., Fred Luthans, Ronda M. Smith, Noel F. Palmer. 2010. Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. **Journal of Occupational Health Psychology**. c. 15. s. 1: 17-28.
- Avey, James, B., Tara S. Wernsing, Fred Luthans. 2008. Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. **The Journal of Applied Behavioral Science**. c. 44. s. 1: 48-70.
- Aziri, Brikend. 2011. Job Satisfaction: A Literature Review. **Journal of Management Research & Practice**. c. 3. s. 4: 77-86.
- Basım, H. Nejat, Harun Şeşen. 2009. Örgütsel Adalet Algısı-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. **17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs 2009**. Eskişehir: Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi: 808-814.
- Baştürk, Savaş, Mehtap Taştepe. 2013. Evren ve Örneklem. **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Vize Yayıncılık. 129-159.

- Beydoğan Tangör, Başak, Ferzan Curun. 2016. Psikolojik İyi Oluşun Yordayıcıları Olarak Bireysel Farklılıklar: Özgünlük, Benlik Saygısı ve Sürekli Kaygı. **Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi**. c. 5. s. 4: 1-13.
- Beydoğan, Başak. 2008. Self-Construal Differences in Perceived Work Situation and WellBeing. Doktora Tezi. ODTÜ Psikoloji Bölümü.
- Bozkurt, Öznur, İlhan Bozkurt. 2008. İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. c. 9. s. 1: 1-18.
- Brown, Kirk, W., Richard M. Ryan. 2003. The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. **Journal of Personality and Social Psychology**. c. 84. s. 4: 822-848.
- Culbertson, Satoris, S., Clive J. Fullagar, Maura J. Mills. 2010. Feeling Good and Doing Great: The Relationship Between Psychological Capital and Well-Being. **Journal of Occupational Health Psychology**. c. 15. s. 4: 421-433.
- Çelik, Adnan, Emel Esen. 2017. The Moderating Role of Psychological Wellbeing: Organizational Virtuousness and Work Engagement. **The Journal of International Social Research**. c. 10. s. 50: 668-674.
- Çetin, Fatif, H. Nejat Basım. 2011. Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. **İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**. c. 13. s. 3: 79-94.
- Çetin, Fatih, H. Nejat Basım. 2012. Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. **Amme İdaresi Dergisi**. c. 45. s. 1: 121-137.
- Çetintaş, Hakan, İbrahim Bicil. 2015. Elektrik Piyasalarında Yeniden Yapılanma ve Türkiye Elektrik Piyasasında Yapısal Dönüşüm. **Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi**. c. 2. s. 2: 1-15.
- Demirtaş, A. Sibel, Kemal Baytemir, Ali Güllü. 2018. Pedagojik Formasyon Öğrencilerinde Umut ve Mental İyi Oluş: Yapılandırmacı Düşünmenin Aracı Rolü. **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 14. s. 1: 317-331.

Diener, Ed, Eunkook M. Suh, Richard E. Lucas, Heidi L. Smith. 1999. Subjective Well-Being: Three Decades Of Progress. **Psychological Bulletin Journal**. c. 125. s. 2: 276-302.

Donaldson, Stewart, I., Ia Ko. 2010. Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of The Emerging Literature and Evidence Base. **The Journal of Positive Psychology**. c. 5. s. 3: 177-191.

Doğalgaz Piyasası Kanunu (7103 S. K.). 2018. **Resmi Gazete**. 30373, Mart.

Efe, M. Naci, M. Fatih Şengüllendi, Yasin Şehitoğlu. 2018. Does Positive Psychological Capital Have A Mediator Effect in The Relation Between Perceived Organizational Support and Employee Performance?, **Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi**. c. 6. s. 3: 13-22.

