

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**ÇALIŞMA HAYATINDA POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TATMİNİNE
ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

FATMA COŞGUN ANDIÇ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
PROF. DR. ARZU KARACA

TUNCELİ-2023

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ÇALIŞMA HAYATINDA POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TATMİNİNE
ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

FATMA COŞGUN ANDIÇ

20001138

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
PROF. DR. ARZU KARACA

TUNCELİ-2023

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ÇALIŞMA HAYATINDA POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TATMİNİNE
ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

**FATMA COŞGUN ANDIÇ
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Bu tez 09/01/2023 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından **oybirliği** ile kabul edilmiştir.

İmza	İmza	İmza
Prof.Dr. Kenan PEKER (Fırat Üniversitesi)	Prof.Dr. Arzu KARACA (Munzur Üniversitesi)	Dr.Öğr.Üyesi Eray Ekin SEZGİN (Munzur Üniversitesi)
BAŞKAN	DANIŞMAN	ÜYE

Bu tez, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda hazırlanmıştır.

Doç.Dr.Murat KORUNUR
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı “Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu”ndaki hükümlere tabidir.

09/01/2023

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

İmza
Fatma COŞGUN ANDIÇ

Danışman
Prof. Dr. Arzu KARACA

TEŞEKKÜR

Kişiliği, akademik kimliği, çalışkanlığı, açık sözlülüğü, içtenliği ve anlayışı konusunda rol model edindiğim, tanıdığım andan itibaren bana desteğini bir an olsun esirgemeyen ve hep desteğini hissedeceğime emin olduğum kıymetli danışman hocam Prof.Dr. Arzu KARACA'ya,

Katkılarını ve bilgisini her fırsatta aktaran kıymetli hocam Dr.Öğr.Üyesi Eray Ekin SEZGİN'e,

Dünyaya gözlerini açtığından beri zorlu hayat mücadelede dâhil olan, eğitim hayatımda basamakları çıkarken küçücük haliyle bana tutamak olan ve sonsuz sabır gösteren canım oğlum Ömer Kağan'a,

Kararlarımda yanımda olan ve moral veren değerli eşim Ömer'e,

Dünde, bugünde, yarında emek ve sevgiyi her daim kalplerinden bana taşıyan annem, babam ve kardeşime,

Sonsuz teşekkür, sevgi ve saygılarımı sunarım.

Fatma COŞGUN ANDIÇ
TUNCELİ-2023

İÇİNDEKİLER

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	I
TEŞEKKÜR.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
ŞEKİL LİSTESİ	V
TABLolar LİSTESİ	VI
ÖZET	VII
ABSTRACT	VIII
1. GİRİŞ.....	1
2. POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMI.....	3
2.1. Pozitif Psikolojinin Tanımı.....	6
2.2. Pozitif Psikolojinin Önemi	6
3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE.....	8
3.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tanımı.....	8
3.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Önemi	9
3.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri.....	11
3.3.1. Umut	12
3.3.2. Öz yeterlilik	14
3.3.3. İyimserlik.....	15
3.3.4. Psikolojik dayanıklılık.....	16
3.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bireysel Faydaları.....	18
3.5. Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Faydaları	19
4. İŞ TATMİNİ	21
4.1. İş Tatmininin Tanımı	22
4.2. İş Tatmininin Önemi.....	23
4.3. İş Tatminini Etkileyen Etkenler.....	29
4.3.1. Örgütsel etkenler.....	30
4.3.2. Sosyal etkenler.....	31
4.3.3. Bireysel etkenler	32
4.3.4. Kültürel etkenler	34
4.3.5. Çevresel etkenler	35
5. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ... 37	37
6. UYGULAMA	40
6.1. Araştırmanın Modeli	40
6.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	40
6.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	40
6.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Araçları.....	41
6.4.1. Psikolojik sermaye ölçeği.....	41
6.4.2. İş tatmini ölçeği	42
6.5. Verilerin Değerlendirilmesi.....	43
6.6. Araştırmanın Önemi ve Katkısı.....	44
6.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri.....	44
7. BULGULAR	48
7.1. Demografik Bulgular.....	48
7.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutları ve İş Tatmini Ölçeğine Katılma Düzeyleri	49

7.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğine Katılma Seviyelerinin Katılanların Cinsiyetleri Açısından Farklılıkları	51
7.4. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğine Katılma Seviyelerinin Katılanların Medeni Durumları Açısından Farklılıkları.....	52
7.5. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğine Katılma Seviyelerinin Katılanların Yaşları Açısından Farklılıkları.....	53
7.6. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğine Katılma Seviyelerinin Katılanların Öğrenim Durumları Açısından Farklılıkları.....	55
7.7. Psikolojik Sermaye Ölçeğine Katılma Seviyelerinin Katılanların Çalışma Süreleri Açısından Farklılıkları.....	57
7.9. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğine Katılma Seviyelerinin Katılanlara Sunulan Kurum İmkânlarının Düzeylerine Bakış Açıları Açısından Farklılıkları	61
7.10. Çalışanların Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğine Katılma Düzeyleri Arasındaki İlişkiler	63
8. SONUÇ VE ÖNERİLER	66
9. KAYNAKLAR.....	71
EKLER	

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 6.1. Araştırma modeli.....	40
----------------------------------	----



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 6.1.	Psikolojik sermaye ölçeğinde alfa katsayı değerleri.....	45
Tablo 6.2.	İş tatmini ölçeği alfa katsayı değerleri	46
Tablo 6.3.	Psikolojik sermaye ölçeği soru listesinin faktör analizi değerleri	47
Tablo 7.1.	Ankete katılanların demografik özellikleri	48
Tablo 7.2.	6'lı likert tipi ölçek için puan aralıkları	50
Tablo 7.3.	Psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutlarına katılma seviyeleri.....	50
Tablo 7.4.	İş tatmini ölçeğine katılım düzeyleri.....	51
Tablo 7.5.	Psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılma seviyelerinin katılanların cinsiyetleri açısından farklılıkları	51
Tablo 7.6.	Psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılma seviyelerinin katılanların medeni durumları açısından farklılıkları	52
Tablo 7.7.	Psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılma seviyelerinin katılanların yaşları açısından farklılıkları	54
Tablo 7.8.	Psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılma seviyelerinin katılanların öğrenim durumları açısından farklılıkları	56
Tablo 7.9.	Psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılma seviyelerinin katılanların çalışma süreleri açısından farklılıkları.....	57
Tablo 7.10.	Psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılma seviyelerinin katılanların geliri açısından farklılıkları.....	59
Tablo 7.11.	Psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılma seviyelerinin katılanların sunulan kurum imkânlarının düzeylerine bakış açıları açısından farklılıkları	61
Tablo 7.12.	Psikolojik sermaye ölçeği ve iş tatmini ölçekleri arasındaki ilişkilere ait korelasyon analizi sonuçları.....	63
Tablo 7.13.	Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkilere ait regresyonanalizi sonuçları	64

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, çalışma hayatında pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisini incelemektir. Araştırmada öncelikle pozitif psikolojinin tarihsel gelişimi, tanımı ve önemine yer verilmiştir. Ardından pozitif psikolojik sermayenin tanımı, önemi, alt bileşenleri, bireysel ve örgütsel faydalarına yer verilmiştir. Daha sonra iş tatmini kavramının tanımı, önemi, iş tatminini etkileyen etkenlere değinilmiştir. Araştırmanın devamında pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişki açıklanmıştır.

Araştırma kapsamında pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinin ortaya çıkarmak için yürütülen araştırmanın evrenini 2021-2022 yıllarında Bursa’da bir otomotiv sektöründe çalışanlar oluşturmuştur. Araştırmada online anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, “*Pozitif Psikoloji Sermaye Ölçeği*” ve “*Minnesota İş Tatmini Ölçeği*” kullanılmıştır. 318 katılımcının katılımıyla elde edilen veriler istatistik paket programı ile incelenmiş ve tespit edilen bulgulara yönelik sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

Araştırma sonucunda çalışanların iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik algıları ile iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki gösterdikleri tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Pozitif psikoloji, pozitif psikolojik sermaye, pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenleri, iş tatmini

ABSTRACT

Investigation on the Effect of Positive Psychological Capital on Job Satisfaction in Working Life.

The aim of this research is to examine the effect of positive psychological capital on job satisfaction in working life. In the research, first of all, the historical development, definition and importance of positive psychology are included. After that, the definition, importance, sub-components, individual and organizational benefits of positive psychological capital are given. Then, the definition of the concept of job satisfaction, its importance and the factors affecting job satisfaction are mentioned. In the continuation of the research, the relationship between positive psychological capital and job satisfaction is explained.

Within the scope of the research, the universe of the research carried out to reveal the effect of positive psychological capital on job satisfaction consisted of employees in an automotive sector in Bursa in the years 2021-2022. The online survey method was used in the research. Personal information form, “*Positive Psychology Capital Scale*” and “*Minnesota Job Satisfaction Scale*” were used as data collection tools in the research. The data obtained with the participation of 318 participants were analyzed with the statistical package program and conclusions and suggestions were made for the findings.

As a result of the research, it was determined that the employees showed a positive and weak significant relationship between their perceptions of optimism, resilience, hope and self-efficacy and their job satisfaction levels.

Key words: Positive psychology, positive psychological capital, subcomponents of positive psychological capital, job satisfaction

1. GİRİŞ

İşletmelerde değişim halindeki çalışma hayatı, yönetimi dikkat ve özen gerektiren insan kaynağı üzerinde baskı, ruhsal açıdan çökmelere neden olmaktadır. Bu durum zaman zaman çalışanlarda performans düşüklüğü, işletmeye aidiyette azalma, işinden tatmin olamama, işini kaybetme düşüncesi gibi psikolojik tutum ve davranışların gelişmesine sebep olmaktadır. İnsan sermayesinin doğru tespiti, uygun yönetimi ve çalışanların işletme açısından verimli, işletmeye bağlı, işi konusunda memnuniyet dolu yani pozitif örgütsel davranışlara sahip olması, işletme başarısı için çok önemlidir (Akdemir ve Açıan, 2017). Bu bağlamda iş görenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin iş tatminlerine olumlu etki etmesini sağlamak amacıyla işletmelerin çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini geliştirmeye yönelik tedbir almaları gerekmektedir.

Günümüzde pozitif örgütsel bilimin kavram ve teorilerinden, işletmelerin örgütsel etkinliğini en üst seviyeye taşıyacak stratejileri geliştirme ve uygulamada yararlanılmaktadır. İşletmelerde pozitif psikolojik sermaye kavramı ile insan kaynağının; performansını ölçme, iyileştirme, etkin kullanma ve psikolojik kapasitesini inceleme yönünde uygulamalar yapılmakta ve uygulamaların iş görenlerin tutum ve davranışları açısından sonuçları çok sayıda çalışmanın ilgi alanı olmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye iş doyumu, iş performansı, işletme aidiyeti ve örgütsel vatandaşlık vb. işletmeye ait davranış faktörleri üzerindeki önemli etkilerinin varlığı sebebiyle araştırılmaya değer görülmektedir (Keleş, 2011).

Pozitif psikolojik sermayeyle ilişkisi bulunduğu düşünülmektedir araştırmalara konu olan, iş doyumu, işten ayrılma niyeti, iş performansı, örgütsel adalet, örgütsel aidiyet, örgütsel sinizm (bireyin örgütüne olan olumsuz tutumu) gibi önemli örgütsel davranış değişkenleri pozitif psikolojik sermaye çalışmalarına değer katmaktadır (Akdemir ve Açıan, 2017).

Pozitif psikolojik sermaye konusunda yapılan çalışmalar sonucunda varılan ortak kanaat şöyledir; işletmeler bakımından sürdürülebilir bir büyümenin ve gelişmenin sağlanması için ihtiyaç duyulan performansın elde edilmesinde psikolojik sermayenin önemli bir rolü vardır. Başka bir açıdan pozitif psikolojik sermaye, sürekli yenilenen dünya şartlarında işletmelerin yönetim aşamalarına ilişkin hedeflenen adımları gerçekleştirme, farklı bakış açıları ortaya koyma ve geliştirmede önemli faydalar sağlamaktadır (Luthans ve ark., 2008).

Bu tez çalışması kapsamında yürütölen araştırmada günümüzde giderek daha fazla araştırmada yer bulan pozitif psikolojik sermayenin çalışma hayatında iş tatminine olan etkilerini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu tez araştırması üç bölümde toplanmıştır. İlk bölümde pozitif psikolojik sermaye kavramı ayrıntılı olarak ele alınmıştır. İkinci bölümde iş tatmini konusu çalışılmıştır. Son bölümde ise pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisini ortaya çıkarmak amacıyla bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir.

İnsan kaynağının iş tatminini yükseltmek için pozitif psikolojik sermaye faktörünün yükseltilmesi, iyileştirilmesi gerekmektedir. Çalışanların umut bileşeni, iyimserlik bileşeni, öz yeterlilik bileşeni ve psikolojik dayanıklılık bileşeni algıları geliştirilerek, çalışanlardaki iş tatmin düzeyleri yükseltilebilir.

Bu araştırma literatürdeki diğer araştırmalarla paralellik göstermiştir ve onları desteklemiştir. Gerçekleştirilen araştırmalara katkı sağlaması ve daha sonra yapılacak çalışmalara ışık tutacak olması sebebiyle önemlidir.

2. POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMI

Pozitif psikoloji aslında temel psikolojiye bir eleştiri olarak doğmuştur. Pozitif psikoloji akımının ortaya çıkışı 1998 senesi kabul edilse de pozitif psikoloji alanındaki araştırmaların daha eski tarihlere dayandığı bilinmektedir (Aytan, 2014).

Pozitif psikolojinin evrilişine gerek tarihsel süreçte gerekse modern psikoloji sürecinde katkı sağlayan çok sayıda bilim insanı bulunmasına karşın, Martin Seligman pozitif psikoloji kurucusu ünvanına sahiptir. Seligman, “*Penn Pozitif Psikoloji Merkezi*” müdürü ve “*Penn Uygulamalı Pozitif Psikoloji Programı*” direktörüdür. Seligman’ın “*Amerikan Psikoloji Derneği*”nin başkanlığında bulunduğu tarihler pozitif psikoloji alanında araştırmalar gerçekleştirdiği ve pozitif psikolojinin ilerlemesine gerçekleştirdiği dönemlerdir (Demir ve Fulya, 2020).

İlk çağlardan bu yana filozoflar, örnek verirse Belhi, Gazali, İbn Miskeveyh, Kindi, İbn Hazm gibi İslamiyet filozofları erdem, mutluluk, ahlak, değerler vb. konu başlıkları ile aslında günümüz pozitif psikoloji konularını ele almışlardır (Aytan, 2014).

Fakat bu tarihi süreçte bilim insanları yaptıkları araştırmaları pozitif psikoloji adı altında icra etmeseler de insanoğlunun pozitif taraflarına yoğunlaşan çok sayıda bakış açısı ortaya koymuşlardır (Mason ve Tiberius, 2009). Pozitif psikolojinin köken aldığı görüşler incelendiğinde; Aristoteles insanlık adına en üst seviyedeki iyiliğin mutluluk olduğunu belirtmiştir. Aristoteles’in ardından mutluluk konusunda araştırmalar yapan ve ilk defa mutluluğu ölçmeye çalışan faydacı yaklaşıma rastlamak mümkündür. Alfred Adler pozitif psikolojiyi, kişilerin güçlü yanlarına odaklanıldığı ve adına bireysel psikoloji dediği psikoloji akımını mutlu ve iyimser bilim dalı olarak ifade etmiştir (Moore, 2012).

Pozitif psikoloji konusunda Viktor Frankl ise dikkat çeken bir konu olan yaşamın amacı kavramının temellerini oluşturmuş ve insanoğlunun derin amaç arayışını araştırmıştır (Frankl, 2018).

Bu görüşlerin sonuncusu olan ve pozitif psikoloji alanına en önemli katkı sağlayan hümanist psikoloji akımı olmuştur. Hümanist akım psikoloji alanına bütüncül bir anlam kazandırmıştır. Hümanist (insancıl) psikoloji, insanoğlunun tekliğine, bireysel anlamlandırmalarına, kapasitesine vb. değinerek onu dinamik bulur ve olumlu özelliklerini önemser. Pozitif psikoloji kavram olarak ilk kez Hümanist psikolog Abraham Maslow tarafından kullanılmıştır. Abraham Maslow “*Psikoloji bilimi, olumlu tarafa göre olumsuz tarafta çok daha başarılı olmaktadır ki bu durum; insanın eksiklikleri, hastalıkları ve*

suçları hakkında çok şey ortaya koyarken; potansiyelleri, erdemleri, ulaşılabilir arzuları ve psikolojik iyiliği hakkında bize az şey söyler.” diyerek psikolojinin olumsuzla daha çok odaklandığına vurgu yapmıştır. Tarihsel süreçte pozitif psikoloji kişilerin olumlu yönlerini bir çatı altında toplayarak ve bilimsel yöntemlerle bu konuları ele almıştır (Demir ve Fulya, 2020).

Pozitif psikolojinin kurucularından Martin Seligman, Cristoper Peterson ve Mihaly Csikszentmihalyi vb. araştırmacılar psikoloji ana akımının insanoğluna karşı negatif yaklaşımını, onların iyi ve üstün taraflarını dikkate almaması nedeniyle eleştirmişlerdir (Ayten, 2014).

Dünya Sağlık Örgütü (1947) sağlıklı bireyi; sadece şikâyeti bulunmayan değil, beden, ruhen, sosyal açıdan iyi halde olan birey olarak tanımlamaktadır (Güneş, 2009). Buradan yola çıkıldığında kişinin yalnızca sorununun olmaması yeterli olmamakta ilaveten kişi her açıdan olumlu durumda olmalıdır. Sorun merkezli psikoloji yaklaşımları, kişinin şikâyetinin azaltılması veya sonlandırılmasını amaçlayan modele odaklanmaktadır. İkinci Dünya Savaşı’ndan önce psikoloji alanının, psikolojik açıdan hasta insanları sağlığına kavuşturmak, üstün yeteneklilerle alakadar olmak ve sağlıklı bireylerin iyi oluşunu arttırarak, gelişimine katkı sağlamak gibi üç ana fonksiyonu vardı. İkinci Dünya Savaşı’yla yalnızca sorunlu kişileri iyileştirmeye yönelmiştir. Fakat bu yönelim ile diğer iki taraf göz ardı edilmiştir. Bir yandan Dünya Sağlık Örgütü’nün sağlıklı bireyi yalnızca sorunu bulunmayan birey şeklinde görmemesi, diğer yandan psikoloji biliminin yalnızca problemlili kişiye odaklanmaması, başka açıdan insanların çoğunluğunun psikolojisinin sağlıklı olmayan birey kategorisinde bulunmaması sebeplerinden dolayı insanoğlunun üstün özelliklerini dikkate alan bir yaklaşımın oluşması kaçınılmaz olmuştur. Günümüzde bu yaklaşım pozitif psikoloji adını almıştır (Demir ve Fulya, 2020).

Pozitif psikoloji akımının yaşamın olumsuz taraflarını yok saymak veya olaylara pozitif bakmak gibi bir maksadı yoktur. Gerçekte pozitif psikolojinin maksadı madalyonun öbür tarafıyla birey davranışının olumlu tarafıyla alakadar olmak ve olumsuzluğun incelendiği kadar olumlunun da irdelenmesi gerektiğini ifade etmektedir (Gable ve Haidt, 2005). Ayrıca pozitif psikoloji akımı, olumlu bireysel kazanımlar (mutluluk, iyiyi muhafaza etme, hoşnutluk, umut, iyimserlik ve olumlu hisler), olumlu bireysel nitelikler (beceriler, ilgi alanları, hayal gücü, akıl, erdemler, güçlü karakter, mana, hedef, gelişim ve cesurluk) ve pozitif toplulukların (aileler, eğitim kurumları, kurumlar, gruplar ve halk) incelenmesidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikolojinin yoğunlaştığı üç odak noktası vardır. İlki mutluluk, zevk, neşe ve düşüncelerini rahat ifade etme tarzında olumlu kavramları barındırmaktadır. İkincisi, karakter, yetenekler ve beceri vb. yine kişiliğe ilişkin olumlu faktörleri içermektedir. Üçüncüsü ise, aile, okul, örgüt, topluluk ve toplum gibi pozitif birimleri kapsamaktadır (Yıldız, 2015).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) tarafından pozitif psikoloji kavramı üç aşamada şu şekilde ifade edilmektedir:

- Kıymetli öznel/bireysel tecrübeler (öznel düzey): Bireysel “*iyi-oluş*” (well-being), hoşnutluk ve doyum (dünde), mutluluk ve süreklilik (bugünde) ve beklenti ve iyilik hali (yarında).
- Olumlu kişisel nitelikler (kişisel düzey): Sevgi hissi ve çalışma becerisi, cesaret, insanlar arası iletişim becerisi, görsellik, yardım severlik, gayret, bağışlama, eşsizlik, öngörü sahibi olmak, maneviyat, üstün beceri ve ahlak sahibi olma.
- İnsanları kaliteli yurttaşlığa yönlendiren kurum ve erdemler (örgüt düzeyinde): Görev bilinci, bedensel ve ruhsal tatmin, fedakârlık, terbiye, alttan alma, mütevazılık ve çalışma ahlakı.

Öznel düzeyde; insanoğlunun geçmişte kalan yaşanmışlıklarından memnuniyet duyması, şu andan mutlu olması ve geleceğe yönelik iyimser ve umutlu olmaları üzerinde durulmaktadır. Kişisel düzeyde; sosyallik, görev bilinci, sevmek, cesurluk, bağışlama ve başkalarının iyiliği için çalışma gibi özellikler kişinin pozitif kişisel özellikleri kabul edilmektedir. Örgütsel düzeyde ise, kişilerin gerek bireyseline gerek ise ülkesine faydalı insanlar olmalarına katkıda bulunacak pozitif hipotezlerle çalışılmaktadır (Keven ve Aklıman, 2015).

Luthans (2002) alan taraması sonucunda psikoloji bölümünde çalışılan 375.000 araştırma makalesinde olumsuz olguların (bunalım, ruhsal bozukluklar, kaygı, korku, öfke gibi) dikkate alındığı ve yalnızca 1000 araştırmada olumlu kavramların konu alındığını ifade etmiştir.