EPİAŞ. [14.05.2020]. Şeffaflık Platformu.  
<https://seffaflik.epias.com.tr/transparency/piyasalar/genel-veriler/lisans-tipine-gore-katilimci-sayisi.xhtml>

EPDK-1. [15.05.2020]. Doğalgaz Piyasası Sektör Raporu.  
<https://www.epdk.gov.tr/Detay/Icerik/3-0-95/aylik-sektor-raporu>

EPDK-2. [15.05.2020]. Petrol Piyasası Sektör Raporu.  
<https://www.epdk.gov.tr/Detay/Icerik/3-0-104/aylik-sektor-raporu>

EPDK-3. [15.05.2020]. Sıvılaştırılmış Petrol Gazı (LPG) Piyasa Sektör Raporu.  
<https://www.epdk.gov.tr/Detay/Icerik/3-0-105/aylik-sektor-raporu>

Göker, Havva, Metin Kaplan. 2020. Psikolojik Sermayenin İş Erteleme Üzerindeki Etkisi: Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Rolü. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. c. 30. s. 1: 273-289.

Hackman, J. Richard, Greg R. Oldham. 1975. Development of The Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**. c. 60. s. 2: 159-170.

- Huppert, Felicia, A. 2009. Psychological Well-Being: Evidence Regarding Its Causes and Consequences. **Applied Psychology: Health and Well-Being Journal**. c. 1. s. 2: 137-164.
- Herzberg, Frederick. 1976. Motivation-Hygiene Profiles: Pinpointing What Ails The Organization. **Organizational Dynamics Journal**. c. 3. s. 2: 18-29.
- İskenderoğlu, Ömer, Erdinç Karadeniz, Nazif Ayyıldız. 2015. Enerji Sektörünün Finansal Analizi: Türkiye ve Avrupa Enerji Sektörü Karşılaştırması. **İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi**. c. 3. s. 3: 86-97.
- İşcan, Ö. Faruk, Ufuk Sayın. 2010. Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. c. 24. s. 4: 195-216.
- Işgör, I. Yücel, N. Kemal Haspolat. 2016. Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations. **International Education Studies Journal**. c. 9. s. 12: 194-205.
- Keyes, Corey. L., Dov Shmotkin, Carol D. Ryff. 2002. Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. **Journal of Personality and Social Psychology**. c. 82. s. 6: 1007-1022.
- Bayrak Kök, Sabahat. 2006. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. c. 20. s. 1: 291-317.
- Kurt, Neslihan, Ayşe Demirbolat. 2019. Investigation of the Relationship Between Psychological Capital Perception, Psychological Well-Being and Job Satisfaction of Teachers. **Journal of Education and Learning**. c. 8. s. 1: 87-99.
- Laschinger, Heather, K. S., Roberta Fida. 2014. New Nurses Burnout and Workplace Wellbeing: The Influence of Authentic Leadership and Psychological Capital. **Burnout Research Journal**. c. 1. s. 1: 19-28.

- Luthans, Fred, James B. Avey, Bruce J. Avolio, Suzanne J. Peterson. 2010. The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. **Human Resource Development Quarterly Journal**. c. 21. s. 1: 41-67.
- Luthans, Fred, Bruce J. Avolio, James B. Avey, Steven M. Norman. 2007. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction. **Personnel Psychology Journal**. c. 60. s. 3: 541-572.
- Luthans, Fred, Kyle W. Luthans, Brett C. Luthans. 2004. Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. **Business Horizons Journal**. c. 47. s. 1: 45-50.
- Luthans, Fred, Carolyn M. Youssef. 2004. Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. **Organizational Dynamics Journal**. c. 33. s. 2: 143-160.
- Luthans, Fred, Carolyn M. Youssef, Bruce J. Avolio. 2007. **Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge**. New York: Oxford University Press. 1-250.
- Luthans, Fred, Carolyn M. Youssef. 2007. Emerging Positive Organizational Behavior. **Journal of Management**. c. 33. s. 3: 321-349.
- Manzano-García, Guadalupe, Juan C. Ayala. 2017. Relationship Between Psychological Capital and Psychological Well-Being of Direct Support Staff Of Specialist Autism Services. The Mediator Role of Burnout. **Frontiers in Psychology**. c. 8: 1664-1078.
- Nafees, Nida, Musaddiq Jahan. 2017. Psychological Capital (Pscap) and Mental Well-Being Among Medical Students. **The International Journal of Indian Psychology**. c. 4. s. 3: 60-68.
- Narcıkara, E. Baykal. 2017. Örgüt Ortamında Artarak Yükselen Olumluluk: Pozitif Örgüt Okulu Bakış Perpektifi. **İş'te Davranış Dergisi**. c. 2. s. 1: 20-33.

- Oruç, Emre, Ö. Rana Kutanis. 2014. Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. **The Journal of Happiness and Well-Being**. c. 2. s. 2: 145-159.
- Oymak, Y. Can. 2017. Psikolojik İyi Oluş ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Doktora Tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polatçı, Sema. 2011. Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Rukh, Lala, M. Abbas Choudhary, S. Akber Abbasi. 2015. Analysis of Factors Affecting Employee Satisfaction: A Case Study from Pakistan. **Work Journal**. c. 52. s. 1: 137-152.
- Ryan, Richard, M., Edward L. Deci. 2001. On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. **Annual Review of Psychology**. c. 52. s. 1: 141-166.
- Ryff, Carol, D. 1989. Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on The Meaning of Psychological Well-Being. **Journal of Personality and Social Psychology**. c. 57. s. 6: 1069-1081.
- Ryff, Carol, D. Corey L. M. Keyes. 1995. The Structure of Well-Being Revisited. **Journal of Personality and Social Psychology**. c. 69. s. 4: 719-727.
- Sachau, Daniel, A. 2007. Resurrecting The Motivation-Hygiene Theory: Herzberg and The Positive Psychology Movement. **Human Resource Development Review**. c. 6. s. 4: 377-393.
- Salam, Md Abbas. 2017. Effects of Psychological Capital on Job Satisfaction and Turnover Intention: Thai Higher Education Perspective. **Journal of Asia Pacific Studies**. c. 4. s. 3: 203-218.
- Singh, Sandeep. 2009. Psychological Capital as Predictor of Psychological Well Being. **Journal of The Indian Academy of Applied Psychology**. c. 35. s. 2: 233-238.

- Snyder, Charles, R., Catherine Harris, James R. Anderson, Sharon A. Holleran, Lori M. Irving, Sandra T. Sigmon, Luis Yoshinobu, J. Douglas Gibb, Paul Harney. 1991. The Will and The Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope. **Journal of Personality and Social Psychology**. c. 60. s. 4: 570-585.
- Spector, Paul, E. 1997. **Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences**. California: Sage Publications. [www.books.google.com.tr](http://www.books.google.com.tr) [02.05.2029].
- Şen, Cem, İ. Sani Mert. 2019. Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Sinizm Üzerindeki Etkisi. **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 7. s. 4: 9-21.
- Şen, Cem, İ. Sani Mert, Oğuz Aydın. 2017. The Effects of Positive Psychological Capital on Employee's Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Ability Coping With Stress. **Journal of Academic Research in Economics**. c. 9. s. 2: 164-185.
- Terzi, Şerife. 2008. Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Algıladıkları Sosyal Destek Arasındaki İlişki. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c. 3. s. 29: 1-11.
- Telef, B. Baki. 2013. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 28. s. 3: 374-384.
- Turner, Nick, Julian Barling, Anthea Zacharatos. 2002. Positive Psychology at Work. **Handbook of Positive Psychology**. New York: Oxford University Press: 715-728.
- Waterman, Alan, S. 1993. Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. **Journal of Personality and Social Psychology**. c. 64. s. 4: 678-691.