2.1. Pozitif Psikolojinin Tanımı

Literatürde iyi-oluş, iyimserlik, umut, şükran, sosyal destek, mizah, yaratıcılık, bağışlama, öz güven gibi çok sayıda faktör, pozitif psikoloji araştırma ilgi alanını oluşturmuştur (Lopez ve Snyder, 2007; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikoloji, insanoğlunun, grupların ve kurumların işlevsellikte doğru ilerlemesine yardımcı olan ve gelişmelerine katkıda bulunan, sistemin çalışması, olarak tanımlanmıştır (Yıldız, 2015).

Bir başka tanımda Sheldon ve King pozitif psikolojiyi, insanoğlunun pozitif kişilik ve karakter niteliklerini, üstün taraflarını araştırma konusu yapan bir alan olarak ifade etmiştir (Sheldon ve King, 2001).

Pozitif psikoloji; insanların, toplulukların ve işletmelerin ilerlemelerine veya en elverişli seviyede faaliyet göstermelerine fayda sağlayacak durumların ve aşamaların çalışılması şeklinde ifade edilmiştir (Gable ve Haidt, 2005).

Seligman ve Csikszentmihalyi pozitif psikoloji konusunu; olumlu bireysel tecrübe, pozitif kişilik özellikleri ve hayatın kalitesini yükselten, yaşam içinden çıkılmaz ve anlamsız olduğunda kişiyi anlamsızlıklara karşı ayakta tutan pozitif yaklaşımların bilimi olarak ifade etmişlerdir. Pozitif psikoloji araştırmaları kişinin negatif taraflarını da göz önünde bulundurarak iyi hali artıracak erdemlerin, bireysel özelliklerin ve becerilerin geliştirilmesini merkeze alan bilim dalıdır (Gürsu ve Yaşar, 2019).

Pozitif psikoloji kısaca insanoğlunun yaşama bağlanmasına ve yaşamını içinde bulunduğu yerden daha iyi bir konuma götürmesine katkıda bulunan, nelerin pozitif olduğu ile ilgilenen bilim dalı olarak ifade edilebilir (Peterson, 2000).

2.2. Pozitif Psikolojinin Önemi

Seligman, kızıyla yaşadığı bir olayın, pozitif psikoloji kavramının gerekliliği konusundaki inancını desteklemesine sebep olduğunu ifade etmiştir. Seligman, kızının evlerinin bahçesinde gürültülü oynadığı esnada gürültüye tahammül edemeyerek, kızına sesini yükselttiğini belirtmiştir. Bunun üzerine kızının kendisine, “5 yaşına gelinceye dek sürekli ağlayıp mızızlandırdığını, 5 yaşında sızlanmayı bırakmaya karar verdiğini, sızlanmayı bıraktığında babası olarak kendisinin de söylenmeyi bırakacağını” belirtmektedir. Seligman, bu durumun ona bir yarar sağladığını, yeni bir bakış açısı yakalayarak yanlış dönüşürmekten ziyade, olumlu yönlelere daha da değer katmak

gerektiğini ortaya çıkarması nedeniyle önemli olduğunu ifade etmektedir (Demir ve Fulya, 2020).

Pozitif psikoloji, geleneksel akımın tamamlayıcısıdır. Birey, topluluk ve kurumlar pozitif psikoloji araştırma alanıdır (Güngör, 2017).

Luthans (2002), psikoloji alanının öncelikle sorunu tedavi etmeye çalışmak, sorunların önüne geçmek ve kişilerde üstün özellikler oluşturmak, şeklinde üç ana maksadı elde etmek için çabaladığını belirtmektedir. Pozitif psikoloji ise, hayattaki negatiflere ilişkin algıyı nasıl değiştirilebileceği ve yerini dolduracak pozitif olguları araştırma amacındadır; bu alanda kuramsal algı meydana getirerek, kişilerin, toplulukların, işletmelerin gelişmesine fırsat yaratan etkenleri tespit etmek ve iyileştirmek adına bilimi yöntem edinme vizyonu ile yol almaktadır. Pozitif psikoloji terapi, rehberlik, eğitim ve sağlık bölümlerinde olduğu gibi, işletmelerde de hızlı bir şekilde ilerlemeye başlamıştır. Gelişime açıklık ve işletme performansına pozitif etkisi nedeniyle pozitif psikoloji, çalışma hayatında etkili bir destek faktörü olacaktır. Yönetimin, insan sermayesini geliştirme ve kullanma yöntemini görmede, örgüt politikasını organize etmede veya iş görenlerin en iyi katkıyı sağlamasında, geçmişten günümüze ve yarına da örgütlerde ana bir kavram olarak yerini alacaktır (Luthans, 2002).

Günümüzde Pozitif psikoloji alanında ilerleme gerçekleştirmek maksadıyla; “Pozitif Psikoloji Yönetim Kurulu” ve “Pozitif Psikoloji Merkezi” inşa edilmiş, “*Journal of Positive Psychology*”nin başı çektiği çok sayıda dergi yayına girmiş ve lisansüstü eğitim programları eğitime başlamıştır. Pozitif psikoloji zamanla daha fazla ilgiyi üzerinde toplamaktadır (Demir ve Fulya, 2020).

3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

Pozitif örgütsel davranışın parçası olan pozitif psikolojik sermaye insanların sıkıntılı, sorunlu taraflarına odaklanmak yerine, onlar açısından iyiye ve mutlu oldukları yönlerine odaklanmanın gerektiğini vurgulamaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin, pozitif örgütsel davranışın bir parçası olduğu araştırmalar sonucunda ortaya konmuştur (Luthans, 2002).

Psikolojik sermaye kavramı işletmelerin kritik sermayesi olan iş görenlerinin performanslarını yükseltme çabasıyla, iş görenlerin iyileştirilebilen, yenileştirilebilen ve seviyesi tespit edilebilen psikolojik sermaye kapasiteleri ile bağlantılı faaliyetler şeklinde açıklanabilir (Luthans ve Jensen, 2002).

Psikolojik sermaye, işletmede çalışanların ortaya koyduğu davranış, iş performansı, iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık gibi faktörlerle bağlantılıdır (Sümer, 2012).

Luthans ve arkadaşları (2004) tarafından pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramları birlikte ele alınmıştır ve ekonomik, sosyal ve insan sermayeleri dışında bireylerin pozitif güçlü yanlarına odaklanan pozitif psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmıştır (Erkmen ve Esen, 2012). Örgütlerde geleneksel sermayenin değişen dünyamızda tek başına yeterli olmayacağı öngörülerek, insanın içinde var olan gücün örgüte sağlayacağı yararlar üzerinde durulmuştur. Pozitif psikolojik sermaye kavramı, insan sermayesinin “*ne biliyorsun?*”, sosyal sermayenin “*kimi biliyorsun?*” ve ekonomik sermayenin “*neye sahipsin?*” sorgulamasından ayrı “*kimsin*” ve “*ne olabileceksin?*”e yanıt bulmaya çalışmaktadır (Luthans ve ark., 2006).

Pozitif psikolojik sermaye kavramı, umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından meydana gelen bir sermaye olmanın yanında, meydana geldiği bu bileşenlerin tamamından fazlasını açıklamaktadır (Luthans ve ark., 2006).

3.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tanımı

Pozitif psikolojik sermaye bireylerin negatifliklerine odaklanmaktansa onların pozitif sermayelerini devreye sokmayı amaçlayan bir yaklaşımdır (Tösten ve Özgan, 2017).

Pozitif psikolojik sermaye; insanın pozitif psikolojik iyileşme boyutu şeklinde tanımlanabilir. Pozitif psikolojik sermaye bireyin “*kim*”i ifade ettiği ve dönüşümsel boyutta “*kim*” olabileceğini inceler (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Pozitif psikolojik

sermaye; çalışanların güçlü taraflarını bulmaya ve onları daha da güçlendirmeye çalışarak, çalışanlarda üst sevide iyilik, mutluluk, başarı kapasitesi elde etmeyi öğrenmelerini amaçlamaktadır (Luthans ve ark., 2007).

Pozitif psikolojik sermaye işletmelerde rekabet yönünden işletmeye avantaj sağlayan sermaye türlerine (ekonomik, insan ve sosyal sermaye) ilave kapsamında doğmuştur (Luthans ve ark., 2004). İnsan sermayesi ve sosyal sermayenin dışında pozitif psikolojik sermaye bugünün örgütlerinde bireyin önemine dikkat çekmek ve bireyin sahip olduğu sermayeden faydalanmak için kavramsal bir çerçeve sunmakta ve görevsel olarak bütünleştirerek kişilerin potansiyelini ortaya koymada önemli bir yer tutmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

Psikolojik sermaye; çalışanın verim elde etmek için sermaye kaynaklarını etkili bir yolla işletmeye çekebilme özelliğidir (Envick, 2005). Pozitif psikolojik sermaye bilinen farklı sermaye çeşitlerindeki gibi yatırım yapılan hatta küçük maliyet ile yatırım yapılabilen ve yönetilebilen bir sermaye kaynağıdır (Luthans ve ark., 2004).

Psikolojik sermayenin; bileşenleri umut boyutu, psikolojik dayanıklılık boyutu, öz yeterlilik boyutu ve iyimserlik boyutlarının toplamı olduğu ve kapsamlı bir pozitifliği barındırdığı ifade edilebilir (Luthans ve ark., 2007).

Pozitif örgütsel davranış kapsamında evrilen psikolojik sermaye; zorlu işler karşısında başarıya ulaşmak için kendine güven duyma, amaçlarına ulaşmada gayret ve kararlılık sergileme, bugün ve yarında başaracağına dair umut besleme, engellere karşın vazgeçmeden başarıya ulaşma faktörleri ile açıklanabilen, çalışanın gelişimine ait pozitif psikoloji şeklinde ifade edilmektedir (Luthans, 2004).

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin, bireylere rekabet dünyasında, ekonomik, insan ve sosyal sermaye türlerine göre daha fazla avantaj sağlamaya katkısı olduğunu tespit etmişlerdir (Luthans ve ark., 2005). Luthans ve arkadaşları (2007), psikolojik sermaye kavramını 2007 yılında yeniden düzenleyerek, çok daha kapsamlı anlam taşıyan bir tanımlama oluşturmuşlardır. Bu tanım; pozitif psikoloji insanoğlunun odak noktasını doğru olana yönlendirmesi ve nasıl gelişim sağlayacağı ile ilgilenmesidir (Luthans ve ark., 2007).

3.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Önemi

Günümüz rekabet ortamında işletmelerin ayakta kalması, sürdürülebilir rekabet ortamını işletmede yaratması, kar elde etmesi ve büyümesi nitelikli insan sermayesine

sahip olması ile mümkün olacaktır. İnsan kaynağının sadece eğitimli olması değil, hali hazırda sahip olduğu pozitif psikolojik sermayesini de güçlendirmesi gerekmektedir. Pozitif psikolojik sermaye konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde; çalışanda performans artışı, işletmeye aidiyetin artması, iş tatmininin yükseltilmesi vb. sağladığı olumlu katkılarla, işletme açısından da beklentileri olumlu yönde destekleyen kapsamlı bir sermaye türü olduğu görülmektedir.

İş ortamında iş görenlerin karşı karşıya kaldığı olumsuzlukların odak haline getirilmesi, yaşanan olumsuzluklarda çalışma ortamının eksilerinin öne sürülmesi, çalışma ortamında olumsuz ortam algısı yaratmaktadır ve iş görenler de bu tarz olumsuz bir çalışma ortamında ihmal edilen kişiler olmaktadır. İş dünyasında, sosyal ortamlarda veya çalışma ortamında bir görev yapılırken olumsuzluk odaklı olunmamalıdır. İnsanoğlu yaradılıştan yaratıcı, üretken, değişime açık ve değişimi yakalayandır (Yıldırım, 2019).

Çalışma dünyasında performansın yükseltilmesi konusu oldukça zorlaşmıştır. Bilginin hızlı yayılması, uzmanlık isteyen kadroların belirgin nitelikler gerektirmesi ve iş görenlerin değişimi takip etmelerinin gerekliliği, işletme psikolojisi bölümünde inovatif açısından güncel yaklaşımların doğmasına yol açmıştır. Pozitif psikolojiden hareketle olumsuzdan ziyade pozitif davranışları dikkate alan pozitif örgütsel davranış alanı meydana gelmiştir. Pozitif örgütsel davranış alanındaki araştırmalarla birlikte işletmelerde çalışanın önemini anlamak ve çalışanın gerçek potansiyelini ortaya koymasını sağlamak adına insan sermayesi ve sosyal sermayenin ışığında pozitif psikolojik sermaye kavram olarak dikkatleri çekmiştir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Günümüzde, iş görenin pozitif psikolojik sermayesini başarımını artırma yönünde kullanması halinde (Badak, 2019), olumlu bir örgüt iklimi oluşturulacaktır. Yapılan bir araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile işletmede olumlu bir örgüt iklimi oluşturulduğunda, iş görenlerin performanslarının arttığı ortaya çıkmıştır (Luthans, 2002).

Youssef ve Luthans (2007) pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan; umut boyutu dayanıklılık ve iyimserlik bileşenlerinin, performans, iş doyum, iş hayatındaki mutluluk ve işletmeye aidiyete pozitif katkılarının bulunduğunu tespit etmişlerdir. Burada pozitif psikolojik sermayenin önemi; öz yeterlilik, umut boyutu, iyimserlik boyutu ve dayanıklılık boyutlarının ayrı ayrı ölçülebilen, kişilerce eğitimle kazanılabilen ve geliştirilebilen kavramlar olmasıdır. Bu kapsamda işletmelerinde pozitif ortam oluşturarak iş görenlerden yüksek seviyede performans bekleyen yöneticiler, iş görenlerinin üstün ve eksik yönlerini, karakterlerini de gözетerek tespit etmeli, iş görenlerinin pozitif ve negatif davranış

değişkenlerini anlamalı ve bu değişkenlerin işe olan etkisini tespit ederek “*psikolojik sermayelerine*” yatırım yapmalıdırlar (Keleş, 2011).

Luthans ve Youssef iş görenlerin kafalarının boş olmadığını ve yaşam tecrübelerini işletmeye taşıdığını ifade etmiştir. İş görenin sosyal ortamında oluşan durumlar kesintisiz şekilde pozitif psikolojik sermaye alt bileşenleri olan, umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarını biçimlendirir. İşletmeler bu değişimleri iş görenlerin pozitif psikolojik açıdan zorlamadan şekillenmesi ve yenilenmeleri olarak değerlendirmeli bir avantaj kabul etmelidirler. Bu değişim sonucunda iş görenlerin, işverenlerine güveni artar ve işletmede kendilerine çok önem verildiği yönünde algıları oluşur. Sonuç olarak rekabet üstünlüğü elde edilir (Luthans ve Youssef, 2004).

Günümüz rekabet savaşları ortamında teknolojinin de gelişmesiyle birlikte, örgütlerin birbirlerine karşı üstünlük sağladığı güç çeşitleri içinde pozitif psikolojik sermaye, iş gören performansı ile iş tatmini kavramlarının önemi giderek artmaktadır (Gül Doğan, 2021).

Literatür incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin çalışana ve örgüte sağladığı faydaların fazlalığı nedeniyle, akademik çalışmalarla desteklenmesi gerektiği görülecektir.

3.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri

Pozitif psikoloji yaklaşımının işletmeye yansımalarının, iki farklı alt yaklaşım ile gerçekleştiği görülmektedir. İlki “*Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu*”; sorunlu ve kriz durumlarında işletmenin hayatını sürdürmesi için olumlu durumlara dikkat çekmektedir. Diğeri “*Pozitif Örgütsel Davranış*” ise; “*bugünün çalışma hayatında gelişim için ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir şekilde yönetilebilir pozitif yönelimli olan insan kaynaklarına ilişkin güçlü yönler ve psikolojik kapasiteler üzerinde yapılan çalışma ve uygulama*”dır (Luthans, 2002).

Günümü rekabet dünyasında çoğu bölümde meydana gelen dönüşüm işletmelerde rekabet avantajı yaratan sermaye çeşitlerine de etki etmiştir. Alışlagelmiş sermaye çeşitleri devamlı rekabette elzem de olsa, günümüzde yeterli değildir. Rekabet üstünlüğü sağlamada insanı öne getiren sosyal, kültürel, pozitif psikolojik sermaye türleri gibi güncel sermaye türleri önem kazanmaktadır (Sümer, 2021).

Psikolojik sermaye genel olarak, iş görenin sahip olduğu pozitif ve iyileştirilebilir nitelikler bütünü şeklinde ifade edilebilir. İnsan sermayesine ve örgütsel davranışlara güncel yaklaşım kazandıran pozitif psikolojik sermaye umut bileşeni, öz yeterlilik bileşeni,

iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık bileşeni dört ana alt bileşenden meydana gelmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının toplamından daha fazlasını ifade ettiği savunulmaktadır (Luthans ve Avolio, 2007). Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı doğrultusunda şekil bulan psikolojik sermaye; Öz-yeterlik; zor olanı başarmaya ilişkin kişinin öz güven duyması (Stajkovic ve Luthans, 1998); umut; başarı maksadına ulaşmada kişinin sebat göstermesi ve süreci revize edebilmesi (Snyder, 2002); iyimserlik; günümüzde ve gelecekte kişinin başarı elde edeceği konusunda pozitif düşünceler taşıması (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006); psikolojik dayanıklılık; zorluklar ve sorunlar karşısında kişinin dayanıklı olabilmesi ve toparlanabilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008; Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarına bu araştırmada ayrıntılı yer verilecektir.

İçerikte bağımsız görünmelerine karşın, birimleri bağlantılıyan ve bu birimlerin toplamından oluşan daha üst ana unsuru teşkil eden pozitif psikolojik sermaye, çalışma hayatında çalışma performansı ile ilgili olarak, daha çok motivasyon oluşturacaktır. Bu açıdan; Luthans, gerek öz yeterliliği gerekse umut düzeyi yüksek bir iş gören, sadece karşılaştığı ve mücadele gerektiren görevleri üstlenmek için emek sarf etmeyecek, ayrıca bireyi amacına götürecek alt amaçları da tespit edip, fırsatları tahmin edip, zorlukların üstesinden gelmek için çok yöntem deneyecektir. Böylelikle çok fazla performans göstererek üst seviyede iş tatmini kazanacaktır. Bunun gibi bir pozisyon iyimserlik bileşeni ve psikolojik dayanıklılık boyutunda da kabul görüp, bu faktörlerin öz yeterlilik bileşeni ve umut bileşeniyle birlikte var olması halinde, kişinin öz güveninin yüksek düzeyde olacağı, gereken eforun sergilenerek farklı yolların tespitinde zorlanılmayacağı ifade edilmektedir (Luthans, 2002).

3.3.1. Umut

Umut konusunda çalışmalarda bulunan Synder ve arkadaşları ise; kişilerin başarıyı deneyimlemede kişiyi hedefe yönlendiren enerji ve yol olarak ele alınmıştır (Synder, 1991). Synder’a göre umut insanoğlunun “*başarılı olabileceğine ilişkin bir duyuma sahip olması*” yani başarı için ön koşul şeklinde kabul görmesi olarak ifade etmiştir. Umut konusunda gerçekleştirilen çalışmalar, umut için bireylerin hayatında mental ve fiziki karşı karşıya kalınan zorluklarla başa çıkma açısından önemli bir kavram olduğunu göstermektedir. Çalışma hayatında umut, iş görenlerde bir görevin başlangıcındaki

motivasyonlarını yükseltmekte ve üstün performans sergilemelerini sağlayan itici bir güç oluşturmaktadır (Sümer, 2021).

Umut, insanın yeryüzünde varoluşundan bu yana DNA'sında bulunduğu kabul edilen bir kavramdır. Umut ile ilgili 1950'lerde yapılan çalışmalarda ve araştırmalarda ön görüsel ve psikolojik boyutları olan kavram olarak tanımlanmıştır (Luthans, 2007).

Umutunu kaybetmeyen bireyler icap ettiğinde hedefine yalnız ulaşabilir. Zorlu süreçlerde ise mağlubiyeti reddederek kişileri ve kitleleri kaynaştırıcı bir etkiye sahiptir. Etkili liderlerin, tuttuğunu koparan komutanların umut kapasiteleri yüksektir (Tarhan, 2011).

Jerome Frank (1968) geniş çaplı araştırmalarda bulunan Jerome Frank (1968) umudu “ *iyi olma duygusu veren ve kişiyi harekete geçmek için güdüleyen bir özellik*” olarak ifade etmiştir (Akman ve Korkut, 1993).

Kişilerin umut bileşenlerine sahip olduğunu saptayabilmek için farklı sorular sorulabilir. İradeniz dayanıklı mıdır? Karşılaştığınız zorluklar amacınıza ulaşmanızı engeller mi? Hedefinizi elde etmek için emek harcar mısınız? Kaderinizin hakimiyetinin sizde olduğu inancında mısınız? Aklınızdaki işi sonuçlandırmak uğruna uzun saatler ya da günlerce belki de aylarca çalışır mısınız? Belirli bir hedefiniz var mı kendinize hedef belirleyebilir misiniz? Hedeflere bağlanmak sizi iyi hissettirir mi? Eğer bu soruların büyük çoğunluğu için cevabınız olumlu ise kişilerin umut kavramının irade dayanıklılığı bileşenini barındırdığı düşünülmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Umudu arttırmanın bir yolu olarak bireyin olumlu taraflarını, önceki başarılarını görebilmesidir. Böylelikle kişide pozitif beklentiyi yani iyimserliği ortaya çıkarır. İyimserlikle birlikte olumlu beklentiler artar (Tarhan, 2011).

İnsanoğlunun bir pürüzle karşı karşıya kaldığında, farklı çözüm yollarını göremeyerek kendisini başarısızlığa itmesi, öğrenilmiş çaresizlik olarak ifade edilmektedir. İşte tam da burada umut kavramı, insanoğluna hedeflerine ilerlerken farklı yollar olduğunu da fark ettirmektedir. Umut düzeyleri yüksek olan çalışanların, hedefe ulaşma istekleri sayesinde, karşılaştıkları zorlukları öngörmede ve hedefe ulaşmak için farklı alternatifler geliştirmekte başarılı oldukları ileri sürülmüştür (Luthans, 2007).