- Wright, Thomas, A., Russell Cropanzano. 2000. Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. **Journal of Occupational Health Psychology**. c. 5. s. 1: 84-94.
- Wright, Thomas, A., Elizabeth M. Doherty. 1998. Organizational Behavior 'Rediscovered' The Role of Emotional Well-Being. **Journal of Organizational Behavior**. c. 19. s. 5: 481-485.
- Yaşın, Tuğba. 2016. Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkisi. Doktora Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Youssef, Carolyn, M., Fred Luthans. 2015. Psychological Capital and Well-Being. **Stress and Health: Journal of The International Society for The Investigation of Stres**. c. 31. s. 3: 180-188.
- Youssef, Carolyn, M., Fred Luthans. 2007. Positive Organizational Behavior in The Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. **Journal of Management**. c. 33. s. 5: 774- 800.
- Zeynel, Esra. 2018. Akademisyenlerde Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c. 2. s. 31: 454-482.

## EKLER

### Ek 1. Anket Soruları

Demografik Özellikler						
Cinsiyet	Kadın ( )			Erkek ( )		
Yaş	20-25( )	26-35( )	36-45( )	46 ve üzeri( )		
Medeni Durum	Evli ( )			Bekâr ( )		
Öğrenim Durumu	Lise ( )	Önlisans ( )	Lisans ( )	Lisansüstü ( )		
Mezun Olunan Bölüm	Mühendislik( )	İİBF( )	Diğer Bölümler ( )			
Toplan Enerji sektöründe Çalışılan Yıl	0-5 ( )	6-10 ( )	11-15 ( )	16 ve üzeri ( )		
Enerji Sektöründe Hangi Alanda Çalışıldığı	Elektrik ( )	Doğalgaz( )	Petrol ( )	LPG ( )		
Şirketteki Unvan	Uzman Yardımcısı ( )	Uzman ( )	Yönetmen/Şef ( )	Müdür ve üzeri( )		
İş Tatmini Ölçeği	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamıyla Katılıyorum
	1.İşim benim için hobi gibidir.					

2. İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.						
3. Mevcut işimin, bulabileceği diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum.						
4. İşimden çok keyif alıyorum.						
5.Genel olarak işim beni tatmin ediyor.						
<b>Psikolojik Sermaye Ölçeği</b>	<b>Hiç Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kısmen Katılmıyorum</b>	<b>Kısmen Katılıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Tamamıyla Katılıyorum</b>
1. Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir.						
2. Yönetim kademesi ile olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparken kendime güvenirim.						
3. Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir.						
4. Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim.						
5. Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle (tedarikçiler,						

müşteriler, vb.) iletişim kurma konusunda kendime güvenirim.						
6. Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendimden eminimdir.						
7. İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim.						
8. Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımın peşinden gitmekteyim.						
9. Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır.						
10. Şu aralar işimde kendimi oldukça başarılı görmekteyim.						
11. İşimle ilgili mevcut amaçlarımı gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir.						
12. Şu anda, işimle ilgili planlamış olduğum amaçlarımı yerine getirmekteyim.						
13. İşimde başarısız olduğum zaman, bu durumdan kurtularak ilerlemede sıkıntıya düşerim.						
14. İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim.						
15. Şayet zorunlu kalırsam, kendi kendime de çalışabilirim.						

16. İşimde bazı şeylerin üstesinden gelmeye çalışırken, genellikle stresli durumlarla karşılaşırım.						
17. Daha önce tecrübem olduğu için, işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim.						
18. Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum.						
19. İşimde bazı belirsizlikler olduğunda, en iyisinin gerçekleşmesini umut ederim.						
20. İşimde bir şeylerin ters gitme olasılığı varsa, mutlaka gerçekleşir.						
21. İşim konusundaki durumlara her zaman olumlu yanından bakarım.						
22. İşimle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir.						
23. İşimde işler hiçbir zaman istediğim şekilde yürümez.						
24. İşime, her sıkıntının sonunda bir hayır vardır düşüncesiyle yaklaşırım.						

<b>Psikolojik İyi Oluş Ölçeği</b>	<b>Hiç Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kısmen Katılmıyorum</b>	<b>Kısmen Katılıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Tamamıyla Katılıyorum</b>
1. Güçlü fikirleri olan insanların etkisi altında kalırım.						
2. İnsanların genel kabullerine uymasa bile kendi düşüncelerime güvenirim.						
3. Kendimi başkalarının önemli gördüğü değerlere göre değil, kendi önemli gördüklerime göre yargılarımla değerlendiririm.						
4. Genel olarak yaşamımda duruma hâkimimdir.						
5. Günlük yaşamın gerekleri çoğu zaman beni zorlar.						
6. Gündelik yaşamın çeşitli sorumluluklarıyla genellikle iyi baş ederim.						
7. Hayatı gün be gün yaşar, aslında geleceği düşünmem.						
8. Bazı insanlar yaşamda anlamsızca dolanırlar ama ben onlardan değilim.						
9. Bazen hayatta yapılması gereken her şeyi yapmışım gibi hissederim.						

10. Yaşam öyküme baktığımda, olayların gelişme şeklinden memnuniyet duyarım.						
11. Kişiliğimin çoğu yönünü beğenirim.						
12. Birçok bakımdan, hayatta başarabildiklerimi hayal kırıcı bulurum.						
13. Yakın ilişkiler sürdürmek benim için zor olagelmıştır.						
14. İnsanlar benim verici, vaktini diğerleriyle paylaşmaktan kaçınmayan biri olduğumu söyleyeceklerdir.						
15. İnsanlarla sıcak ve güvene dayalı çok ilişkim olmadı.						
16. Bence insanın kendiyle ve dünyayla ilgili görüşlerini sorgulamasına yol açacak yeni yaşantıları olması önemlidir.						
17. Benim için hayat sürekli bir öğrenme, değişim ve gelişim süreci olagelmıştır.						
18. Hayatımda büyük değişiklikler veya gelişmeler kaydetmeye çalışmaktan çoktan vazgeçtim.						

## Ek 2. Psikolojik İyi Oluşun Alt Faktörlerine Göre Şartlı Değişken Rollerini

Bağımsız Değişken	R <sup>2</sup>	Δ R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	sd	F	(p)	β	t	(p)	VIF
<b>1.</b>	,302	,302	,297	1	60,259	,00				
<b>Basamak</b>										
Psikolojik							,55	7,763	,00	1.000
Sermaye										
<b>2.</b>	,307	,004	,297	2	30,539	,00				
<b>Basamak</b>										
Psikolojik							,534	7,329	,00	1.057
Sermaye										
Özerklik							,068	,935	,351	1.057
<b>3.</b>	,324	,017	,309	3	21,907	,00				
<b>Basamak</b>										
Psikolojik							,54	7,472	,00	1,059
Sermaye										
Özerklik							,054	,751	,454	1,068
Psikolojik							,133	1,877	,063	1,011
Sermaye										
X										
Özerklik										

**Bağımlı değişken:** İş Tatmini

Bağımsız Değişken	R <sup>2</sup>	Δ R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	sd	F	(p)	β	t	(p)	VIF
<b>1. Basamak</b>	,302	,302	,297	1	60,259	,00				
Psikolojik Sermaye							,55	7,763	,00	1.000
<b>2. Basamak</b>	,303	,00	,293	2	29,969	,00				
Psikolojik Sermaye							,555	7,538	,00	1.074
Çevresel Hâkimiyet							-,021	-,281	,779	1.074
<b>3. Basamak</b>	,304	,001	,289	3	19,954	,00				
Psikolojik Sermaye							,573	6,999	,00	1,319
Çevresel Hâkimiyet							-,072	-,569	,571	3,157
Psikolojik Sermaye X Çevresel Hâkimiyet							,061	,499	,619	2,952