Literatürde umut bileşeni, akademik başarı, performans, iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilişkilendirilmiştir. Araştırmalar sonucunda umudu fazla bireylerin iş tatminlerinin, iş performanslarının ve örgüte bağlılıklarının da arttığı ve işten ayrılma oranlarının azaldığı belirtilmektedir (Peterson ve Luthans, 2003).

3.3.2. Öz yeterlilik

Öz yeterlilik alanındaki çalışmaların öncüsü Albert Bandura'dır (Arseven, 2016). Öz yeterlilik kavramsal olarak Bandura'nın Sosyal Bilişsel Öğrenme kuramında hayat bulmuş ve bu kuramı sayesinde, ilk kez ve teorik açıdan incelemiştir. Bandura (1994) öz yeterliliği *“bireyin, belli bir performansı göstermek amacı ile gereken organizasyonu yapıp, başarılı bir şekilde hayata geçirme kapasitesi hakkında kendisi ile alakalı yargısı”* olarak ifade etmiştir.

Başka bir tanımda öz yeterlilik; bireyin motivasyonunu ve zihinsel faktörlerini, yaşamındaki durumları kontrol altına alacak kadar içselleştirmesi ve yaşarken karşı karşıya kaldığı problemleri çözebileceğine dair inancı şeklinde ifade bulmuştur (Stajkovic ve Luthans, 1998).

Kısaca öz yeterlilik, imkânsız gibi görünen işleri başarmak uğrunda çaba harcayan bireyin kendisine olan özgüvenidir (Keleş, 2011). Kişiler performansları açısından öz yeterlilikleri hakkında şüpheyne sahipse, zorluklarla karşı karşıya kaldıklarında savaştan çekinerek kendilerini zayıf hissettiren endişeyne kapılmaktadırlar. Hâlbuki öz yeterlilik düzeyi yüksek kişilerin, daha çok çaba içeren hedefler seçtikleri ve karışık işlerle başa çıkmada alternatifli çözüm yolları üretebildikleri görülmektedir (Sümer, 2021).

Öz yeterlilik kişinin işini başarıyla yerine getirebilmesi konusunda kapasitesinin farkına vararak, hedeflediğini başarı ile icra edebileceği ihtimali için beklenti içinde olmasıdır. Kişinin belirlediği hedefleri başarmada kendisini yeterli hissetmesi, değişimlerle daha kolay başa çıkabilmesini sağlamaktadır (Kandemir, 2020).

Bireyin yeterliliğine olan inancı işe olan hâkimiyetini, işinde ne kadar karalılıkla ilerleyebileceğini, geliştirdiği yolların düzenli mi yoksa düzensiz mi olacağı, zorluklara karşı ne kadar dayanıklı olabileceği ve oluşacak ya da oluşan kriz durumlarıyla ne kadar baş edebileceğini etkilemektedir (Sümer, 2021).

Luthans ve Stajkoviç (1998)'e göre öz yeterlilik seviyesini etkileyen dört aşama vardır. Bunlar;

- Eylemsel Ustalık Deneyimleri (Enactive Mastery Experiences): Görevin sonucunun başarılı olması öz yeterliliği etkilemektedir. Elde edilen başarı öznedir. Öz yeterlilik bireyden bireye değişiklik gösterebilmektedir. İş görenin gösterdiği performans durumu ile başarısı arasındaki ilişkinin derecesi farklıdır.

- **Temsili Öğrenme (Vicarious Learning):** Çalışan kişinin işi konusunda donanımlı olmadığı durumlarda, aynı işi yapan başka bir kişiyi gözlemleyerek görevine hakim olabilmektir. İzleyen iş gören ile izlediği iş gören arasındaki görev yönünden benzerlik arttıkça öz yeterliğe sağlanan katkı da artacaktır.
- **Sözlü Cesaretlendirme (Verbal Persuasion):** İş görenin takip ettiği diğer bir iş gören tarafından yüreklendirilmesi ya da güdülenmesi, takip edenin öz yeterliğini olumlu etkilemektedir.
- **Psikolojik Uyarılma (Psychological Arousal):** Çalışanların her birinin psikolojik uyarılmaları farklıdır. Bazıları streslidir ve zorlayan süreçlerden geçip başarıyı yakaladığı anda kendini yeterli olarak görebilir. Bazıları için ise tüm işi yolunda giderek başarılı olursa kendini yeterli bulur ve bu durumdan memnun olur. Yani öz yeterlilik durumları kişiye göre farklılık göstermektedir.

Öz yeterlilik seviyeleri yüksek olan insanların ana özellikleri (Kelekçi ve Yılmaz, 2015); güçlükler karşısında sabırlı ve istekli tavır içerisindeyler. Kişi büyük hedefleri başarmak ve zor işleri yerine getirmek konusunda isteklidir. Birey motivasyonunu sağlamak konusunda içsel olarak yeterlidir. Hedefleri doğrultusunda çaba sarf eder. Güç koşullar ile karşılaştığında gayret ve kararlılıkla yoluna devam eder. Bireylerin öz yeterlilik seviyesi değişkenlik gösterdiğinde, performansları ve tutumları değişmektedir. Yüksek öz yeterlilik seviyesi olan bireyler, başarısızlık karşısında eksikliklerinin farkındadırlar. Böylece bu insanlar yılmayarak zorlukları aşıp başarmaya isteklidirler. Karşılaştıkları bir sorunda hemen farkına vararak öz yeterlilik seviyesini yükseltirler ve yeniden daha donanımlı olarak başarılı olmak için çaba sarf ederler. Öz yeterlilik seviyesi düşük kişiler güçlükler karşısında, hırs sahibi olmadıkları için kendilerini motive edemezler azimle ve kararlılıkla işlerine bağlanamazlar. Çabuk bıkarlar, gayret göstermek istemezler. Başarısızlıklarının nedeni olarak yeteneksizliğini öne sürer; öz yeterlilik ve şahsına olan güveni kaybolur, düzelemezler. Müteakiben ise psikolojik bozukluklar gelişir (Tösten ve ark., 2017).

3.3.3. İyimserlik

Psikoloji yönünden iyimserlik, sorunlar ve zorluklarla karşılaşıldığında bu problemlerin sonucunda olumlu şeylerin olacağına dair beklentidir (Akçay, 2011).

İyimserlik, umut ve güvenle inşa edilen, başarılı ve pozitif gelecek için bürünülen zihni bir yaklaşımdır. İyimserler, güzelliklerin olmasını bekleyenlerdir. İyimser beklentiler,

zorlukların üstesinden gelmede başarılı olma, düşük düzeyde stres, fiziksel açıdan sağlıklı olma ve amaçlara ulaşmada daha yüksek seviyede kararlılık gibi birçok fayda ile ilişkilidir (Tösten, 2015).

Bireyin hedefini elde etmek için gayretlerinde inatçı olmasını teşvik edecek şekilde yaşamda karşısına olumlu olayların çıkacağına ilişkin genel bir bekleyiş şeklinde ifade edilmektedir (Güler, 2009).

İyimser olan bireyler dündeki başarısızlıklarına karşın iyimser beklentilerle yarın konusunda hep inanç içerisindedir. Ancak kişinin dündeki yenilgilerinin yönetilebilen ve yönetilemeyen taraflarına karşı temkinli olması gerekmektedir. Böylelikle bireylerin iyimserlikleri gerçekçi olarak geliştirilebilir (Şengün ve ark., 2016).

İş hayatında pozitif yönelimler çok sayıda örgütsel davranış faktörüne etki edebilmektedir. Yazında iyimserliğe sahip bireylerin iş ortamında daha fazla efor sarf etmeye güdülenilebilen, daha doyum sahibi, engellere fazla dayanıklı, fiziki ve ruhsal açıdan daha sağlıklı olduğunun tespit edildiği araştırma sayısı artmıştır. İş dünyasında iyimserlik algısına sahip bireylerin pozitif etkilerini ifade eden Seligman ve Schulman, satış elemanlarıyla gerçekleştirilen çalışmada, iyimserlik algısına sahip çalışanların satış oranları ve performanslarının daha üst seviyede bulunduğu görülmüştür. Kötümser çalışanların ise, işten ayrılma oranlarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Güler, 2009).

İyimserlik, sadece yarınla ilgili olumlu bir tahmini veya fikri değil, yaşananları bir takım sebeplere dayandırmayı içerir (Akçay, 2011). İyimser kişiler, mağlubiyetler için kısa zamanlı bir problem olduğu ve sebeplerinin de sadece bir olguyla sınırlanacağı inancını kabul ederler. İyimserler genellikle mağlubiyeti şahıslarına değil durumlara, kötü şansa ve başka kişilere dayandırır. Böyle kişiler mağlubiyetten olumsuz etkilenmezler. Sorunla karşı karşıya kaldıklarında, bu durumu bir aşılması gereken bir zorluk olarak görür ve üstesinden gelmek için gayret ederler (Şengün ve ark., 2016).

3.3.4. Psikolojik dayanıklılık

Kişinin bütün güçlükler karşısındaki sebatı, uyumluluğu, esnekliği, değişikliklere karşı tutumları ve psikolojik baskılara tepkisini ifade eder. Çoğunlukla hayat boyunca süren, kişinin etrafı ile gerçekleşen, devamlı değişiklik ve belirsizliklere karşı gerçekleştirilen çabaların sonucu elde ettiği yoğun ve kıymetli bir olgudur (Özkalp, 2009). Dayanıklılığın çoğunlukla olumsuz durumlarda gerçekleştiği düşünüldüğünde, iş hayatına

has negatif durum ve süreçlerde kişinin gerginlikle mücadelesini basitleştiren bir nitelik olacağı değerlendirilebilir (Luthans, 2002).

İnsanoğlu yaşamı süresince birçok sorun ve engelle karşılaşmaktadır. Belirlediği hedefini elde etmek için mücadele ederken başarısız olabilmektedir. Geçmişte bilim insanları, dünyaca ünlü liderler, icat yapan kayda değer kişiler ilk kez denediği işlerde başarısız olmuşlardır. Örneğin Henry Ford işletmesinin beş kez arka arkaya iflasına rağmen bugünkü Ford markasını dünyaya kazandırmayı başarmıştır. Daha da geçmişe gittiğimizde Edison ampülü icadı esnasında bin kez olumsuz sonuçla karşılaşmasına rağmen ampülü icat etmiştir. Wright kardeşlere gelince çoğu başarısız denemelerle birlikte maddi sıkıntılar, salgın hastalıklarla mücadele ederken bile zorluklar karşısında yılmayıp uçak üretmişlerdir. Onların başarısız denemelere ya da yenilgilere rağmen hedeflerinden vazgeçmedikleri kabul edilmektedir. Tarihte anılan bu insanlar engeller karşısında mücadeleye devam ederken onların devam etmelerini sağlayan en önemli etken psikolojik dayanıklılıkları olmuştur (Hefferon ve Boniwell, 2018).

Luthans (2002) çalışmalarında pozitif değişim ve ilerleme gibi durumların olumlu duyguları ortaya çıkardığını tespit etmiştir. Olası bir olumsuz durum karşısında sahip olunan pozitif duygular psikolojik dayanıklılığı artırmaktadır. Bir sınıf öğretmenin mesleğine karşı duyduğu sevmeye, adapte olma, adanmışlık gibi olumlu duygular sınıfında oluşan herhangi bir olumsuz durumla baş etme kabiliyetini arttırmaktadır (Büyükgöze, 2014).

Coutu (2004) çalışmaları ile karşılaştığı teorilerin neticesinde dayanıklılık sahibi insanlarda şu üç özelliğe dikkat çekmiştir;

- Gerçekliği benimseme kararlılığı: Asıl olanla karşı karşıya gelme cesaretidir. Gerçeği olduğu gibi kabul edebilmek için engellere rastlamadan önce kişinin zorlukları göğüsleyebilecek ve onları bertaraf edecek yönde hazırlanmasıdır.
- Hayatın anlamlılığına ilişkin yoğun inanç: Güçlü örgütler uzun süreçte değer mekanizmalarını çok az değiştirir ve zorluklarla karşılaştığında destek alır.
- Merak uyandırıcı bir doğaçlama becerisi: Bireysel beceriler ve örgüt prensipleri gündeme geldiğinde problemleri bilinen yöntem veya maksada göre uygulamalar kullanmadan ortadan kaldırma kapasitesini kullanabilme gücüdür.

İlaveten bu özelliklerden bir ya da birkaçına sahip bulunulduğunda engellerin aşılabileceği fakat sahici dayanıklılığın yukarıdaki üç faktörü de kişinin bünyesinde barındırması ile mümkün olabileceğini ifade etmektedir (Coutu, 2004).

Psikolojik sermayenin öz yeterlilik, umut ve iyimserlik bileşenlerinin, dayanıklılık bileşeniyle yakınlığı veya uzaklığı durumları vardır. Öz güven sahibi, umutlu ve iyimser bireylerin diğer bireylere nazaran sıkıntıyı atlatıp toparlanma olasılığının daha iyi olduğu bir gerçektir. Diğer yandan dayanıklılık harekete geçirir ve umut, öz yeterlilik, iyimserlik bileşenlerinin tersine zorlayıcı bir süreçten sonra onların tekrar elde edilmesini sağlayabilir. Kişiler bir görevi başarmak konusunda inanç dolu iseler dayanıklılık oranları da yükselir. Dayanıklılık bireyin negatif veya pozitif stresli olaylara yanıt verme ve onlar karşısında başarıma kabiliyeti iken, umut bileşeni amaca giden yolda irade gücü ve farklı seçeneklerle devam etme kapasitesidir. Psikolojik dayanıklılığı olan kişiler zor süreçleri atlattırda iyimser kişilerden daha hazırırlar (Luthans ve ark., 2006).

3.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bireysel Faydaları

Literatür incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye kavramının, umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık bileşenleriyle bireylere psikolojik açıdan fayda sağladığı açıktır.

Mesela umut sahibi kişiler başarı elde etmek için hedeflerini kendileri tespit ettiklerinden iyimserlikleri ve psikolojik dayanıklılıkları daha fazladır ve pozitif psikolojik sermaye alt bileşenlerinin tamamıyla etki içerisindedirler. Böylece tüm pozitif psikolojik sermaye bileşeni pozitif psikolojik sermayeye bir nitelik katar ve bu dahil olan niteliklerin meydana getirdiği bütün, bileşenlerinin oluşturduğundan farklı ve güncel bir olguyu ifade etmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

İnsan kaynağı çalışma hayatında işletmelerin sahip olduğu kaynaklar içerisinde en önemli yere sahiptir. Günümüz rekabet dünyasında işletmeler açısından rekabet ortamında var olmak ve varlığını sürdürebilmek çok önemliyken, rakiplerine üstünlük sağlamak ise işletmelerin hedefleri arasındadır. İşletmelerde insan kaynakları belirlenirken; zor çalışma şartları altında dayanıklı, iyimser, umut eden ve öz yeterliğe sahip yani psikolojik sermayesini güçlendirmiş çalışanlarla oluşturulmuş bir insan kaynağı işletmeyi rekabet ortamında daha ileriye götürmede itici güç olacaktır. İşletmelerin insan kaynağını teşkil eden bireylerin sahip oldukları pozitif psikolojik sermayelerini güçlendirmesi bireysel olarak çalışanlara şu faydaları sağlayacaktır;

- Öz güven,
- Daha üst pozisyonlar için kendisini geliştirmeye istek duyma,
- Kolay istihdam edilebilirlik,

- İş tatmini ve motivasyonu,
- İyi bir kazanç,
- Terfi, ödül,
- Yüksek performans,
- Psikolojik iyi hissetme hali,
- Başarı.

Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerine sahip olan bireyler, bireysel olarak sermayesini güçlendirdiğinde madden ve manen pozitif yönde kazanımlar elde edeceklerdir. Literatürde gün geçtikçe önem kazanan pozitif psikolojik sermayenin araştırmalarla zenginleştirilmesine ihtiyaç vardır. Güçlü pozitif psikolojik sermayesi olan çalışanlarla güçlenen işletmeler meydana getirmek en etkili ve sürdürülebilir rekabet yöntemidir.

3.5. Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Faydaları

Bir işletme pozitif psikolojik sermaye kapasitesini geliştirmeye yönelik programlara önem veren insan kaynakları stratejisi belirlediğinde, işletme, ikamesi güç olan ve işletmenin en önemli kaynağını oluşturan insan kaynağını doğru eğitmiş ve yönetmiş olacaktır. Buna paralel olarak doğru yöntemlerle donatılmış insan kaynağının sergilediği performans artacak ve işletmenin bu durumda pozitif kazanımları olacaktır. İşletmeler açısından pozitif psikolojik sermayesi güçlendirilmiş insan kaynaklarına sahip olmanın işletmeye sağlayacağı faydalar şu şekilde sıralanabilir;

- İşletmenin ikamesi güç olan insan kaynağının donanımlı olması sağlanacak,
- İşletmenin rekabet ortamında var olmasını sağlayacak,
- İşletmeye sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayacak,
- İşletmenin kazanç elde etmesini sağlayacak,
- İşletmenin büyümesine katkı sağlayacak,
- İşletmede işten ayrılanların oranı azalacaktır.

Literatürde psikolojik sermaye bileşenlerinin işletmelere sağladığı faydalar hakkında elde edilen bilgiler şunlardır; İşletmeye aidiyeti yükseltmektedir (Çınar, 2011), çalışanın devamsızlığını azaltmaktadır (Avey, 2006), çalışanın iş tatmini seviyesini artırmaktadır (Akçay, 2012), iş gören performansını yükseltmektedir (Luthans ve ark., 2007), işletmeye rakipleri karşısında rekabet avantajı sağlamaktadır (Toor ve Ofori, 2010).

İşletmelerin pozitif psikolojik sermayenin insan kaynağında var ettiği olumlu gelişimi göz ardı etmemeleri ve yapılan çalışmaları yakından takip etmeleri faydalarına olacaktır. İnsan kaynağının pozitif psikolojik sermayesinin güçlendirilmesine öncelik verilmeli, finansal kaynak tahsis edilmeli, doğru stratejiler belirlenmeli, eğitim programları oluşturmalı ya da çalışanın bu tarz eğitimlere işletme dışında katılmaları teşvik edilmelidir.



4. İŞ TATMİNİ

İş tatmini kavramına tarihsel açıdan bakacak olursak; ilk olarak 1920’lerde ortaya çıkmış, fakat öneminin anlaşılması 1940’lı yılları bulmuştur. Üretim sürecinde yeri önemli olan emek faktörünün diğer bir deyişle iş gücünün ihmali konunun gündeme geç gelmesine sebebiyet vermiştir (Özpehlivan, 2018).

Hoppock tarafından 1935 yılında iş tatmini kavramsal olarak ilk kez kullanılmış ve “İş Tatmini” konulu araştırması ile iş tatmini kavramı dikkatleri çekmiştir. Hoppock bu araştırmasında 500 öğretmen ve ikamet ettiği ildeki yetişkinler ile röportaj gerçekleştirmiş, iş görenlerin mutluluk seviyelerini sorduğu sorularla kıyaslayarak ve sorulara verilen cevaplardan faydalananarak iş tatmini kavramını tanımsal olarak ortaya koymayı amaçlamıştır. Hoppock iş tatminini “*kişiye işimden memnunum dedirtecek fizyolojik, psikolojik ve çevresel koşulların birleşimi*” şeklinde açıklamıştır (Buchanan ve Bryman, 2009).

İş tatmini denince en açık olarak anlaşılan iş görenin işine ilişkin geliştirdiği olumlu tutumlardır (Gül, 2021).

İş tatmini iş görenlerin yaptığı işten duyduğu memnuniyet olarak da tanımlanabilir. İş tatmini; çalışan tarafından işin kendisi, çalışılan fiziki ortam ve koşulları, işverenlerin tutumları ya da çalışmaları sonucu elde ettiği statü, maaş, iş güvenliği gibi faktörlerin değerlendirilmesi sonucu belirlenir. İş tatminin belirleyicisi aslında iş görenlerin beklentilerine karşılık işletmenin sunduklarıdır. İş görenlerin beklentileriyle örtüşen ücret, istihdam edilebilirlik ve çalışma koşullarını belirleyen işletmelerde iş tatmini iyi seviyededir. İş tatminini belirleyen unsurlar arasında örgütün iş anında ve işin bitirilmesi sonucunda sunulanlar kadar iş görenlerin bireysel nitelikleri ve beklentileri de etkili olmaktadır (Tekeli ve Paşaoğlu, 2012).

İş tatmini, kavramsal olarak ortaya çıktığından beri çeşitli yaklaşımlarla irdelenmiştir. Fakat hangi yöntemle irdelenirse irdelensin, iş tatmini insanoğlunun yaşanmışlık ve duygularını, bu duygu ve birikimlere sahip birey ve bireyin mesleği ve çalışma ortamı ile etkileşimini sergilemektedir. Diğer bir ifadeyle, bütün iş görenlerin, iş hayatının bitiminde işine, çalıştığı kuruma ve iş çevresine karşı birçok tecrübe edinir. Çalışanlar çalıştığı sürece iş hayatında birçok durumla karşılaşacak ve olumlu-olumsuz kazanımlar elde edeceklerdir. Bu elde edilen genel kazanımlar iş tatminidir (Erdoğan, 1999).

İş tatmini için üç farklı yaklaşım vardır. Birinci yaklaşım; iş tatminini çalışma koşulları değişimine bağlayan davranışçı yaklaşım, ikinci yaklaşım; iş görenlerin bilgi ve tecrübelerinin esas alındığı yaklaşım ve üçüncü yaklaşım; iş görenlerin kişisel özelliklerinin esas alındığı yaklaşımdır. Diğer bir ifadeyle bu düşünceye göre çalışanların memnuniyet düzeylerini içsel etkenler belirlemektedir (Özpehlivan, 2018).

Arnold'a göre iş tatmini konusunda yapılan araştırmalarda amaç; işletmedeki problemleri belirlemek, işe devam sorunlarını ve işinden ayrılma nedenlerini bulmak, işletmedeki değişimlerin çalışanların davranışlarına etkilerini belirlemek, işletme ve çalışan iletişimini iyileştirmek ve çalışanların sendika oluşturma istekleri konusunda doğru bilgi sağlamaktır (Arnold, 1999).

Bennett'ın iş tatmini çalışmalarındaki amaç; motivasyonsuzluğun nedenlerini belirlemek, farklı statülerdeki yönetici ve çalışanlar arasındaki (yaş, cinsiyet, farklı birimlerdeki çalışanlar vb.) iş tatmini farklılıklarını tespit etmek, yöneten ve yönetilen birimlerin iletişimini geliştirmek, çalışanlara düşündüklerini dile getirme imkânı sağlamak, işletme prensiplerinin çalışanlar bakımından etkilerini ortaya çıkarmaktır (Öztekin, 2008).

4.1. İş Tatmininin Tanımı

Bütün seviyelerdeki iş görenin; iş yaşamı süresince mesleğine, işletmesine ve çalışma çevresine karşı birtakım tecrübeleri, sevinçleri ve hüznüleri bulunacaktır. Bütün bu bilgi ve duygu kazanımlarının sonucunda iş görenlerin mesleğine ya da işletmelerine ilişkin algıları gelişecektir. İş doyumu da aslında bu algının asıl halidir. İş görenin mesleğine olan negatif veya pozitif tutumu karşısında iş tatminini; bireyin çalışma tecrübeleri sonucu meydana gelen pozitif ruhsal bulunuşluk olarak ifade etmek, iş görenin işi karşısında olumsuz algısına ise iş tatminsizliği demek doğru olacaktır (Erdoğan, 1999).

Diğer bir ifadeyle iş tatmini, iş görenlerin işleriyle ilgili hissettikleri mutluluk ya da mutsuzluk ve iş tatmini, yapılan işin niteliğiyle iş görenlerin beklentilerinin gerçekleşmesi, olarak ifade edilmektedir (Davis, 1988).

Genel olarak kişilerin mesleklerinden tatminleri ya da mesleklerinin farklılıkları konusunda hisleri şeklinde tanımlanan iş tatmini (Connolly, 2003), literatürde yaygın olarak *“bireyin işini veya iş tecrübelerini değerlendirmesi sonucu oluşan hoş giden (zevk veren) veya olumlu duygusal bir durum”* şeklinde tanımlanır (Brough ve Frame, 2004).

Brayfield ve Rothe iş tatminini, çalışanların mesleklerine ilişkin mevcut bir hissiyatı şeklinde açıklamıştır. Spector da iş doyumunu, bir mesleğin sadece bir alanına ya da yapılan işe ilişkin verilen duygusal dışı vurum şeklinde ifade etmiştir (Öztekin, 2008).

Gordon (1993) iş tatminini; haz, bağlılık, bırakma ve bereketlilik etmenleriyle karışık etkileşimin var olduğu kavram olarak ifade etmiştir (Gordon, 1993).

Arnold ve Feldman iş tatminini, iş görenin mesleğinden beklentisi ile mesleğin reelde ne verdiği konusundaki fark şeklinde ifade etmiştir (Arnold ve Feldman, 1986).

Herzberg, iş görenin mesleği konusunda taşıdığı duyguları iş tatmini olarak, iş görenin görevini yaptığı esnada koşullar veya ortamla alakalı algıyı iş tatminsizliği şeklinde ifade etmiştir (Öztekin, 2008).

Vroom (1967) iş tatminini, işletmede iş görenlerin ortaya çıkardıkları iş sonucuyla işe karşı sahip oldukları hissiyat biçiminde ifade etmektedir. Çalışan işin bitiminde yarar sağladığı hissiyatında ise iş tatmini, işin sonucunda zarar verildiği hissiyatında ise iş tatminsizliği oluşacaktır.

Smith, Kendall ve Hulin işi beş boyutlu ifade etmiştir. Bu boyutlardan ilki, işin kendi; işin çalışana verdiği ödevler, fırsatlar ve sorumluluk üstlendirme imkânı tanınmasıdır. İkincisi, ücret; ücretin miktarı ve işletmede çalışan diğerlerine kıyasla eşit iş karşılığında aynı ücret imkânıdır. Üçüncü olarak, terfi imkânı vermesi, dördüncüsü, takip ve kontrol; amirlerinin teknik açıdan yardımı ve davranışsal katkılarıdır. Beşincisi ise çalışma arkadaşları, birlikte çalışılan meslektaşlarının mesleki katkısı ve sosyal desteğidir. Burada iş tatmini üç boyutlu ifade edilebilir. Birinci boyutta, iş tatmininin işe karşı duygusal bir cevap niteliği taşıdığı söylenebilir. İkinci boyutta, beklenen artıların ne kadarına ulaşılabildiği veya ne kadar uzağında kalındığı tespit edilir. Üçüncü boyut ise işe karşı ortaya konulan tutumlardır (Luthans, 1992). İş tatmininin tanımı çok sayıda araştırmacı tarafından farklı olarak tanımlanmıştır. Bunun sebebi, iş görenin işi ile ilgili tatminini gerçekleştirmesinde farklı ve çok faktörün olması, tanımlamalarında bu faktörler paralelinde gerçekleştirilmesi olarak ifade edilebilir. Son olarak iş tatmini basit haliyle, iş görenin işinde ne kadar mutlu olduğu şeklinde ifade edilmiştir (Bozkurt, 2008).

4.2. İş Tatmininin Önemi

İş tatmininin işletmelerdeki önemi, “*verimlilik, yabancılaşma, işten ayrılma, çatışmalar, iş kazaları*” gibi konularla yakından ilişkisinin bulunmasıdır. İş tatmini ve verim arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda, yüksek seviyede pozitif ilişki tespit

edilmemekle birlikte, iş tatmininin artışının direkt bireyin performans yükselişindense, işletme bazında bir yükselişe ve işletmenin bütünün de başarı yükselişine sebep olduğu belirtilmektedir (Bayrak Kök, 2010).

İş tatminsizliği ve yabancılaşma arasındaki ilişki incelendiğinde fazla seviyede bir etkileşimin varlığı ve yabancılaşan iş görenlerin mesleğini hayatının bir parçası şeklinde düşünmediği, şahsını işletmenin bir parçası şeklinde kabul etmediği ayrıca kendine de yabancılaşarak işletme ve kendisi ile bütünleşme yerine kendini uzaklaştırdığı görülmektedir (Başaran, 1998). İş tatminini önemli kılan diğer kavramlardan biri ise işe devamsızlık ve işten ayrılmadır. Çalışmalar iş görenlerin devamsızlığı ile iş tatminsizliği arasında doğru orantılı bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir. İlaveten iş tatminsizliğinin işgücü devrine etkisi yüksektir (Bayrak Kök, 2010).

İş tatmini gerçekleştiğinde iş görenler işini severek yapmakta, yüksek seviyede moral ve motivasyonla işine bağlanmakta ve örgütü ile arasında iyi bağ kurabilmektedir. İş görenlerin işini sevmesi ve işiyle ilgili iş tatminine sahip olması iş görenlerin iş yapma düzeyine olumlu katkı yapacaktır. Gerçekleştirilen işte verim yüksek seviyede olacak ve performans düzeyi artacaktır. Performans düzeyi artan iş görenlerin işletmesine olan katkıları da iş tatmini ile paralellik gösterecektir. İşletmelerinde iş tatmini yüksek insan kadrosuna sahip işletmeler rekabet üstünlüğü sağlayacaklardır (Karcıoğlu ve ark., 2009).

İş tatmini çalışanın kendisini etkilediği gibi, işletmesini, ailesini, çevresini ve dolaylı olarak da tüm toplumu etkileyebilmektedir. Çalışanların memnuniyet seviyesi çalışanların motivasyonuna etki ederek verimliliklerini de etkilemekte; iş tatminsizliği sonucu meydana gelebilecek olumsuzlukların önüne geçilmektedir (Kök, 2006).

Bireysel olarak iş tatmini kişilerin hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Kişilerin işini, geçirilen zamanın uzunluğu ve kişilerin hayatını idame edebilecekleri kazançlarını, sosyal statülerini kazandığı yer olarak da değerlendirilecek olursak iş tatmini iş görenlerin yaşamlarında çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle iş görenlerin tatmin olamadığı ve istemeyerek yaptıkları iş onları gerek psikolojik olarak olumsuz etkilemekte gerekse ortaya çıkarılan işin kalitesini düşürmektedir (Ergül, 2015).

İş tatmini bulamayan iş görenler psikolojik açıdan da mutsuz olmakta beklentilerinin karşılanamaması sonucunda ümitsizliğe düşmektedir. İş dünyasında beklentilerini karşılayamayan iş görenlerin iş performansı düşmekte ve yaşam tatmini de azalmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005).

Örgütlerde iş görenlerin memnuniyetlerinin düşüklüğü sadece iş göreni etkilememektedir. İş konusundaki memnuniyetsizlik örgüt açısından bakıldığında, iş görenlerin işten soğumaları, devamsızlıklarda artış, takım ruhuna katılım sağlanmaması ve ortaya çıkan iş kalitesinde düşüş gibi olumsuzluklara yol açabilecektir. İşletmede iş tatminine sahip çalışan örgüt hedeflerine de katkı sağlayacaktır (Smadov, 2006).

İş tatmini aynı zamanda işgücü devri ve devamsızlıkla da güçlü ilişkisi olması nedeniyle literatürde çok sayıda çalışmada da bu ilişki yer almıştır. Çalışanın iş konusundaki tatminsizliği; işe devamda sıkıntılar, ruhsal ve fiziksel sorunlar, moral düşüklüğü, yüksek seviyede işgücü devri vb. olumsuz durumları meydana getirmektedir (Öztekin, 2008).

Nelson (1995) iş tatminsizliği olan çalışanlar için, iş tatminine sahip çalışanlara göre daha çok devamsızlık yaptıklarını, işten ayrıldıklarını, daha çok psikolojik ve sağlık problemleri yaşadıklarını belirtmiştir (Nelson, 1995).

İşletmelerde iş tatmini çalışan ve yönetici arasında yaşanan uyumsuzluklardan da etkilenmektedir. Sonucunda iş tatmini düşmekte, işe bağlılık azalmakta, daha az performans, işgücü devri ile devamsızlıkta artışa sebep olmaktadır (Wegge, 2006).

İşletmelerde iş tatmininin; işgücü devri, psikolojik sağlık açısından olumsuz etkisi, işte devamsızlık, işinden sıkılma, sendikal eylemler (grevler), kavgalar, hayat tatmininin düşmesi, yolsuzluk, fiziki sağlık açısından olumsuz sonuçları, işi sekteye uğratma gibi olumsuzlara sebep olacağından yöneticiler, iş görenlerinin iş tatmin seviyelerine dikkat etmeli ve doğabilecek olumsuz sonuçların etkilerini azaltacak tedbirler almalıdırlar (Öztekin, 2008).

Günümüzde iş tatmininin önemi sadece işe değil hayatın farklı alanlarına da tesirinden kaynaklanmaktadır. Locke (1976) tarafından dört ana başlıkta ifadesi şu şekildedir: 1- Hayat doyumuna olumsuz etkisi, 2- Fiziki sağlık üzerindeki etkisi, 3- Ruhsal sağlığa etkisi, 4- Üretkenliğe etkisidir. Son yıllarda iş tatmini ile hayat tatmini ilişkisini irdeleyen bilim insanlarının (Judge ve Locke, 1993; Schmitt ve Mellon, 1980) dikkat çektiği alan, iş tatmininin hayat doyumunu, hayat doyumunun iş tatminini yükselteceği yönündeki ortak düşüncelerdir. Buna açıdan, çalışma hayatında doyuma ulaşmış çalışanlar, iş hayatı dışında da doyum sahibi olma çabasında olacaktır. Veya işinde doyuma ulaşamayan çalışanlar, normal hayatında da doyuma ulaşamayacaklardır. Iverson ise, iş tatmininin yaşam doyumuna tesirinin, yaşam doyumunun iş tatminine olan tesirinden fazla gerçekleşeceğine dikkat çekmektedir (Iverson, 2000). Gerçekleştirilen araştırmalarda, iş

görenlerin işlerinden tatmin sağlamalarının, sadece meslek ve meslek çevreleriyle ilgili değil, iş dışı yaşamlarındaki başarı ve/veya başarısızlıkla da alakalı olduğu konusu göz önünde bulundurulmaktadır (Newstrom ve Davis, 1997).

İş tatminin günlük yaşam açısından önemi; bireylerin günlük yaşam konusundaki tatmini, iş hayatı ve iş hayatı dışındaki özel yaşantısı olarak bir bütün halinde ele almak gerekmektedir. Yaşam tatmini hayatın geneline yönelik bir kavram olup, genel memnuniyet seviyesini ifade etmek için kullanılır. İnsanoğlunun yaşam tatmininin sağlanmasında iş tatmini seviyelerini de görmezlikten gelmemeliyiz. Alan yazınındaki çalışmalar incelendiğinde bireylerin gününün çoğunluğunu geçirdiği iş hayatında karşılaştığı olumlu ve olumsuz gelişmeler genel olarak yaşantısını da etkilemektedir. İş tatmini konusundaki çalışmalarda iş tatmini ve hayat tatmini arasında paralel bir bağlantı olduğu belirlenmiştir. Bu iki etken birbiriyle ilişkili ve aynı yönde birbirini etkilemektedir ve aralarındaki ilişki Spill Over Model (Sıçrama Modeli) ile açıklanmıştır. Spill Over modeline göre bireyin hayatında genel memnuniyetin yüksekliği iş hayatı üzerinde de etkili olacaktır. Bireyin hayata olan tutumu pozitif ise birey bunu iş hayatına da yansıtacaktır. Diğer bir ifadeyle bu modele göre, bireyin işe ilişkin negatif tutumu doğal olarak onu iş hayatında mutsuz kılacaktır. Böylelikle basamak basamak iş görenin hayatında mutsuzluğa yol açacaktır (Samadov, 2006).

İş tatminsizliğinin bedensel rahatsızlıklara yol açtığına ve hatta ömür uzunluğunu kısalttığına dair bilimsel çalışmalar bulunmaktadır. İş tatmini eksikliği; kronik yorgunluk, solunum problemleri, baş ile ilgili ağrılar, terleme, iştah azlığı veya fazlalığı, hazım sorunları ve bulantı gibi bedensel rahatsızlıklar ve ülser, eklem iltihabı, tansiyon yüksekliği, alkol ve ilaç bağımlılığı, felç ve kalp krizleri vb. kritik rahatsızlıklarla da bağlantılıdır. İlaveten iş tatminsizliği bireyin yaşam süresini de kısaltabilmektedir. Örneğin Palmore'un araştırmasında uzun ömrün tek ve en önemli belirleyicisinin iş tatmini olduğu ifade edilmiştir. Bireyin sağlığı bakımından iş tatmininde yaşanan olumsuzluğun ciddi anlamda tehlike yaratma oranı yüksektir (Öztekin, 2008).

Çalışma hayatında bireyin mental sağlığı kritik öneme sahiptir. Michigan Üniversitesi'nde gerçekleştirilen araştırmalarda kaygı, üzüntü, stres, insanlar arasındaki iletişimin zarar görmesi, agresiflik vb. türlü mental sorunlara sebep olması nedeniyle iş tatmini eksikliği ile bağlantılı değerlendirilmiştir. İş tatminsizliği sebebiyle çalışanlar gereksiz konulara kızma, kendini kötü hissetme, duygusuzluk, unutkanlık, konsantrasyon ve kararsızlık tarzında problemler ile karşı karşıya kalmaktadır. İlaveten iş tatminsizliğine

sebepler olan görevler iş görenin zihinsel sağlığını bozmaktadır. İş tatminsizliği yaratan bu faktörler; 1. Usandırıcı, bunaltıcı ve rutin faaliyetler, 2. İş ortamında iş arkadaşları ve diğer yönlendirici personelle faydasız ilişkiler, 3. Aşırı iş yükü ve yetersiz iş zamanı, 4. Çalışma ortamında hızlı ve sürekli oluşan değişiklikler ve 5. İş güvenliği alanındaki yetersizlikler, şeklinde sıralanmaktadır (Öztekin, 2008).

Diğer taraftan iş yeri ortamlarının havalandırma koşullarının uygun olmaması astım, bronşit gibi solunum yolu problemlerine, ergonomik çalışma ortamının oluşturulmaması sırt ve bel ağrılarına sebep olmaktadır. Örneğin bankacılık sektöründe uzun saatler bilgisayar ve ekipmanlarının kullanımından kaynaklı Karpal Tünel Sendromu bir meslek hastalığıdır (Dalkılıç, 2011).

Psikolojik açıdan bakılırsa iş hayatında yaşanan günlük stres, hak ettiğini düşündüğü yerde olmama, eşitsizlikler gibi etkenler kişinin ruh sağlığını etkileyebilmekte ve psikolojik hasarlara yol açabilmektedir (Özkan ve Özdevecioğlu, 2011).

İş tatmininin çalışma verimliliğine etkisi açısından önemi; çalışanın işi karşılığında maddi ve sosyal belirli haklar olan, ücret, ikramiye, prim bunlara ilave olarak bir takım sosyal olanakların sunulmasından veya sunulamamasından kaynaklı çalıştığı kuruma öznel bir tutum geliştirdiği bir gerçektir. İşletme sahibi/yönetici tarafından desteklenen, yaptığı iş takdir edilen, maaş zammı alabilen, bir üst kadroya terfi edebilen, sosyal olanaklarla desteklenen iş görenlerin işe karşı olumlu tutum geliştirdikleri alan yazınındaki çalışmalarda da görülmüştür. Günümüzde kurumların insan kaynakları politikalarında iç müşteri kavramı önem kazanmıştır. İç müşteri bankalarda hizmeti sunan iş görendir. Gerçekte üretimin her seviyesinde bir sonraki birim için kendisinden önce yer alan birim iç müşteridir. Bu nedenle üretim ve ürün zincirinde iç müşterileri memnun ederek dış müşteri de memnun edilebilir. Özetle bir üretim fonksiyonunda yer alan tüm üretim faktörlerini en etkin şekilde kullanarak ürün oluşturmak için işgücünün de iş tatmini sağlanarak verimliliği arttırılmalıdır. Manchester Business School'dan Gary Davies "*Müşteri tatmini ancak iş tatmini sağlamış çalışanla gerçekleşir*" demiştir. Aksi durumda çalıştığı işte tatmin düzeyi düşük bir iş gören, müşteri davranışları üzerinde olumsuz etki bırakacaktır (Ardıç ve Berberoğlu, 2017).

İş tatmininin işletmeler açısından önemi; bireyin işine ilişkin maddi ve sosyal beklentilerini karşılayamaması halinde ortaya iş tatminsizliği çıkar. Söz konusu iş tatminsizliği olunca iş arkadaşlarının motivasyonunu düşürme ve ekip ruhunu bozma, örgüt çıkarları kapsamında hareket edememe ve işletmenin itibarına zarar vererek

amaçlanan hedef ve stratejilere ulaşamama durumu oluşur. İş yerlerinde işverenlerin, iş görenin iş tatminine gerekli hassasiyeti göstererek insan kaynakları stratejilerini belirlemeleri, ana hedef olan kârı en üst düzeye çıkarmak için, en önemli üretim faktörü olan emek gücünü ihmal etmemesi gerekmektedir (Çetinkaya ve Çimenci, 2014).

İş tatmininin müşteri kavramı açısından önemi; literatür incelendiğinde müşteri kavramı nihai tüketiciyle sınırlandırılmaktan çıkarılıp daha geniş bir açıdan ifade edilmeye başlanmıştır. Müşteri; iç ve dış müşteri şeklinde ifade edilmektedir. İç müşteri; bütün üretim ve hizmet sunumunda asıl tüketiciye ürün/hizmetin sunumu aşamasında örgüt içinde yer alan her birim kendisinden sonra gelen departmanın iç müşterisidir. Özetle aynı örgüt içinde birbiriyle iş yapan her departman iç müşteridir. Her iş görenin görev akışı içinde ilişkili olduğu diğer müşterilere davranış ve tutumları kaliteli bir hizmet sunumuna yol açarak iç müşterinin iş tatminini sağlayacaktır. Bu şekilde bir örgütün yönetiminde içeride başlayan iç müşteri memnuniyeti dış müşteriye de yansıtacaktır. Dış müşteri; mal ve hizmet sunumundan direk faydalanan ana tüketicidir (Bayuk ve Küçük, 2007).

Bu nedenle dış müşteri memnuniyeti odaklı hazırlanan ürün veya sunulan hizmetlerin amacına uygun hazırlanabilmesi için iç müşteriyi temsil eden departmanlar arasında iş ilişkisi bulunan çalışanların iş tatminlerinin düzeyinin sürekli takip altında tutulması ve gerekli önlemlerin alınması işletme ve dış müşteri memnuniyeti açısından çok önemlidir.

İş tatmininin seviyesi, işten umulan ile deneyimlenen arasındaki farktır. Bireyin beklentileri yaptığı meslek ve çevresinin beklentileri paralelinde gelişim göstermektedir. Mesela istekler bir yönde ve fazla kolaysa, birey çalıştığı işi sürekli tekrar eden, bunalıcı olarak ifade edecek ve beklentisi de azaltacaktır. Yetişkinler ve çocuklarla gerçekleştirilen bir çalışmada ortaya çıkan sonuçlara göre, iş tatminsizliğinin beklentiler ve beklentilerin gerçekleşip gerçekleşmediği arasındaki uyumsuzluk sonucuyla, çalışanın iş ve iş ortamına uyumu konusunda kritik bir harekete geçiren güç olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu güç çalışana iki doğrultuda etki edebilir. İlki çalışanın pasif davranış tutumu içerisine girerek beklentileriyle şahsına karşı saygıyı alt seviyeye çekmesidir. İkincisi ise aktifleşerek beklentilerini ve şahsına olan saygı seviyesini arttırarak uyumu yakalamasıdır (Sayyan, 1990).

İş tatminine etki eden çok sayıda sonuç ortaya koymak, çeşitli sayıda etmen sıralamak olasıdır. Fakat iş tatmini genel çerçevede iki temel faktör ile ifade edilebilir (Blenegen, 1993). Bunlardan birincisi çalışanın bireysel hali; kişisel yapısı, hisleri,

düşünceleri, arzuları, ihtiyaçları ve bu faktörlerin seviyeleri ile ilgilidir. Bedensel, ruhsal ve emniyet arzuları ve bu konuların ilk sırada olmasıdır. İş tatminine etki eden ikinci ana unsur; iş kapsamındaki şartlardır. Çalışanın işine karşı geliştirdiği fiziki ve psikolojik durumlar ile bu durumların çalışanın beklentilerini hangi oranda karşıladığıdır. Gerçek şudur ki koşulların beklentileri karşıladığı oran büyüdükçe iş tatmini seviyesi de büyüyecektir (Bayrak Kök, 2010).

Bir iş görenin mesleğinin özellikleri eğer beklentilerini karşılamıyor ise iş konusunda tatmini düşük seviyede bulunacaktır. Fakat iş görenin beklentisi ile mevcut koşullar aynı düzeyde ise iş gören iş tatmine sahip olacaktır (%10 zam isteyip, bunun gerçekleşmesi gibi). Bazen de mesleğin, beklentinin üzerinde imkânlar sağlaması halinde, yüksek düzeyde iş tatmini gerçekleşecektir. Kişiler fiziksel, emniyet, aidiyet, mutluluk ve saygınlık kavramları ile benliğini gerçekleştirme gibi birçok sayıda faktöre ihtiyaç duyar ve bunları elde etmeye çalışır. İlaveten; maaş, yapılan iş, koçlar, yükselmeler, çalışma arkadaşlar ve iş ortamı koşulları gibi etmenlerde çalışanın ihtiyaçlarının tamamını ya da bir kısmını giderebilir. Sonuç olarak iş görenin iş doyumu, bütün bu etmenlerin nasıl önemli olduğu ve yapılan işle ulaşılan sonucun nasıl fayda sağladığı ile ifade edilir. Meslek hangi seviyede ihtiyacı doyurursa iş görende, iş tatmini o kadar yüksek gerçekleşecektir (Feldman ve Arnold, 1983).

Özetle iş tatmini yukarıda sıraladığımız birçok faktörden etkilenmektedir. İş tatmini yüksek çalışanlar, işini severek yapacak, daha az ruhsal veya fiziksel sorun yaşayacak, işletmede çalışan devamsızlığı olmayacak, ortaya çıkan ürün/hizmet kalitesi yüksek olacak, müşteri memnuniyeti artacak ve işletme rakiplerine üstünlük sağlayacaktır. Bu nedenle çalışanların iş tatmin düzeylerinin yükseltilmesi işletmenin en önemli sorumlulukları arasında bulunmaktadır.

4.3. İş Tatminini Etkileyen Etkenler

İş tatmini çalışanın yapılan işle ilgili olumlu ya da olumsuz fikir ve inanışlarıyla alakalı bir kavramdır. İş tatmini çalışanların işe ilişkin bireysel niteliklerinden kaynaklı sebeplere göre belirlenebileceği veya çalışandan çalışana farklılık gösterebileceği gibi işletmeden kaynaklanan nedenlerle ya da çevrenin iş üzerinde oluşturduğu etkiye göre de değişkenlik gösterebilir (Ergül, 2015).

İşletmenin ortam veya düzeni iş tatmininin seviyesini belirleyen; bireysel, sosyal, kültürel, örgütsel ve çevresel beş etkenden etkilenmektedir. Bunları sıralarsak; 1- Örgütsel

etkenler; işletmenin yapısı ve büyüklüğü, biçimsel yapısı, insan kaynakları politikaları ve prosedürleri, endüstri ilişkileri, görev alanının kapsamı, teknoloji ve işin içeriği, iş koçu ve yöneticilerin liderlik biçimleri, idarecilik mekanizmaları, görev koşulları, 2- Sosyal etkenler; çalışma arkadaşlarıyla iletişim, çalışma takımı ve kurallar, iletişim avantajları, şekli olmayan yapı, 3- Kişisel faktörler; kişilik, eğitim, bilgi ve beceriler, yaş, medeni hal, işe adaptasyon, 4- Kültürel etkenler; tutumlar, inanışlar ve değerler, 5- Çevre faktörleri; mali, sosyal, teknik ve devletle alakalı faktörlerdir (Mullins, 1989). Bu beş etken aşağıda ayrıntılı olarak tek tek ele alınacaktır.

4.3.1. Örgütsel etkenler

Literatür taraması sonucunda iş tatminini etkileyen örgütsel etkenleri; organizasyon ve genişlik, şekilsel yapı, insan kaynakları uygulamaları ve yasal işleyiş, endüstri açısından ilişkiler, görev alanının kapsamı, teknoloji ve işin içeriği, iş koçları ve yöneticilerin liderlik biçimleri, idarecilik mekanizmaları, görev koşulları, çalışma ortamı, ücret, misyon, vizyon, stres, kişisel gelişime örgütün katkısı, kurum içi eğitimler, yönetimle istişarede bulunabilme, iş güvencesi, hedef baskıları, ödüllendirme, kurumsal aidiyet, yükselme olanakları gibi sıralamak mümkündür.

Fakat gerçekte çalışanlar etkenlerin her birinde farklı seviyede doyuma sahip olmaktadır. Mesela bir iş görenin maaşı hakkında doyumsuzluk yaşaması, başka örgütsel etkenler hakkında olumlu duygulara sahip olmayacağı anlamına gelmemektedir (Duman, 2000).

İş tatmininde, performans ve motivasyon olguları birbirleriyle ilişki içerisinde. Motivasyonu düşük iş görenler performans anlamında da istenen seviyede verimlilik gösteremeyecektir. İş görenler çeşitli durumlar karşısında değişik davranış tutumları gösterebilir. İşverenler, iş görenin örgüt çıkarları doğrultusunda yönlendirilmesini sağlayarak gerek performansı gerekse iş tatminini arttırmayı amaçlarlar (Koçel, 2015).

İş görenlerin işletme amaçları doğrultusunda örgütün çıkarlarına uygun hareket etmesi amacıyla motive edilmesine ilişkin kuramlar her koşulda aynı etkiyi göstermeyebilir. Örgütler iç dinamiklerini iş gören niteliklerini göz önünde bulundurarak iş görenlerin karar ve eylemleri üzerinde yönlendirici olabilecek güdülenme mekanizmaları belirleyebilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). İş görenin mesleğinde doyum yaşamasında etkisi bulunan görevin geneliyle alakalı etkenler, iş görenin iş tatmini düzeyini arttırmak

için idarecilerin başvurabileceği faktörlerdir. Fakat bu faktörlerden yalnızca biri, iş görenin iş tatmini düzeyini tespit etmeye yetmemektedir (Öztekin, 2008).

Locke için tatmin; gelir, yapılan iş, koşullar, işsel avantajlar, faydalar, işletme uygulamaları ve meslektaşlarla ilişkiler vb. etmenler çevresinde gelişen geniş bir kavramdır (Locke, 2000).

Gelirin, insanoğlunun yaşamında yeri önemlidir. Bu sebeple de iş gören çalıştığı işin karşılığında kazandığı parayı önemser. Belirli bir gelire sahip olmak ekonomik anlamda kişiyi tatmin etmektedir. İnsanlar iskân, beslenme ve sosyalleşebilme gibi ihtiyaçlarını gerçekleştirebilmek için çalıştıkları işletmeden işlerinin karşılığını almak isterler. İş görenler icra ettiği işin karşılığında ortalama bir maaş beklemektedirler. İş yerinde işletme sahibinin iş görenlere adil bir maaş dağılımı yapması iş görenlerin iş tatminini yükseltecektir (İmamoğlu, Keskin ve Erat, 2004). Bu sebeple iş görenlerin yaptığı işin niteliği ve statüsünün yanı sıra işi icra ettiği sırada sergilediği performansa göre maaş dağılımı yapılmalıdır (Sümer, 2021).

4.3.2. Sosyal etkenler

Çalışma hayatında içinde çalışanın sahip olduğu çalışma grubu yani iş görenin iş arkadaşları ve yöneticilerinin tutumu ve davranış şekilleri iş görenlerin iş tatminini olumlu veya olumsuz etkilemektedir (Duman, 2000). İş görenin iş arkadaşları ile olan ilişkisi işine yansımaktadır. Gün boyu birlikte çalışılan iş arkadaşları, özellikle de grup olarak çalışılan alanlarda işin kalitesi açısından çok önemlidir. Çalışanın kendisini çalışma grubuna ait hissetmemesi ve çalışma grubunda bulunan çalışanların her anlamda uyumsuz olması hali hazırda stresli olan çalışma ortamını ve işi daha da zor hale getirecektir. İşe yeni başlayan bir iş görenin, iş arkadaşlarının iş tatmini üzerindeki etkisi çok fazla olacaktır. İşe yeni başlayan bir iş gören gerek işe gerekse içinde yer alacağı gruba yabancısıdır. Bu alıştırma sürecinde çalışana destek olacak iş arkadaşları iş tatmini ve işi sahiplenmesi açısından oldukça önemlidir. İş görenlerin işini iyi seviyede yapan bir çalışma grubu içinde yer alması iş görenin kendisine güvenini arttıracak ve ona saygınlık kazandıracaktır. Tüm bu gerekçelerle başarılı bir çalışma grubunun iş tatmini üzerindeki etkisi yadsınamaz. Alan yazını incelendiğinde konuyla alakalı yapılan araştırmalarda iş arkadaşlarının işin sevecek yapılması üzerinde önemli etkisi olduğu saptanmıştır (Erdil ve ark., 2011).

4.3.3. Bireysel etkenler

Literatür incelemesi sonucunda iş tatminine etki eden bireysel etkenleri; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kişisel özellikler, beklentiler, medeni durum gibi sıralamak mümkündür.

İş tatmini bireyden bireye farklılık gösterebilir. Benzer bir işte çalışan iki çalışandan birisi çalıştığı işten tatmin olurken, diğeri aynı işte iş tatmini sağlayamamış olabilir. Bu sebeple iş tatminini etkileyen etkenlerin başında bireysel etkenlere yer vermek daha doğru olacaktır. Çalışanın kendisince işinden elde ettiği bireysel geribildirimlerin toplamı sonucunda çalışanın iş tatmini ortaya çıkacaktır (Kök, 2006).

Çalışanlara cinsiyet etmeni açısından bakıldığında literatürde kadınların iş tatmininin erkek çalışanların iş tatminine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Fakat konuyla ilgili araştırmalara genel kapsamlı bakıldığında kadın iş gören ile erkek iş gören açısından iş tatmini konusunda net bir farklılık olmadığı ifade edilmektedir (Gül, 2021).

Cinsiyetin, çalışma gerginliği ve iş stresi vb. faktörlerin iş tatminini direk olmasa da ve negatif etkilediği belirtilmiştir. İlaveten kadın iş görenler ile erkek iş görenlerin kıyaslanmasında zayıf “iş özerkliği” ve zayıf “iş değişikliği” düşüncesi bakımından kadın çalışanların iş tatmininin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu, üretkenlik ve işletmeye bağlılık konularında ise erkek iş görenlerin iş tatmininin kadınların iş tatmininden daha fazla olduğu belirlenmiştir (Öztekin, 2008). Kadın çalışanlara uygun olan faktörler, erkekler tarafından kabul edilenlerden farklıdır. Aynı zamanda erkek çalışanlar açısından iş tatmini belirleyicilerinin önemli olduğu belirtilirken, kadın çalışanlar açısından önemsiz olduğu ifade edilmiştir (Jepsen, 2003).

Medeni durum açısından evli erkek ve kadın iş görenlerin, bekâr iş görenlere göre daha mutlu ve iş tatminin fazla olduğu ifade edilmektedir (Noor, 2003). Kadın ve erkek çalışanlar için işin eve taşınması hususu iş tatminini etkileyen önemli bir faktör olarak belirtilmiştir (Grandey, 2005).

Literatürdeki çalışmalarda genç yaştaki iş görenlerin daha olgun yaş grubuna göre iş tatmin düzeyleri zayıf bulunmuştur. İş görenlerin iş tatmin seviyelerinin yükselişi ile yaşının arasında paralel bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkiyi belirleyen etkenlerin ise işi sahiplenme ve işletmeye aidiyet hususlarının genç yaşlarda az olduğu fakat yaşın artması ile birlikte işi sahiplenmede ve maaşta artışın olduğu, sonuç olarak iş tatmininin daha fazla olduğu görülmüştür. İlaveten artan yaş ile iş yerinde üst görevlerde yer bulma

ve kariyer açısından hedeflenen pozisyonlara ulaşma da iş tatminini pozitif yönde etkileyen faktörlerdir. Genç iş görenlerde hayata ilişkin duyulan ihtiyaçlar ve beklentiler incelendiğinde işe ilişkin hissedilen duyguları tecrübe eksikliklerinin şekillendirdiği ve memnuniyet seviyelerinin daha düşük olduğu değerlendirilmektedir (Erdil ve ark., 2011).

İş görenlerin eğitim seviyesi, beklentileri ve donanım düzeylerinin de etkisiyle iş tatminleri etkilenebilmektedir. Çalışanlar eğitim seviyeleri düzeyinde iş çıkarırlar. Çalışanlar eğitim durumları paralelinde işi hakkında beklentiye girerler. Kendine konumlar oluşturarak, akıllarından geçirdikleri beklentileri oranında çalışma ortamında faaliyet sergilediklerinde iş tatmini seviyeleri de artmaktadır. Bazen işletmelerde bazı durumlarda öğrenim durumu daha yüksek seviyedeki çalışanların iş tatminlerinin düşük olduğu da gözlenmiştir. Ayrıca eğitim öğretim seviyesi daha düşük olan iş görenlerin ise maaş faktörü hakkındaki beklentilerinin düşük yönlü olmaktadır (Dereli, 2012).

Genel olarak ise işletmelerde eğitim seviyesi yukarıda olan iş görenlerin, aşağıda olan iş görenlere kıyasla daha üst düzeyde iş tatminine ve iş konusunda daha çok alternatiflere sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek bazı çalışanlar kendilerini iş yerindeki mevcut konumlarından daha yukarıda gördüğü tespit edilmiştir. Çalışanın, eğitim durumu bakımından daha kalifiye olması, iş tatminine negatif tesir etmektedir (Öztekin, 2008).

Kişilik etkeni açısından iş tatmini değerlendirildiğinde, insanoğlunun bireysel özellikleri, toplum içinde bulundukları konumla ve çevreyle bütünleşmeleri açısından büyük önem taşır. Çalışanların kişisel özelliklerine uygun olan ortamlarda faaliyet göstermeleri durumunda toplumsal açıdan fayda sağlanırken, hem de daha kaliteli işler ortaya çıkaran ve mutlu kişiler çoğalacaktır. Özel yaşamında belli seviyede denge sağlayan çalışanların pozitif ruh hali çalışma hayatına da tesir etmektedir. Bireyin pozitif ruh hali iş arkadaşlarıyla iletişimine, yaşama bakış açısına ve çalışma hayatına da olumlu katkı sağlayacaktır. Kişilik özelliklere, her bir iş gören açısından ayrı bakıldığında işten memnunluk seviyesinde farklılıklar oluşturacaktır. Mesela kişisel bazda yaşam tatmini düşük olan bir iş görenin iş tatmini de düşük olacak veya iki iş görene işletmenin tanıdığı olanakların aynılığı karşısında bu iki iş görenin iş tatmin seviyelerinin farklılık göstermesi kişilik özelliklerindeki farklılığın etkisi ile açıklanabilir (Aytaç, 2001).

Hayatla etkileşimi pozitif olan bireyler çalışma hayatı ve sosyal hayatına da olumlu katkı sağlamaktadır. Hayat tatmini olumlu olmayan çalışanların iş yaşamına da yansımaları negatif yönde olabilmektedir. Kişinin hayatında iş ve hayat dengesinin birbirleriyle

etkileşimi ve birbirlerine etkisi vardır. Böylelikle özel hayatında mutsuz olan, sosyal çevresinde sorunlu iletişimi olan bir iş görenin çalışma hayatı da negatif yönde etkilenecektir. Yani sosyal çevresinde iletişim sorunları olan iş görenler, çalışma hayatında da gergin ve öfkeli olacaklardır (Sevimli ve İşcan, 2005).

İş tatmini kişilerin işine ilişkin beklentilerini karşılayabilmesi ile yakından ilişkilidir. Çalışanlar çalışma hayatında karşısına çıkabilecek fırsatları ve riskleri tahmin edebildiğinde uygun anlayış geliştirmektedir. Beklentileriyle uyumlu işletmelerde çalışanların iş tatmin düzeyleri genel olarak iyi seviyededir. Beklentileri iki yönlü değerlendirdiğimizde; işe yeni girmiş bir iş gören işe girmeden önceki beklentilerine uygun işletmelerde iyi performans sergileyebilmektedir. Diğer yönden ise işi yaptığı sırada tahminlerindeki sonuçlara ulaşabilen iş görenlerde iş tatmini yüksektir (Akçay, 2012).

Kişisel olarak işinde tatmin duymayan bir çalışan; hayal kırıklığı, agresiflik, düşük bağıklık sistemi, yaşam süresinde kısalma, ruhsal hastalıklar ve zayıf hayat doyumu ile karşı karşıya kalmaktadır. Hayatları mutlu ve eğlenceli olan çalışanların ise iş doyumu düzeyi, hayat doyumu zayıf çalışanların aksine daha fazladır (Öztekin, 2008). Bazen de sık sık veya daha az pozitif yönde yaşam değişiklikleri olan bireylerin, pozitif hayat değişimleri yaşamayan bireylerden daha zayıf iş tatmini yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Burada pozitif bile olsa hayatta yaşanan farklılıkların bireylerde strese sebep olabileceği fikri desteklenirken, askerlik mesleği icra eden personelin atamalar ve görev değişikliğine sebebiyet veren görevlendirmeler sonucu iş tatmininin negatif yönde seyir izlediği görülmektedir (Sanchez, 2004).

4.3.4. Kültürel etkenler

İş tatminine etki eden kültürel etkenleri tutumlar, inanışlar ve değerler olarak sıralamak mümkündür.

Kültürel değer ve inançlar, bireylerin bakış açıları ve tutumları konusunda, çevresindeki insanlarla paylaşım yapması yönünde zorlayıcı bir güç meydana getirir. Milli kültür, çalışanların tutumlarına ve çalışma şekline açıkça veya örtülü etki edecektir (Yoo ve ark., 2005).

İşletmelerdeki kültürel değerler etkili iletişim ortamı yaratılmasıyla anlam kazanır. Bu sebeple işletme kültürü ile iletişim birbiriyle yakından ilişkilidir (Vural, 2003). İşletme kültürü ile iletişim arasında olan ilişki iş tatminini, işletmeye aidiyeti etkilemektedir. Bu

etkilenme sonucunda işletmede başarı ortaya çıkmakta, işletmeler rakiplerine üstünlük elde etmektedir (Sarıkamış, 2006).

İş görenin dini inancı, ahlaki değerleri ve toplumsal tutumlardır. Mesela örgütünde işi neticesinde yükseleceğine inanan bir iş gören şayet inandığı bu hedefini hayata geçiremezse iş doyumunu düşecek ve çalıştığı örgüte ilişkin negatif algılara sahip olacaktır. Bu tutumlar; iş yavaşlatma grevleri, işletmeye gecikme vb. olabilecektir (Duman, 2000).

4.3.5. Çevresel etkenler

Çevresel etkenler iş göreni etkileyen ekonomik, sosyal ve devlete ait tüm etkenlerdir.

İş görenlerin kişisel özellikleri dışında kalan ve iş görenlerin işini severek yapması üzerinde etkisi olan faktörlerden biri de çevresel faktörlerdir (Karcıoğlu ve ark., 2009).

İşletmelerde yöneticiler örgütsel bir etken olarak genelde düşünülse de yöneticilerin iş görenlere karşı yaklaşım şekli iş görenlerin iş tatminini etkileyen çevresel etkenlerdir (Duman, 2000). Yöneticiler örgütün temsilinde hiyerarşide en üst konumlarda söz sahibi bireylerdir. Yöneticiler işletmenin amaçlarına iş görenleri kanalize eden, bütünleştiren ve örgütün çıkarlarını elde etmesinde iş görenlere kılavuzluk yapan hem de çalışanların işinin sonuçlarını değerlendiren stratejik liderlerdir. Yöneticiler örgütün hedeflerini iş görenlerine benimseterek kurumsal anlamda iş birliği sağlar. Böylelikle kurumun çıkarlarına etki ederler. Örgütün çıkarlarını benimseyen iş görenler, yöneticiler ile etkileşimi olan iş görenler, harcadığı emekleri kurum çıkarları yönünde olduğundan yöneticileri tarafından da olumlu değerlendirmelere tabi tutulmaktadırlar ve iş tatmin seviyeleri bu durumdan pozitif yönde etkilenmektedir. Ayrıca yöneticilerin iş görenlerle iletişim halinde olması, değerlendirmelerin şeffaflığı iş görenlerin örgüte sıcak bakmalarına neden olmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

Günümüz insan kaynakları anlayışında yöneticilerin işletme performansına ve çalışan performansına etkisi açısından bakıldığında yalnızca yönetici sıfatına sahip olmayıp aynı zamanda lider kişi olmaları beklenmektedir. Yöneticilerin iş görenin iş tatminine etkisi açısından yol gösterici, yönlendirici lider kişi konumunda olmaları önemlidir (Koçak ve Özudoğru, 2012).

İşe ulaşım iş tatminine etki eden çevresel etkenlerdendir. Çalışanın işine dinlenmiş gitmesi, güne rahat ve stressiz başlayabilmesi, işletme ve çalışan açısından önemlidir. İşe ulaşım şartları da kişilerin güne nasıl başlayacağını belirler. Günümüzde büyük nüfuslu

şehirlerde trafik sorunları bireyleri negatif olarak etkilemekte, trafikte yaşanan stres nedeniyle tartışmalar hâsıl olmakta ve bu tatsız durumlar iş görenlerin günün başlangıcında enerjisini tüketmektedir. Bu sebeple fazla çalışan kapasitesi olan işletmeler iş görenlerine servisle ulaşım imkânı sunmaktadırlar. Servis hizmeti imkanına sahip işletmelerin iş görenlerinin iş memnuniyeti yüksektir (Karcıoğlu ve ark., 2009). İşe gelişte sıkıntı yaşamaması yönünde işletmesi tarafından kolaylık sağlanan çalışanın iş tatmini yükselecektir.

İş yerlerindeki yemek hizmeti imkânları da iş görenlerin vakti ve sağlığı açısından oldukça önemlidir. Öğle arasında yemek için dışarıya çıkmak durumunda kalan iş gören dinlenememekte ve daha bitkin olarak işe başlamaktadır. Bu sebeple hijyen koşullarına sahip ve nezih yemekhane hizmeti verebilen işletmelerde iş görenlerin iş memnuniyeti yüksek olmaktadır. Yemek yenilen ortamın fiziki imkanlarının fiziksel ve ruhsal olarak birey sağlığı üzerinde etkili olduğu bilinmektedir (Karcıoğlu ve ark., 2009).

5. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri umut boyutu, iyimserlik boyutu, öz yeterlilik ve dayanıklılık boyutları, pozitif örgütsel davranışın sergilenmesine ve örgüte pozitif şekilde etki etmektedir. Yarına ve başarabileceklerine ilişkin umut dolu ve iyimserlik taşıyan, olumsuz durumlarda bile beklenen/kabul gören pozitifliği sunan iş görenlerin yer aldığı bir işletme ortamında, iş yapma performansı, işletmeye aidiyet, iş tatmini gibi pozitif sonuçların yüksek düzeyde, stres, iş bulma, işletmeden ayrılma isteği gibi negatif sonuçların düşük seviyede gerçekleşmesi istenir. Pozitif psikolojik sermaye kavramının işletmelerdeki etkileri üzerine çok sayıda çalışma yapılarak aralarındaki pozitif yönlü bu ilişki tespit edilmiştir (Avey ve ark., 2006; 2008; Larson ve Luthans, 2006; Norman ve ark., 2010; Nguyen ve Nguyen, 2011; Gooty ve ark., 2009; Walumbwa, 2010).

Çalışma eylemi çalışan insanların zamanının büyük çoğunluğunu iş ortamında geçirmesi ve çalışma karşılığı yaşamını sürdürebilecek ücreti elde etmesi sebebiyle büyük öneme sahiptir (Gül, 2021).

İşletmelerin örgüt çıkarlarına uygun sonuçlar elde edebilmeleri, itibarlarını artırmanın yolu pazarlama sürecinin en önemli aşamasında yer alan insan kaynağına yaptıkları yatırım ile doğrudan ilgilidir. Bu aşamada, yüksek performans göstermesi beklenen çalışanın iş tatmin düzeyi arttırılarak kurumun çıkarları yönünde hizmet eden davranış göstermesi beklenecektir (Gül, 2021).

Literatürdeki araştırmaları incelediğimizde psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki pozitif anlamlı etkileşim görülmektedir.

Psikolojik sermaye kavramı kişisel yeterlilik, işe ve işletmeye yönelik olumlu beklentiler ve koşullara uyumluluk ile ilişkilendirilebilen bir kavramdır. Psikolojik sermaye iş görenin iş tutumuna etkisi açısından oldukça önem taşımaktadır (Akçay, 2012).

Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel ardıllarla olan ilişkisi temel alınarak gerçekleştirilen literatür taraması sonucu pozitif psikolojik sermayeyle iş tatmininin kayda değer seviyede ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenlerinden umut ve iyimserlikle iş tatmininin olumlu yönlü ilişkisi bulunmuştur (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Gerçekleştirilen bir çalışmada pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine pozitif olarak etki ettiği, ilaveten iş tatminiyle umut ve

dayanıklılığın birbiriyle olumlu ilişkisi bulunduğu görülmüştür (Larson ve Luthans, 2006). Luthans ve arkadaşlarınca (2008) üç bağımsız grup üzerinde gerçekleştirilen çalışmada psikolojik sermayeyle iş tatmininin olumlu ilişki içerisinde olduğu sonucuna varılmıştır. Başka bir çalışmada psikolojik sermaye bileşeni iyimserlik alt boyutunun iş tatminine olumlu yönlü tesir ettiği tespit edilmiştir (Youssef ve Luthans, 2008).

Akdemir ve Açıan (2017)'in çalışmasında psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisi araştırılmış, araştırmada literatürle paralel sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada hava trafik kontrolörlerinin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yükseltildikçe iş tatmini seviyelerinin de yükseldiği ve iyimserlik alt bileşeninin, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt bileşenleri ile iş tatmininin pozitif yönde etkileşim içerisinde bulunduğu sonucu elde edilmiştir. İlaveten pozitif psikolojik sermayenin iş görenlerin kişisel gelişimlerine de katkı sağlayan bir konu sahası olması ve geliştirilebilir kavramlar bütünü olması nedenleriyle ele alındığında, bu araştırma ile iş hayatının geliştirilmesi ve iyileştirilmesine yönelik tespitler elde edilmiştir. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisinde literatürdeki araştırmalar gibi pozitif yönlü sonuç elde edilmiştir (Akdemir ve Açıan, 2017).

Literatürde pozitif psikolojik sermaye kavramının iş görenler ve örgütsel davranış parametreleri bakımından kritik faktörlerine dikkat çeken araştırmalar, pozitif psikolojik sermayeyi araştırılmaya ve açıklığa kavuşturulma bakımından merak edilir hale getirmiştir. Ülkemizde pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini araştırmalarına göz atıldığında; Biçkes (2014) çalışması sonucunda, insanların duygularını sergilemesiyle iş tatmininin ilişkisinde, pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenleri olan psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik ve iyimserlik bileşenlerinin pozitif etkileşim içinde olduğunu tespit etmiştir. Dönmez (2014) pozitif psikolojik sermaye ve temel bileşenlerinin, yapılan işe karşı iş-hayat tatmini, duygusal iyilik bakış açısı ve iş gören performansı bakımından olumlu ilişkinin varlığı sonucuna varılmıştır. Akçay (2011) çalışması neticesinde, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının iş tatmini ilişkisi pozitif yönlü ve anlamlıdır. Erkuş ve Fındıklı'nın (2013) çalışmasında pozitif psikolojik sermaye ile "*işten ayrılma niyeti*"nin olumsuz ilişkisi, iş doyum ve performansının pozitif yönlü ilişkisine ulaşılmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenlerine yönelik gerçekleştirilen tespitlerde; umut bileşeninin işten ayrılma isteği ve iş doyum ilişkisi negatif, psikolojik dayanıklılık bileşeni ile iş doyum ve iş performansı arasında olumlu etki vardır. Ocak ve diğerleri 215 Boşnak uyruklu öğretmenle gerçekleştirdikleri çalışmada pozitif örgütsel psikolojik sermayenin iyimserlik bileşeninin iş doyum ve işletme aidiyeti açısından pozitif yönlü ilişki tespit

edilmiştir (Ocak ve ark., 2016). Araz (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda pozitif psikolojik sermaye kavramı ve temel bileşenlerinin, çalışan performansı, iş doyumu, iş gören mutluluğu ve işletme aidiyeti açısından olumlu ilişkisi tespit edilmiştir (Yücel, 2019).

Son yıllarda araştırmalarda umut alt bileşeninin iş tatmini, performans, işletmeye aidiyet üzerindeki pozitif yönlü etkileri belirlenmiştir. Umut kavramı, başarmak için ya da hedeflenen duruma ulaşabilmek herhangi bir zorlukla karşılaşıldığında farklı çözüm yolları geliştirerek ve bu esnada çalışanın kendisini motive ederek, kişinin işine kendini adanmasıdır. Umut seviyeleri yüksek olan liderler ve çalışanlarının, işletmelerinin kazanımlarını arttırdıkları ve sergiledikleri performanslarının daha etkili oldukları görülmektedir. Bu nedenle umut kavramı, çalışan ve işletme adına olumlu etkileri olan bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır (Luthans, 2007).

Snyder (2007) bir çalışmada çalıştığı ortamda başarı ile yönetilen iyimserliğin iş görenlerin iş performanslarında pozitif etki oluşturduğunu ortaya çıkarmıştır.

Çalışanların yetkinliğini artıran unsurlar işten aldığı fayda birçok etkenden oluşabilir. Bunları da kısaca iş tatmini kavramı altında toplayabiliriz. Yöneticiler tarafından çalışanların iş tatmin düzeyine performansı artırıcı yönde etki etmek oldukça önemlidir. Çalışanların iş tatmini arttırılarak emek gücünün verimliliği ile üretim sürecine mal ve hizmet sunumunda olumlu yönde katkı sağlanacaktır. İş tatmini kavramı işin başlamasından mal ve hizmet sunumunun en son aşamasına kadar etki etmektedir (Gül, 2021). İş tatmini çalışanların işe karşı geliştirmiş olduğu olumlu tutumdur. İnsan kaynakları politikalarında çalışanların iş tatmin düzeyi ile alakalı bilgi sahibi olmak, iş tatminini etkileyen faktörlere yön vermek ve çalışanların verimliliğini de arttırmak önemlidir (Gül, 2021). Bu nedenle pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarının iş tatminiyle arasındaki, bu kadar çok sayıdaki araştırma sonuçları ile desteklenen olumlu ve anlamlı ilişki göz önünde bulundurularak, çalışanların pozitif psikolojik seviyelerini artırıcı tedbirler almak günümüz rekabet dünyasında bir zorunluluktur.

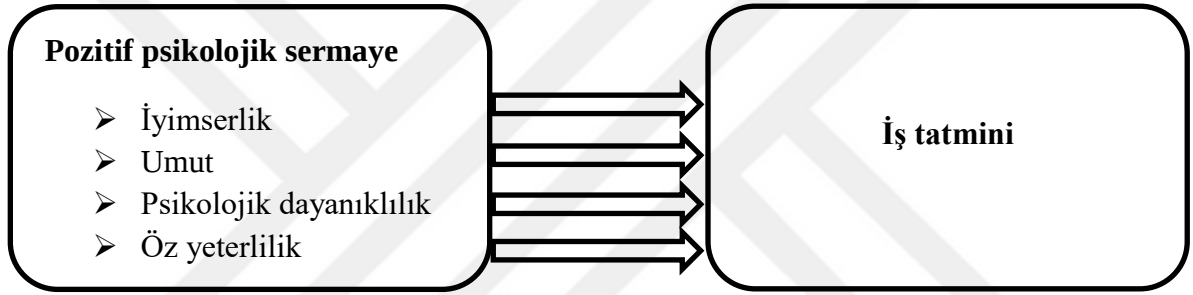
Yukarıda detaylı olarak ele alınan kuramsal çerçeve doğrultusunda işletmelerde pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisini otomotiv sektörü çalışanları üzerinde de etkili olup olmadığını ortaya koymak amacıyla bir alan araştırması yapılmıştır. Aşağıda bu araştırmaya dair geniş bilgiler yer almaktadır.

6. UYGULAMA

Bu başlıkta araştırma içeriğinde yer alan katılımcıların demografik özellikleri, katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ve iş tatmini ölçeğine katılma düzeyleri incelenmiştir. Ayrıca katılımcıların tanıtıcı özellikleri açısından pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılım seviyeleri incelenmiştir.

6.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma otomotiv sektör çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenlerine yönelik algıları ile iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi, bunlar arasındaki ilişkiler ve bunları etkileyen faktörlerin araştırılması temelinde oluşturulmuştur.



Şekil 6.1. Araştırma modeli

6.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni otomotiv sektörü iş görenlerinden meydana gelmektedir. Araştırmanın örneklemi ise kolayda örnekleme metoduyla ulaşılan 318 otomotiv sektörü çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan anket, 2021 yılı Ağustos ayı ve 2022 yılı Nisan ayı arasında online ortamda iletilmiş ve 318 katılımcıdan geri dönüş alınmıştır.

6.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, sadece Bursa ilindeki otomotiv sektörü çalışanlarına uygulanmıştır. Ankete katılımı kişilerin gönüllülüğü esas olması sebebiyle sadece katılım sağlamak isteyen çalışanlardan veri toplanabilmiştir. Bu sınırlılıklara karşın araştırma sonucu ulaşılan kıymetli bilgilerle literatüre katkı sağlayacağı düşünüldüğünden önemlidir.

6.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Veri toplama tekniğinde anket yöntemi tercih edilmiştir. Çalışmada ki anket formu üç bölümdür. Birinci bölümde yapılan araştırma hakkında kısa bir bilgilendirme yapıldıktan sonra ve ankete katılanlara verdikleri cevaplar neticesinde zarar görmeyecekleri iletilmiştir. Bilgilendirme bilimsel araştırma etiği kapsamında “katılımcılara zarar verilmemesi ilkesi” doğrultusunda yapılmıştır. Bilgilendirmeden sonra birinci bölümde ankette katılımcılar hakkında demografik bilgilerine ulaşmaya yönelik sorular sorulmuştur. İkinci bölümde ise 24 soruluk psikolojik sermaye ölçeği ile çalışanlarda pozitif psikolojik sermayelerinin umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik bileşenlerinin seviyeleri ölçümü amaçlanmıştır. Üçüncü bölümde ise 20 soruluk “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” ile iş görenlerin iş tatminini tespit etmeyi amaçlayan sorular sorulmuştur. Araştırmalara kaynak olabilecek bu çalışmada kullanıla anket formu Ek-1’dedir. Aşağıda kullanılan bu ölçeklere dair ayrıntılı bilgilere yer verilmiştir.

6.4.1. Psikolojik sermaye ölçeği

2007 yılında Luthans ve arkadaşlarınca Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Bilimsel alanda yapılan araştırmalarda pozitif psikolojik sermaye araştırmalarında; Luthans, Youssef ve Avolio (2007)’nin geliştirdiği “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” “umut” alt bileşeni, Synder ve arkadaşları (1996) tarafından çalışılan “iyimserlik” alt bileşeni, Scheier, Carver ve Bridges (1994)’ın çalıştığı “Life Orientation Test” ile, “psikolojik dayanıklılık” alt bileşeni, Wagnild ve Young (1993)’un “Resillience Measure ölçeği” ile “öz yeterlilik” alt bileşeninin tespit edilmesi, Chen, Gully ve Eden (2001)’in “General Self-Efficacy ölçeği” dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. İyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik 4 alt bileşeninden meydana gelen ölçek 6’lı Likert (1: “Kesinlikle katılmıyorum”, 6: “Kesinlikle Katılıyorum”) şeklinde puanlanmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin aslı 4 alt bileşen ve 24 sorudan meydana gelmektedir. Ölçek 6 adet umut, 6 adet iyimserlik, 6 adet öz yeterlilik ve 6 adet psikolojik dayanıklılıkla bağlantılı sorudan oluşmaktadır. Ülkemizde 2012 yılında Çetin ve Basım tarafından dilimize uyarlanmış haliyle çalışma yapılmıştır (İbrahimli, 2020).

Bu çalışmada 24 pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenlerinden; iyimserlik 1-6, psikolojik dayanıklılık 7-12, umut 13-18 ve öz yeterlilik 19-24 numaralı sorularda irdelenmiştir.

6.4.2. İş tatmini ölçeği

İş tatminini ölçmekte sıklıkla tercih edilen teknikleri; “İş Tanımlayıcı Endeksi”, “Minnesota Tatmin Ölçeği” olarak sıralayabiliriz.

Bu ölçeklerin yaygınlığının sebebi; geçerlilik, güvenirlik, içerik, dilinin yalınlığı, normlarının kabul görmesi hususlarıdır (Arnold, 1986).

Smith, Kendall, Hulin (1969)’in geliştirdiği “İş Tanımlama Endeksi” (İTE); iş, borçlar, yükselme, yöneten ve meslektaşlardan tatmin şeklinde beş faktör ile iş tatminini ölçmektedir. Ölçek 72 sorudan oluşmakta ve ölçekte katılımcılar tarafından, sorulara cevaben “evet”, “hayır” ya da “kararsızım” yanıtları verilmektedir. Sonuç olarak katılımcılar açısından iş tatmininin boyutları ölçülebilmektedir (Özsoy ve ark., 2014).

“Minnesota Tatmin Ölçeği”ni Weiss, Dawis, England ve Lufquist (1967) oluşturmuştur. Ölçek 100 maddelik uzun formdan (belirlenmiş olan 20 faktörün her biriyle ilgili 5 madde mevcuttur) meydana gelmektedir ve uygulanması yaklaşık 30 dakika sürmektedir. Ölçeğin kısa formu ise 20 maddedir, iş tatmini bu 20 maddenin puanlarının toplamıyla ölçülür ve 10 dakikada uygulanır. “İş Tanımlama Endeksi” çalışanların mesleklerinin 5 temel faktörüne ilişkin algılarını kapsamlı bir bakış açısıyla değerlendirirken, “Minnesota Tatmin Ölçeği” çalışanların işi ile ilgili tatmin ve tatminsizliği konusunda bilgilendirir (Öztekin, 2008).

Bu tez çalışmasında Weiss ve arkadaşlarının (1967) hazırladığı, 20 sorudan oluşan “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” ile çalışılmıştır. Araştırmacılar tarafından iş görenlerin iş tatminlerine yönelik tespitlerde çok tercih edilen ve çalışanların işine yönelik çok sayıda faktöre yer vermesi açısından tercih edilmiştir. Bu faktörleri, işte yükselme, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, maaş, işletme politikaları, başarı, yöneten kadrosu ile ilişkiler, insan sermayesinin becerilerinden yararlanma, sorumluluk, hiyerarşi etkisi, bilinme, emniyet politikaları, konum, ortaya konulan işler, yaratıcılık, erdem, hürriyet, iş ortamı fiziki durumu, sosyal destek, teknik destek ve yenilik şeklinde ifade edebiliriz (Kaplan, 2011).

Bu araştırmada kullanılan “Minnesota İş Tatmini Ölçeği”, 5’li Likert tipi ölçektir. Ölçekte soldan sağa “Hiç Memnun Değilim”, “Memnun Değilim”, “Kararsızım”, “Memnunum” ve “Çok Memnunum” şeklinde yanıtlar sıralanmıştır. Ölçekte kullanılan ifadeler olumludur. 20 soruya “Hiç Memnun Değilim” yanıtı verildiğinde alınacak puan 20 puanla en düşük puandır ve en düşük seviyedeki iş tatmin düzeyini ifade etmektedir. “Çok

Memnunum” yanıtıyla 100 puan yani en yüksek seviyedeki iş tatmini düzeyini ifade etmektedir. Ölçekte içsel iş tatmini anketteki “1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 numaralı” sorularda, dışsal iş tatmini ise ankette “5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 numaralı” sorularda tespit edilmeye çalışılmıştır. İçsel iş tatmini, çalışanın yeteneklerini gösterme düzeyi, hedefine varma sonucu duygusu, otoritesini sağlama, bireysel iş yapabilme, sorumluluk ve inisiyatif, toplumdaki konumu, yaratıcılığıdır. Dışsal iş tatmini yükselme, maaş, kabul görme, örgüt politikalarıdır (İbrahimli, 2020).

Literatürde yüksek lisans tezlerin çoğunluğu (%62,39) literatürdeki ölçeklerle üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bu lisansüstü araştırmalarda en çok tercih edilen ölçek ise Minnesota Tatmin Ölçeği (1967) olarak belirlenmiştir. Minnesota Tatmin Ölçeği (1967) 42 tane lisansüstü tezinde (%35,89) direkt yer almıştır (Özsoy ve ark., 2014).

6.5. Verilerin Değerlendirilmesi

Bu tezde araştırma bulguları “Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) 24.0 paket programı” ve “AMOS 24.0 paket programı” ile değerlendirilmiştir. Verilerin analizine başlamadan, veri setinin normal dağılım sergileyip sergilemediği analiz edilmiştir. Veri setine uygulanan “**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**” sonucunda bütün veri setlerinin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu sebeple verilerin analizinde normal dağılım testleri uygulanmıştır.

Araştırma bulgularının analizinde;

- Katılımcıların tanıtıcı özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları ve ortalama ve standart sapma değerleri,
- Psikolojik sermaye ölçeği ve iş tatmini ölçek güvenirliğinin tespitinde, tüm alt ölçeklerin cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı,
- Psikolojik sermaye ölçeği ve iş tatmini ölçeğinin geçerlik çalışması kapsamında, tüm ölçekler için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.
- Katılımcıların psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılım seviyelerinin tespiti için ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir.
- Katılımcıların psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılım seviyelerinin araştırmaya katılanların tanıtıcı nitelikleri bakımından

farklılıkları tespit etmek sebebiyle amacıyla “bağımsız örneklem *t* testi”, “tek yönlü varyans analizi”, “Tukey ve LSD testleri” uygulanmıştır.

- Katılımcıların psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılım seviyeleri arasındaki ilişkileri tespit etmek için korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

6.6. Araştırmanın Önemi ve Katkısı

Bu araştırma çalışma hayatında pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkilerini ortaya çıkarması ve literatürdeki araştırmalarla örtüşmesi bakımından önemlidir. Yapılan literatür araştırmasında 250 üzerinde araştırmanın örneklemini incelenmiş ve otomotiv sektörü çalışanları üzerinde daha önce bu konuda araştırma yapıldığına rastlanılmamıştır. Bu nedenle yeni bir çalışma alanı üzerinde uygulanması ve literatürle uyumlu sonuçlar ortaya çıkarması bakımından katkı sağlamıştır.

6.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Etkili bir ölçme metodunun beklenen temel özellikleri güvenirliği ve geçerliliğidir (Gözüm ve Aksayan, 1999). Bu tez kapsamında gerçekleştirilen araştırmada yer alan anket formu sorularının güvenirlik ölçümünde Alfa Değeri (Cronbach Alpha) ve madde toplam korelasyonları değerleri kullanılmıştır. Gerçekleştirilen anketin sorularının güvenirliklerinin değerlendirilmesinde alfa katsayısının araştırmacılardan bazıları açısından (Büyüköztürk, 2011, 165) 0,70’den büyük, bazılarının ise (Kalaycı, 2006, 403) sosyal bilimlerde 0,60 ve üstü değerlerde olması durumunda, güvenirlik derecesinin yüksek ölçekleri ifade ettiği belirtilmektedir.

24 sorudan meydana gelen “Psikolojik Sermaye Ölçeği” sorularının “iç tutarlılığı ve güvenirliğini” tespit etmek için ilk olarak alfa katsayısı sonuçlarına ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen analizle ölçeğin tamamının α değeri 0.912 olarak tespit edilmiştir. Bu durumda ölçek güvenilir (Tablo 6.1). Tespit edilen alfa (α - Cronbach's Alpha) katsayısı kapsamında ölçeğin güvenirliği yüksek seviyededir.

Tablo 6.1. Psikolojik sermaye ölçeğinde alfa katsayı değerleri

	Ölçek Ortalaması (madde madde çalışıldığında)	Ölçek Varyansı (madde madde çalışıldığında)	Düzeltilmiş madde- toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde madde çalışıldığında)
S 1	112,65	117,602	,466	,911
S 2	110,64	122,552	,397	,912
S 3	111,18	117,454	,477	,910
S 4	112,52	118,232	,482	,911
S 5	111,03	117,419	,544	,908
S 6	111,14	116,723	,535	,908
S 7	110,59	120,948	,475	,909
S 8	110,85	119,519	,496	,909
S 9	112,36	111,707	,635	,906
S 10	110,58	120,636	,483	,909
S 11	110,62	121,580	,556	,908
S 12	110,64	121,904	,557	,909
S 13	111,03	119,867	,490	,909
S 14	110,84	118,560	,638	,907
S 15	110,79	119,599	,627	,907
S 16	110,64	120,477	,574	,908
S 17	110,81	119,348	,650	,907
S 18	110,78	119,512	,619	,907
S 19	110,43	121,690	,586	,908
S 20	110,64	119,917	,631	,907
S 21	110,53	119,966	,616	,907
S 22	110,62	118,267	,655	,906
S 23	110,70	117,524	,653	,906
S 24	110,63	118,934	,607	,907
N= 318 (α) = 0.912 Değişken Sayısı = 24				

Ölçeğin güvenilirliğinin tespiti esnasında alfa değeri ile ölçeğin **toplam puan korelasyon** sonuçları da bulunur (Şencan, 2005; Büyüköztürk, 2011). Bulunan değer 0,30'dan büyük olmalıdır. Tablo 6.1.'e göre 0,39'dan küçük değildir. Bu nedenle madde-toplam puan korelasyon değerleri kapsamında da ölçek içeriği güvenilirirdir.

Ayrıca “*psikolojik sermaye ölçeği*”nin alt boyutları için Cronbach's Alpha değerleri incelendiğinde, iyimserlik alt bileşeni için α değeri 0.778, psikolojik dayanıklılık alt

bileşeni için α değeri 0.741, umut alt bileşeni için α değeri 0.837 ve öz yeterlilik alt bileşeni için α değeri 0.925 olarak hesaplanmıştır.

Toplam 20 ifadeden oluşan “İş Tatmini Ölçeği”nin α değeri 0.963 tespit edilmiştir. Bu nedenle ölçek güvenilirdir (Tablo 6.2). Tespit edilen alfa (α - Cronbach's Alpha) katsayısı sebebiyle ölçek yüksek düzeyde bir güvenilirliği içermektedir.

Tablo 6.2. İş tatmini ölçeği alfa katsayı değerleri

	Ölçek Ortalaması (madde madde çalışıldığında)	Ölçeğin Varyansı (madde madde çalışıldığında)	Düzeltilmiş madde- toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde madde çalışıldığında)
S 1	69,26	198,566	,761	,961
S 2	68,98	200,037	,747	,961
S 3	68,93	198,723	,769	,960
S 4	68,44	205,194	,682	,962
S 5	69,21	196,907	,772	,960
S 6	69,38	193,732	,813	,960
S 7	69,04	199,200	,706	,961
S 8	68,53	207,669	,607	,962
S 9	68,73	201,597	,738	,961
S 10	68,74	200,875	,737	,961
S 11	68,72	198,832	,808	,960
S 12	69,16	193,614	,820	,960
S 13	69,63	196,259	,705	,962
S 14	69,51	197,203	,694	,962
S 15	69,16	196,400	,812	,960
S 16	69,00	201,795	,649	,962
S 17	68,67	209,520	,637	,962
S 18	69,12	197,578	,824	,960
S 19	68,81	196,947	,856	,959
S 20	68,96	198,058	,826	,960
N= 318 (α) = 0.963 Değişken Sayısı = 20				

Ölçeğin toplam puan korelasyon değerlerine de bakıldığında 0,60'dan az değeri bulunmadığı görülür. Bu bakımdan madde-toplam puan korelasyon değerleri açısından da soru listesi güvenilir tespit edilmiştir.

Ölçeklerin geçerliliklerinin tespitini sağlamak için gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde ölçeklerin yapısal geçerliliği değerlendirilmiştir.

Tezde yer alan ölçeğin yapısal geçerliliğini tespit edebilmek için öncelikle açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan elde edilen bulguların faktör analizine uygunluğunun belirlenmesinde KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett testleri gerçekleştirilmektedir. KMO değerinin 0,5'in üstünde tespit edilmesi, Barlett testinin ise

anlamalı çıkması gerekmektedir (Kalaycı ve ark., 2006). Dolayısıyla, faktör analizi neticesinde ulaşılan maddelere ilişkin faktör yüklerinin 0.40 ve üstünde olması istenmektedir (Büyüköztürk, 2011).

“*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” için uygulanan faktör analizi sonucunda ölçek sorularının “*Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri*” 0,875 olarak tespit edilmiştir. 0,50 üzerinde tespit edilen KMO değerinin anlamı ölçeğin faktör analizi açısından uygunluğunu belirtir.

Faktör analizi kapsamında ikinci basamak Barlett testi değeridir. “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*”nin Barlett significant değeri ($p = 0,000 < 0,01$; $\chi^2=4963.133$) anlamalı olarak tespit edilmiştir.

Faktör analizi neticesinde 24 sorudan meydana gelen “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*”nin 4 boyuttan oluşmaktadır ve “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*”ne ait ifadelerin faktör yükleri Tablo 6.3’te ifade edilmektedir. 24 ifade toplam varyansın % 63.228’sini ifade etmektedir.

Tablo 6.3. Psikolojik sermaye ölçeği soru listesinin faktör analizi değerleri

	Öz Yeterlilik	Umut	Psikolojik Dayanıklılık	İyimserlik
Soru 21	,839			
Soru 24	,830			
Soru 20	,807			
Soru 22	,796			
Soru 23	,752			
Soru 19	,737			
Soru 14		,768		
Soru 15		,752		
Soru 18		,627		
Soru 13		,555		
Soru 17		,477		
Soru 16		,456		
Soru 12			,752	
Soru 8			,693	
Soru 11			,672	
Soru 7			,636	
Soru 9			,622	
Soru 10			,420	
Soru 1				,788
Soru 3				,769
Soru 4				,678
Soru 5				,617
Soru 6				,598
Soru 2				,409
Toplam Varyans 63.228				
KMO: ,875				
App. Chi-Square : 4963.133				
Sig.: 0.00				
df: 276				

7. BULGULAR

Bu çalışmanın içeriğini ankete katılanların demografik bilgileri, psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeğine katılma seviyelerinin analizi oluşturmaktadır. İlaveten bu araştırma ile katılanların psikolojik sermaye ölçeğine ve iş tatmini ölçeğine katılma seviyelerinin, katılanların demografik bilgileri bakımından sonuçları ve ölçeklere katılma seviyeleri arasındaki etkileşiminin analizi gerçekleştirilmiştir.

7.1. Demografik Bulgular

Ankete katılanların sosyo-demografik nitelikleri analiz edildiğinde,

Tablo 7.1. Ankete katılanların demografik özellikleri

ÖZELLİKLER	N	%
Cinsiyet		
Kadın	178	56.0
Erkek	140	44.0
Medeni Durum		
Bekâr	118	37.1
Evli	200	62.9
Öğrenim Durumu		
Lisans	229	72.0
Yüksek Lisans	79	24.8
Doktora	10	3.2
Çalışılan Kurumun İmkânları		
Zayıf	3	0.9
Orta	43	13.5
İyi	225	70.8
Çok İyi	47	14.8
Yaş		
25 Yaş ve Altı	18	5,7
26-35 Yaş Arası	204	64,2
36-45 Yaş Arası	87	27,3
46 Yaş ve Üstü	9	2,8
Çalışma Süresi		
5 Yıl ve Altı	83	26,1
6-10 Yıl Arası	95	29,9
11-15 Yıl Arası	91	28,6
16-20 Yıl Arası	38	11,9
21 Yıl ve Üstü	11	3,5
Gelir Düzeyi		
5.000 TL ve Altı	18	5,7
5.001 TL-10.000 TL Arası	122	38,3
10.001 TL-15.000 TL Arası	124	39
15.001 TL ve Arası	54	17

Araştırmadaki katılımcılar cinsiyet faktörü açısından analiz edildiğinde; 178 katılımcının (%56) kadın ve 140 katılımcının ise (%44) erkektir. Katılımcılar medeni halleri açısından; 118 kişi (%37,1) bekâr, 200 kişi (%62,9) evlidir.

Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde; %72'si (229 kişi) 4 yıllık fakülte mezunu, %24,8'i (79 kişi) yüksek lisans mezunu, %3,2'si (10 kişi) ise doktora mezunudur.

Katılımcıların %70,8'i çalıştıkları kurum tarafından sunulan imkânların iyi derece de olduğunu, %14,8'i çok iyi derece de olduğunu ve %13,5'i ise imkânların orta derece de olduğunu ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılanların yaş değerleri incelendiğinde; katılımcıların %5,7'sinin 25 yaş ve altında olduğu, %64,2'sinin 26 ve 35 yaş arasında olduğu, %27,3'ünün 36 ve 45 yaş aralığında ve %2,8'inin ise 46 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma süresi açısından incelendiğinde; %26,1'inin 5 yıl altında çalıştığı, %29,9'unun 6 ve 10 yıl arasında çalıştığı, %28,6'sının 11 ve 15 yıl arasında çalıştığı, %11,9'unun 16 ve 20 yıl arasında çalıştığı ve %3,5'inin ise 21 yıl ve üzerinde çalıştığı tespit edilmiştir.

Son olarak katılımcıların gelir düzeyleri incelendiğinde; 18 kişinin (%5,47) 5.000 TL ve altında gelir elde ettiği, 122 kişinin (%38,3) 5.001 TL ve 10.000 TL arasında gelir elde ettiği, 124 kişinin (%39) 10.001 TL ve 15.000 TL arasında gelir ettiği ve 54 kişinin ise (%17) 15.001 TL ve üzeri gelir ettiği belirlenmiştir.

7.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutları ve İş Tatmini Ölçeğine Katılma Düzeyleri

Araştırma “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” temel ölçeği teşkil edecek şekilde, “*İyimserlik*”, “*Psikolojik Dayanıklılık*”, “*Umut*” ve “*Öz Yeterlilik*” alt bileşenleri ve “*Minnesota İş Tatmini Ölçeği*”den oluşmaktadır.

Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinde bulunan ifadelere katılma seviyeleri en yüksek “Kesinlikle Katılıyorum” ve en düşük “Kesinlikle Katılmıyorum” seviyesinde 6’lı likert tipi ölçek şeklinde katılımlar incelenmiş, araştırmaya katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları esas alınmıştır. Likert tipi ölçeğin aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde derecelendirme ölçeği olarak; “*Aralık Genişliği = Dizi Genişliği / Grup Sayısı*” formülünden faydalanılarak, $5/6=0,83$ olarak puan aralıkları belirlenmiştir (Tekin, 1996). Buna göre belirlenen puan aralıkları Tablo 7.2’de verilmiştir.

Tablo 7.2. 6'lı likert tipi ölçek için puan aralıkları

(6) Kesinlikle Katılıyorum	5,20 – 5,00
(5) Katılıyorum	4,36 – 5,19
(4) Bazen Katılıyorum	3,52 – 4,35
(3) Kararsızım	2,68 – 3,51
(2) Katılmıyorum	1,84 – 2,67
(1) Kesinlikle Katılmıyorum	1,00 – 1,83

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ana ölçeğine ve “İyimserlik”, “Psikolojik Dayanıklılık”, “Umut” ve “Öz Yeterlilik” alt boyutlarına katılma düzeyleri ortalama ve standart sapma değerleri açısından incelendiğinde;

Tablo 7.3. Psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutlarına katılma seviyeleri

Ölçekler	Ortalama Katılma Seviyesi ($\bar{x}$)	Standart Sapma
Psikolojik Sermaye Ölçeği	4,82	0,47
İyimserlik	4,26	0,71
Psikolojik Dayanıklılık	4,85	0,53
Umut	4,97	0,52
Öz Yeterlilik	5,20	0,58

Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğine katılma düzeyleri incelendiğinde $\bar{x}$:4,82±0,47 ortalama ile katılımları “katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında “öz yeterlilik” alt boyutuna en yüksek düzeyde katılım $\bar{x}$:5,20±0,58 ortalama ile “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde, “iyimserlik”, “psikolojik dayanıklılık” ve “umut” alt boyutlarında ise “katılıyorum” düzeyinde olmuştur. Genel olarak psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutlarında katılım yüksek düzeyde gerçekleşmiştir.

Katılımcıların iş tatmini ölçeğinde bulunan ifadelere katılma seviyeleri tespit edilirken en yüksek “Çok Memnunum” ve en düşük “Hiç Memnun Değilim” seviyesinde 5’li likert tipi ölçek şeklinde cevaplar incelenmiş, ölçek ifadelerini cevaplayan katılımcıların cevaplarının toplam değerleri dikkate alınmıştır. Buna göre ölçekten alınacak

en düşük puan 20 ve en yüksek puan ise 100 olarak dikkate alınacaktır. İş tatmini ölçeğinden alınacak puanların yükselmesi, iş tatminin artması şeklinde yorumlanabilir.

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “İş Tatmini Ölçeği” ifadelerinde katılma düzeyleri toplam değer ve standart sapma değerleri açısından incelendiğinde;

Tablo 7.4. İş tatmini ölçeğine katılım düzeyleri

Ölçek	Toplam Katılım Düzeyi ($\bar{x}$)	Standart sapma
İş Tatmini Ölçeği	72,63	14,82

Katılımcıların iş tatmini ölçeğine katılma düzeyleri incelendiğinde toplam katılım $\bar{x}$:72,63±14,82 düzeyinde, ortalamanın üstünde gerçekleşmiştir. Buna göre katılımcıların iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

7.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğine Katılma Seviyelerinin Katılanların Cinsiyetleri Açısından Farklılıkları

Bu çalışmaya katılanların “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “İş Tatmini Ölçeği”ne katılma seviyelerinin, katılanların cinsiyetleri açısından farklılıkları Tablo 7.5’te verilmiştir.

Tablo 7.5. Psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılma seviyelerinin katılanların cinsiyetleri açısından farklılıkları

Ölçekler	N	$\bar{x}$	Ss	Levene Testi			t Testi	
				F	p	sd	t	P
Psikolojik Sermaye Ölçeği								
Kadın	178	4,79	,46	,738	,391	316	-1,084	,279
Erkek	140	4,85	,48					
İyimserlik								
Kadın	178	4,26	,68	1,001	,318	316	-,088	,930
Erkek	140	4,27	,75					
Psikolojik Dayanıklılık								
Kadın	178	4,80	,56	1,937	,165	316	-1,668	,096
Erkek	140	4,90	,48					
Umut								
Kadın	178	4,95	,52	,025	,873	316	-,971	,333
Erkek	140	5,01	,52					
Öz Yeterlilik								
Kadın	178	5,17	,57	2,395	,123	316	-1,003	,317
Erkek	140	5,23	,61					
İş Tatmini Ölçeği								
Kadın	178	73,91	13,94	3,784	,053	316	1,736	,084
Erkek	140	71,00	15,82					

Independent Samples T-Test, *<0,05, **<0,01

Araştırmaya katılanların “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “İş Tatmini Ölçeği”ne yönelik bakış açılarının, katılanların cinsiyet faktörüne göre değişimini belirlemek için gerçekleştirilen t testi sonuçlarına göre;

Psikolojik sermaye ölçeğinin geneline katılma seviyelerinde katılanların cinsiyetleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (t:1.736; p:0.084>0.05). Bununla birlikte psikolojik sermaye alt boyutlarında da katılımcıların cinsiyet faktörü bakımından istatistiki anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Çalışanların iş tatmini ölçeğine katılma düzeylerinde katılımcıların cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (t:-1.084; p:0.279>0.05).

7.4. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğine Katılma Seviyelerinin Katılanların Medeni Durumları Açısından Farklılıkları

Bu çalışmada katılımcıların “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “İş Tatmini Ölçeği”ne katılma seviyelerinin, katılanların medeni durumları açısından farklılıkları Tablo 7.6’da gösterilmiştir.

Tablo 7.6. Psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılma seviyelerinin katılanların medeni durumları açısından farklılıkları

	Levene Testi					t Testi		
Ölçekler	N	$\bar{x}$	ss	F	p	Sd	T	P
Psikolojik Sermaye Ölçeği								
Bekâr	118	4,73	,47	,232	,631	316	-2,475	,014*
Evli	200	4,87	,46					
İyimserlik								
Bekâr	118	4,26	,65	3,474	,063	316	-,041	,968
Evli	200	4,26	,75					
Psikolojik Dayanıklılık								
Bekâr	118	4,76	,51	,165	,685	316	-2,372	,018*
Evli	200	4,90	,54					
Umut								
Bekâr	118	4,90	,55	1,843	,176	316	-1,993	,047*
Evli	200	5,02	,50					
Öz Yeterlilik								
Bekâr	118	5,03	,64	,703	,402	316	-4,037	,000**
Evli	200	5,30	,53					
İş Tatmini Ölçeği								
Bekâr	118	71,07	15,71	1,528	,217	316	-1,437	,152
Evli	200	73,55	14,27					

Independent Samples T-Test, *<0,05, **<0,01

Araştırmaya katılanların “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” ve “*İş Tatmini Ölçeği*”ne yönelik bakış açılarının katılanların medeni durum değişkeni kapsamında değişkenliğini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonuçlarına göre;

Psikolojik sermaye ölçeğinin geneline katılma seviyelerinde katılanların medeni durumları bakımından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur (t:-2.475; p:.014<0.05). Tespit edilen farklılık evli katılımcılar açısından anlamlıdır. Buna göre evli çalışanların “*psikolojik sermaye ölçeği*”ne katılma seviyeleri bekâr iş görenlerden daha fazla tespit edilmiştir.

Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarından psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutlarında katılımcıların medeni durumları açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Alt boyutlarda bulunan farklılıkların tamamında evli çalışanların alt boyutlara katılma düzeyleri bekâr çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Çalışanların iş tatmini ölçeğine katılma seviyelerinde katılanların medeni durumları bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (t:-1.437; p:.152>0.05).

7.5. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğine Katılma Seviyelerinin Katılanların Yaşları Açısından Farklılıkları

Bu çalışmaya katılanların “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” ve “*İş Tatmini Ölçeği*”ne katılma seviyelerinin, katılanların yaşları açısından farklılıkları Tablo 7.7’de verilmiştir.

Tablo 7.7. Psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılma seviyelerinin katılanların yaşları açısından farklılıkları

Boyutlar	N	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Psikolojik Sermaye Ölçeği										
1.25 Yaş ve Altı	18	4,53	,45	G. Arası G. İçi Toplam	1,954	3	,651 ,220	2,956	,033*	1-2 1-3 1-4
2.26 ve 35 Yaş Arası	204	4,83	,47		69,182	314				
3.36 ve 45 Yaş Arası	87	4,88	,46		71,136	317				
4.46 Yaş ve Üstü	9	4,70	,37							
Toplam	318	4,82	,47							
İyimserlik										
1.25 Yaş ve Altı	18	4,51	,55	G. Arası G. İçi Toplam	2,388	3	,796 ,510	1,560	,199	
2.26 ve 35 Yaş Arası	204	4,29	,72		160,237	314				
3.36 ve 45 Yaş Arası	87	4,18	,72		162,624	317				
4.46 Yaş ve Üstü	9	4,03	,71							
Toplam	318	4,26	,71							
Psikolojik Dayanıklılık										
1.25 Yaş ve Altı	18	4,52	,61	G. Arası G. İçi Toplam	3,400	3	1,133 ,278	4,076	,007*	1,4-2 1,4-3
2.26 ve 35 Yaş Arası	204	4,86	,50		87,307	314				
3.36 ve 45 Yaş Arası	87	4,92	,56		90,707	317				
4.46 Yaş ve Üstü	9	4,51	,39							
Toplam	318	4,85	,53							
Umut										
1.25 Yaş ve Altı	18	4,52	,56	G. Arası G. İçi Toplam	5,288	3	1,763 ,261	6,751	,000*	1-2 1-3 1-4
2.26 ve 35 Yaş Arası	204	4,95	,52		81,982	314				
3.36 ve 45 Yaş Arası	87	5,09	,46		87,270	317				
4.46 Yaş ve Üstü	9	5,16	,54							
Toplam	318	4,97	,52							
Öz Yeterlilik										
1.25 Yaş ve Altı	18	4,56	,56	G. Arası G. İçi Toplam	8,876	3	2,959 ,322	9,177	,000*	1-2 1-3 1-4
2.26 ve 35 Yaş Arası	204	5,20	,58		101,228	314				
3.36 ve 45 Yaş Arası	87	5,33	,49		110,103	317				
4.46 Yaş ve Üstü	9	5,09	,79							
Toplam	318	5,20	,58							
İş Tatmini Ölçeği										
1.25 Yaş ve Altı	18	71,38	13,89	G. Arası G. İçi Toplam	428,099	3	142,700 221,293	,645	,587	
2.26 ve 35 Yaş Arası	204	71,91	16,27		69485,853	314				
3.36 ve 45 Yaş Arası	87	74,41	11,52		69913,953	317				
4.46 Yaş ve Üstü	9	74,11	11,39							
Toplam	318	72,63	14,85							

One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01

Katılımcıların yaş değişkenine göre “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “İş Tatmini Ölçeği” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Psikolojik sermaye ölçeğinin geneline katılma seviyelerinde katılanların yaşları bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur (F:2.956; p:.033<0.05). Bulunan farklılık 25 yaş altında olan çalışanlar ile diğer yaş gruplarında olan çalışanlar arasında anlamlı bulunmuştur. Buna göre 25 yaş ve altında olan çalışanların psikolojik sermaye ölçeğine katılma düzeyleri diğer yaş gruplarındaki çalışanlara göre daha düşüktür. Çalışanların yaş değerleri yükseldikçe psikolojik sermaye ölçeğine katılma düzeyleri artmaktadır.

Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlardan “*Psikolojik Dayanıklılık*” (F:4.076; p:.007<0.01), “*Umut*” (F:6.751; p:.000<0.01) ve “*Öz Yeterlilik*” (F:9.177; p:.000<0.01) ölçeklerinde katılımcıların yaşları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Alt boyutlarda bulunan farklılıklar genelde 25 yaş ve altında olan çalışanlar ile diğer yaş gruplarında bulunan çalışanlar arasında anlamlıdır. Genel olarak çalışanların yaş değerleri yükseldikçe alt boyutlara katılma düzeyleri artmaktadır.

İş tatmini ölçeğinin geneline katılma seviyelerinde katılımcıların yaşları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (F:.645; p:.587>0.05). Çalışanların yaş değerleri yükseldikçe iş tatmini düzeyleri artmaktadır, fakat bu artış anlamlı bulunmamıştır.

7.6. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğine Katılma Seviyelerinin Katılanların Öğrenim Durumları Açısından Farklılıkları

Bu çalışmaya katılanların “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” ve “*İş Tatmini Ölçeği*”ne katılma seviyelerinin, katılımcıların öğrenim durumları bakımından farklılıkları Tablo 7.8’de verilmiştir.

Tablo 7.8. Psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılma seviyelerinin katılanların öğrenim durumları açısından farklılıkları

Boyutlar	N	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Psikolojik Sermaye Ölçeği										
1.Lisans	229	4,80	,44	G.	,384	2				
2.Yüksek Lisans	79	4,85	,53	Arası	70,752	315	,192	,855	,426	
3.Doktora	10	4,97	,57	G. İçi	71,136	317	,225			
Toplam	318	4,82	,47	Toplam						
İyimserlik										
1.Lisans	229	4,25	,69	G.	,491	2				
2.Yüksek Lisans	79	4,26	,79	Arası	162,133	315	,246	,477	,621	
3.Doktora	10	4,48	,59	G. İçi	162,624	317	,515			
Toplam	318	4,26	,71	Toplam						
Psikolojik Dayanıklılık										
1.Lisans	229	4,83	,51	G.	,390	2				
2.Yüksek Lisans	79	4,88	,56	Arası	90,317	315	,195	,680	,507	
3.Doktora	10	5,00	,64	G. İçi	90,707	317	,287			
Toplam	318	4,85	,53	Toplam						
Umut										
1.Lisans	229	4,94	,48	G.	1,168	2				
2.Yüksek Lisans	79	5,06	,61	Arası	86,102	315	,584	2,137	,120	
3.Doktora	10	5,11	,68	G. İçi	87,270	317	,273			
Toplam	318	4,97	,52	Toplam						
Öz Yeterlilik										
1.Lisans	229	5,19	,59	G.	,094	2				
2.Yüksek Lisans	79	5,21	,58	Arası	110,009	315	,047	,135	,874	
3.Doktora	10	5,28	,62	G. İçi	110,103	317	,349			
Toplam	318	5,20	,58	Toplam						
İş Tatmini Ölçeği										
1.Lisans	229	71,66	14,06	G.	963,706	2				
2.Yüksek Lisans	79	74,59	17,07	Arası	68950,247	315	481,853	2,201	,112	
3.Doktora	10	79,30	11,19	G. İçi	69913,953	317	218,890			
Toplam	318	72,63	14,85	Toplam						

One Way ANOVA, * $<0,05$, ** $<0,01$

Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” ve “*İş Tatmini Ölçeği*” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Psikolojik sermaye ölçeğinin geneline katılma seviyelerinde katılanların eğitim durumları bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (F:855; p:426 >0.05). Psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarında da çalışanların eğitim durumları açısından anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

İş tatmini ölçeğinin geneline katılma seviyelerinde katılanların eğitim düzeyleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (F:2.201; p:.112>0.05).

7.7. Psikolojik Sermaye Ölçeğine Katılma Seviyelerinin Katılanların Çalışma Süreleri Açısından Farklılıkları

Bu araştırmada “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” ve “*İş Tatmini Ölçeği*”ne katılan katılımcıların, çalışma süreleri bakımından farklılıkları Tablo 7.9’da verilmiştir.

Tablo 7.9. Psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılma seviyelerinin katılanların çalışma süreleri açısından farklılıkları

Boyutlar	N	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P	LSD
Psikolojik Sermaye Ölçeği										
1.5 Yıl ve Altı	83	4,72	,43	G. Arası G. İçi Toplam	2,088 69,048 71,136	4 313 317	,522 ,221	2,367	,053	
2.6-10 Yıl Arası	95	4,81	,52							
3.11-15 Yıl Arası	91	4,91	,42							
4.16-20 Yıl Arası	38	4,89	,50							
5.21 Yıl ve Üstü	11	4,63	,34							
Toplam	318	4,82	,47							
İyimserlik										
1.5 Yıl ve Altı	83	4,30	,60	G. Arası G. İçi Toplam	1,569 161,055 162,624	4 313 317	,392 ,515	,762	,550	
2.6-10 Yıl Arası	95	4,28	,80							
3.11-15 Yıl Arası	91	4,28	,69							
4.16-20 Yıl Arası	38	4,17	,77							
5.21 Yıl ve Üstü	11	3,95	,62							
Toplam	318	4,26	,71							
Psikolojik Dayanıklılık										
1.5 Yıl ve Altı	83	4,75	,55	G. Arası G. İçi Toplam	3,530 87,177 90,707	4 313 317	,883 ,279	3,169	,014*	5-1
2.6-10 Yıl Arası	95	4,83	,52							5-2
3.11-15 Yıl Arası	91	4,98	,48							5-3
4.16-20 Yıl Arası	38	4,88	,58							5-4
5.21 Yıl ve Üstü	11	4,54	,49							
Toplam	318	4,85	,53							
Umut										
1.5 Yıl ve Altı	83	4,84	,51	G. Arası G. İçi Toplam	3,331 83,939 87,270	4 313 317	,833 ,268	3,105	,016*	1,2-3
2.6-10 Yıl Arası	95	4,94	,56							1,2-4
3.11-15 Yıl Arası	91	5,08	,45							1,2-5
4.16-20 Yıl Arası	38	5,09	,53							
5.21 Yıl ve Üstü	11	5,04	,46							
Toplam	318	4,97	,52							
Öz Yeterlilik										
1.5 Yıl ve Altı	83	5,01	,63	G. Arası G. İçi Toplam	6,045 104,058 110,103	4 313 317	1,511 ,332	4,546	,001*	1,5-2
2.6-10 Yıl Arası	95	5,20	,60							1,5-3
3.11-15 Yıl Arası	91	5,29	,48							1,5-4
4.16-20 Yıl Arası	38	5,42	,54							
5.21 Yıl ve Üstü	11	5,00	,71							
Toplam	318	5,20	,58							
İş Tatmini Ölçeği										
1.5 Yıl ve Altı	83	71,59	16,09	G. Arası G. İçi Toplam	1459,997 68453,956 69913,953	4 313 317	364,999 218,703	1,669	,157	
2.6-10 Yıl Arası	95	70,31	16,95							
3.11-15 Yıl Arası	91	75,64	11,86							
4.16-20 Yıl Arası	38	73,02	13,11							
5.21 Yıl ve Üstü	11	74,18	10,73							
Toplam	318	72,63	14,85							

One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01

Katılımcıların çalışma süresi değişkenine göre “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” ve “*İş Tatmini Ölçeği*” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Psikolojik sermaye ölçeğinin geneline katılımcıların katılma düzeyleri çalışma süreleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (F:2.367; p:0.053>0.05).

Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlardan “*Psikolojik Dayanıklılık*” (F:3.169; p:0.014<0.05), “*Umut*” (F:3.105; p:0.016<0.05) ve “*Öz Yeterlilik*” (F:4.546; p:0.001<0.01) ölçeklerinde katılımcıların çalışma süreleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur.

Psikolojik dayanıklılık alt bileşeni açısından 21 yıl ve daha fazla çalışanlar ile diğer sürelerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 21 yıl ve daha fazla çalışanların psikolojik dayanıklılık algıları daha az sürelerde çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur.

Umut alt boyutunda 5 yıl ve daha az sürelerde çalışanlar ve 6 ve 10 yıl arasında çalışanların umut algıları ile daha fazla sürelerde çalışanların umut algıları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre 5 yıl ve daha az sürede çalışanlar ve 6 ve 10 yıl arasında çalışanların umut algıları, daha fazla sürelerde çalışanlara göre daha düşüktür.

Öz yeterlilik alt boyutunda 5 yıl ve 5 yıldan daha az sürede çalışanlar, 21 yıl ve 21 yıldan daha fazla süre çalışanlar ile diğer sürelerde çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre 5 yıl ve daha az çalışanlar ve 21 yıl ve daha fazla çalışanların öz yeterlilik algıları, diğer sürelerde çalışanlara göre daha düşüktür.

İş tatmini ölçeğinin geneline katılma seviyelerinde katılımcıların çalışma süreleri bakımından istatistiksel anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (F:1.669; p:1.117>0.05). Çalışanların çalışma süreleri yükseldikçe iş tatmini düzeyleri artmaktadır, fakat bu artış anlamlı bulunmamıştır.

7.8. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğine Katılma Seviyelerinin Katılanların Geliri Açısından Farklılıkları

Araştırmaya katılanların “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” ve “*İş Tatmini Ölçeği*”ne katılma seviyelerinin, katılımcıların geliri açısından farklılıkları Tablo 7.10’da verilmiştir.

Tablo 7.10. Psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılma seviyelerinin katılanların geliri açısından farklılıkları

Boyutlar	N	$\bar{x}$	Standart Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Psikolojik Sermaye Ölçeği										
1.5000 TL ve Altı	18	4,71	,43	G. Arası G. İçi Toplam	7,615 63,521 71,136	3 314 317	2,538 ,202	12,548	,000**	4-1 4-2
2.5001-10000TL Arası	122	4,64	,48							
3.10.001-15.000 TL Arası	124	4,93	,44							
4.15.001 TL ve Üstü	54	5,02	,38							
Toplam	318	4,82	,47							
İyimserlik										
1.5000 TL ve Altı	18	4,48	,59	G. Arası G. İçi Toplam	4,614 158,010 162,624	3 314 317	1,538 ,503	3,056	,029*	1-2 1-3 1-4
2.5001-10000TL Arası	122	4,11	,72							
3.10.001-15.000 TL Arası	124	4,35	,71							
4.15.001 TL ve Üstü	54	4,33	,69							
Toplam	318	4,26	,71							
Psikolojik Dayanıklılık										
1.5000 TL ve Altı	18	4,64	,64	G. Arası G. İçi Toplam	7,267 83,440 90,707	3 314 317	2,422 ,266	9,116	,000**	4-1 4-2
2.5001-10000TL Arası	122	4,68	,55							
3.10.001-15.000 TL Arası	124	4,97	,47							
4.15.001 TL ve Üstü	54	5,00	,45							
Toplam	318	4,85	,53							
Umut										
1.5000 TL ve Altı	18	4,83	,48	G. Arası G. İçi Toplam	11,157 76,112 87,270	3 314 317	3,719 ,242	15,343	,000**	4-1 4-2
2.5001-10000TL Arası	122	4,77	,56							
3.10.001-15.000 TL Arası	124	5,06	,44							
4.15.001 TL ve Üstü	54	5,27	,43							
Toplam	318	4,97	,52							
Öz Yeterlilik										
1.5000 TL ve Altı	18	4,89	,55	G. Arası G. İçi Toplam	12,528 97,575 110,103	3 314 317	4,176 ,311	13,438	,000**	1-3 1-4
2.5001-10000TL Arası	122	5,00	,62							
3.10.001-15.000 TL Arası	124	5,32	,52							
4.15.001 TL ve Üstü	54	5,47	,45							
Toplam	318	5,20	,58							
İş Tatmini Ölçeği										
1.5000 TL ve Altı	18	67,27	11,10	G. Arası G. İçi Toplam	5805,686 64108,267 69913,953	3 314 317	1935,229 204,166	9,479	,000**	1-2 1-3 1-4
2.5001-10000TL Arası	122	75,41	16,95							
3.10.001-15.000 TL Arası	124	76,16	12,93							
4.15.001 TL ve Üstü	54	77,16	11,17							
Toplam	318	72,63	14,85							
One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01										

Katılımcıların gelir düzeyi değişkenine göre “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” ve “*İş Tatmini Ölçeği*” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Psikolojik sermaye ölçeğinin geneline katılma seviyelerinde katılımcıların geliri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (F:12.548; p:0.000<0.01). Bu farklılık 15.000 TL üzerinde geliri olan çalışanlar ile 10.000 TL altında gelir düzeyine sahip çalışanlar arasında anlamlı bulunmuştur. Buna göre 15.000 TL üzerinde gelir düzeyine sahip çalışanların psikolojik sermaye ölçeğine katılma düzeyleri diğer gelir seviyelerinde ki çalışanlara göre daha yüksektir. Çalışanların gelir düzeyleri yükseldikçe psikolojik sermaye ölçeğine katılma düzeyleri artmaktadır.

Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlardan “*İyimserlik*” (F:3.056; p:0.029<0.05), “*Psikolojik Dayanıklılık*” (F:9.116; p:0.000<0.01), “*Umut*” (F:15.343; p:0.000<0.01) ve “*Öz Yeterlilik*” (F:13.438; p:0.000<0.01) ölçeklerinde gelir seviyeleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

İyimserlik alt boyutunda 5.000 TL ve altında gelir düzeyine sahip çalışanlar ile diğer gelir düzeylerine sahip çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. 5.000 TL ve altında gelir düzeyine sahip çalışanların iyimserlik algıları diğer gelir düzeyindeki çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Gelir düzeyi yükseldikçe iyimserlik algısı azalmaktadır.

Psikolojik dayanıklılık alt boyutunda 15.000 TL üzerinde gelir düzeyine sahip çalışanlar ile 10.000 TL ve altında gelir düzeyine sahip çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 15.000 TL üzerinde gelir düzeyine sahip çalışanların psikolojik dayanıklılık algıları 10.000 TL ve altında gelir düzeyine sahip çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Umut alt boyutunda alt boyutunda 15.000 TL üzerinde gelir düzeyine sahip çalışanlar ile 10.000 TL ve altında gelir düzeyine sahip çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 15.000 TL üzerinde gelir düzeyine sahip çalışanların umut algıları 10.000 TL ve altında gelir düzeyine sahip çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Öz yeterlilik alt boyutunda 5.000 TL altında gelir düzeyine sahip çalışanlar ile 10.000 TL ve üzerinde gelir düzeyine sahip çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 5.000 TL ve altında gelire sahip çalışanların öz yeterlilik algıları 10.000 TL ve üzerinde gelir düzeyine sahip çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur. Çalışanların gelir düzeyleri yükseldikçe öz yeterlilik algıları yükselmektedir.

İş tatmini ölçeğinin geneline katılma düzeylerinde katılımcıların gelir düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (F:9.479; p:.000<0.01). 5.000 TL altında gelir düzeyine sahip çalışanlar ile diğer gelir düzeylerine sahip çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 5.000 TL ve altında gelir düzeyine sahip çalışanların iş tatmini algıları, diğer gelir düzeylerine sahip çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur. Çalışanların geliri arttıkça iş tatmini seviyeleri de yükselmektedir.

7.9. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğine Katılma Seviyelerinin Katılanlara Sunulan Kurum İmkânlarının Düzeylerine Bakış Açıları Açısından Farklılıkları

Araştırma katılımcılarının “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “İş Tatmini Ölçeği”ne katılma seviyelerinin, katılımcılara sunulan kurum imkânlarına bakış açılarına göre farklılıkları Tablo 7.11’de gösterilmiştir.

Tablo 7.11. Psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılma seviyelerinin katılanların sunulan kurum imkânlarının düzeylerine bakış açıları açısından farklılıkları

Boyutlar	N	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Psikolojik Sermaye Ölçeği										
1.Zayıf	3	4,05	,56	G. Arası G. İçi Toplam	7,317	3	2,439 ,203	12,000	,000**	4-1 4-2 4-3
2.Orta	43	4,65	,54		63,819	314				
3.İyi	225	4,80	,43		71,136	317				
4.Çok İyi	47	5,12	,40							
Toplam	318	4,82	,47							
İyimserlik										
1.Zayıf	3	3,88	,76	G. Arası G. İçi Toplam	8,063	3	2,688 ,492	5,460	,001**	4-1 4-2 4-3
2.Orta	43	4,01	,84		154,562	314				
3.İyi	225	4,25	,67		162,624	317				
4.Çok İyi	47	4,58	,67							
Toplam	318	4,26	,71							
Psikolojik Dayanıklılık										
1.Zayıf	3	4,00	1,01	G. Arası G. İçi Toplam	8,046	3	2,682 ,263	10,188	,000**	4-1 4-2 4-3
2.Orta	43	4,67	,63		82,661	314				
3.İyi	225	4,83	,49		90,707	317				
4.Çok İyi	47	5,15	,42							
Toplam	318	4,85	,53							
Umut										
1.Zayıf	3	4,16	,72	G. Arası G. İçi Toplam	9,099	3	3,033 ,249	12,184	,000**	4-1 4-2 4-3
2.Orta	43	4,75	,67		78,170	314				
3.İyi	225	4,96	,47		87,270	317				
4.Çok İyi	47	5,30	,41							
Toplam	318	4,97	,52							
Öz Yeterlilik										
1.Zayıf	3	4,16	,57	G. Arası G. İçi Toplam	6,325	3	2,108 ,331	6,380	,000**	4-1 4-2 4-3
2.Orta	43	5,17	,59		103,778	314				
3.İyi	225	5,16	,58		110,103	317				
4.Çok İyi	47	5,44	,49							
Toplam	318	5,20	,58							
İş Tatmini Ölçeği										
1.Zayıf	3	53,33	25,69	G. Arası G. İçi Toplam	9969,603	3	3323,201 190,906	17,408	,000**	4-1 4-2 4-3
2.Orta	43	63,53	15,52		59944,350	314				
3.İyi	225	72,41	14,05		69913,953	317				
4.Çok İyi	47	83,23	9,60							
Toplam	318	72,63	14,85							

One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01

Katılımcıların sunulan kurum imkânlarına bakış açıları düzeyleri değişkenine göre “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” ve “*İş Tatmini Ölçeği*”ne ilişkin tutumlarında kayda değer bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi bulgularına göre;

Psikolojik sermaye ölçeğinin geneline katılma düzeylerinde katılımcıların sunulan kurum imkanlarına bakış açıları düzeyleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur (F:12.000; p:.000<0.01). Bu farklılık sunulan kurum imkânlarının çok iyi olduğunu belirten çalışanlar ile sunulan kurum imkânlarının zayıf, orta ve iyi düzeyde olduğunu belirten çalışanlar arasında anlamlı bulunmuştur. Buna göre sunulan kurum imkânlarının çok iyi düzeyde olduğunu belirten çalışanların psikolojik sermaye ölçeğine katılma düzeyleri, sunulan kurum imkânlarının zayıf, orta ve iyi düzeyde olduğunu belirten çalışanlara göre daha yüksektir.

Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlardan “*İyimserlik*” (F:5.460; p:.001<0.01), “*Psikolojik Dayanıklılık*” (F:10.118; p:.000<0.01), “*Umut*” (F:12.184; p:.000<0.01) ve “*Öz Yeterlilik*” (F:6.380; p:.000<0.01) ölçeklerinde katılımcıların sunulan kurum imkanlarına bakış açısı bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Psikolojik sermaye ölçeğinin bütün alt boyutlarında ortaya çıkan farklılıklar, sunulan kurum imkânlarının çok iyi olduğunu belirten çalışanlar ile sunulan kurum imkânlarının zayıf, orta ve iyi düzeyde olduğunu belirten çalışanlar arasında anlamlı bulunmuştur. Buna göre sunulan kurum imkânlarının çok iyi düzeyde olduğunu belirten çalışanların iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik algıları, sunulan kurum imkânlarının zayıf, orta ve iyi düzeyde olduğunu belirten çalışanlara göre daha yüksektir.

İş tatmini ölçeğinin geneline katılma düzeylerinde katılımcıların sunulan kurum imkanlarına bakış açıları düzeyleri açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur (F:17.408; p:.000<0.01). Bu farklılık sunulan kurum imkânlarının çok iyi olduğunu belirten çalışanlar ile sunulan kurum imkânlarının zayıf, orta ve iyi düzeyde olduğunu belirten çalışanlar arasında anlamlı bulunmuştur. Buna göre sunulan kurum imkânlarının çok iyi düzeyde olduğunu belirten çalışanların iş tatmin düzeyleri, sunulan kurum imkânlarının zayıf, orta ve iyi düzeyde olduğunu belirten çalışanlara göre daha yüksektir.

7.10. Çalışanların Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğine Katılma Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

Katılımcıların “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” ve “*İş Tatmini Ölçeği*”ne katılma seviyeleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda tespit edilen korelasyon katsayısı; eğer katsayı pozitif ise değişkenler arasında doğru yönde ilişki, negatif ise değişkenler arasında ters yönde bir ilişki vardır. İlaveten korelasyon katsayısı mutlak değeri sayısal ifadede; 1,00 ile 0,80 arasındaysa ilişkinin çok kuvvetli, 0,79 ile 0,70 arasındaysa ilişki kuvvetli, 0,69 ile 0,50 arasındaysa ilişki orta düzeyde, 0,49 ile 0,30 arasındaysa ilişki zayıf ve 0,29 ile 0,00 arasındaysa ilişki çok zayıf düzeyde ifade edilir (Büyüköztürk, 2011).

“*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” ve “*İş Tatmini Ölçeği*” ölçeklerine katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 7.12’de gösterilmiştir.

Tablo 7.12. Psikolojik sermaye ölçeği ve iş tatmini ölçekleri arasındaki ilişkilere ait korelasyon analizi sonuçları

		Psikolojik Sermaye Ölçeği	İyimserlik	Psikolojik Dayanıklılık	Umut