**Bağımlı değişken:** İş Tatmini

Bağımsız Değişken	R <sup>2</sup>	Δ R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	sd	F	(p)	β	t	(p)	VIF
<b>1. Basamak</b>	,302	,302	,297	1	60,259	,00				
Psikolojik Sermaye							,55	7,763	,00	1.000
<b>2. Basamak</b>	,304	,001	,293	2	30,071	,00				
Psikolojik Sermaye							,558	7,651	,00	1.052
Hayatın Amacı							-,034	-0,47	,639	1.052
<b>3. Basamak</b>	,304	,00	,288	3	19,902	,00				
Psikolojik Sermaye							,558	7,615	,00	1.054
Hayatın Amacı							-,034	-,459	,647	1.078
Psikolojik Sermaye X Hayatın Amacı							,002	,023	,981	1.024

**Bağımlı değişken:** İş Tatmini

Bağımsız Değişken	R <sup>2</sup>	Δ R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	sd	F	(p)	β	t	(p)	VIF
<b>1. Basamak</b>	,302	,302	,297	1	60,259	,00				
Psikolojik Sermaye							,55	7,763	,00	1.000
<b>2. Basamak</b>	,33	,028	,32	2	33,986	,00				
Psikolojik Sermaye							,445	5,402	,00	1.398
Kendini Kabul							,196	2,384	,018	1.398
<b>3. Basamak</b>	,331	,001	,317	3	22,622	,00				
Psikolojik Sermaye							,45	5,411	,00	1.415
Kendini Kabul							,198	2,397	,018	1.401
Psikolojik Sermaye X Kendini Kabul							,036	,508	,612	1.026

**Bağımlı değişken: İş Tatmini**

Bağımsız Değişken	R <sup>2</sup>	Δ R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	sd	F	(p)	β	t	(p)	VIF
<b>1.</b> <b>Basamak</b> Psikolojik Sermaye	,302	,302	,297	1	60,259	,00	,55	7,763	,00	1.000
<b>2.</b> <b>Basamak</b> Psikolojik Sermaye	,305	,002	,294	2	30,211	,00	,538	7,355	,00	1.063
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler							,047	,645	,52	1.063
<b>3.</b> <b>Basamak</b> Psikolojik Sermaye	,305	,001	,29	3	20,056	,00	,54	7,341	,00	1.066
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler							,048	,658	,511	1.065
Psikolojik Sermaye X Diğerleriyle Olumlu İlişkiler							-,026	-,357	,721	1.006

**Bağımlı değişken:** İş Tatmini

Bağımsız Değişken	R <sup>2</sup>	Δ R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	sd	F	(p)	β	t	(p)	VIF
<b>1.</b>	,302	,302	,297	1	60,259	,00				
<b>Basamak</b>										
Psikolojik Sermaye							,55	7,763	,00	1.000
<b>2.</b>	,307	,004	,297	2	30,503	,00				
<b>Basamak</b>										
Psikolojik Sermaye							,576	7,529	,00	1.165
Bireysel Gelişim							-,069	-,908	,365	1.165
<b>3.</b>	,321	,015	,306	3	21,606	,00				
<b>Basamak</b>										
Psikolojik Sermaye							,585	7,683	,00	1.171
Bireysel Gelişim							-,06	-,784	,434	1.171
Psikolojik Sermaye X Bireysel Gelişim							,122	1,717	,088	1.017

**Bağımlı değişken:** İş Tatmini

## ÖZ GEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

**Adı ve Soyadı:** Gülsüm Elik Besdil

**Doğum Yeri ve Tarihi:** İstanbul, 04.01.1993

**Uyruğu:** T.C

**E-Posta Adresi:** gulsumelik@gmail.com

### EĞİTİM DURUMU

**Lisans Eğitimi:** Marmara Üniversitesi/İİBF Fakültesi/İngilizce İktisat Bölümü

**Yüksek Lisans Eğitimi:** Yıldız Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü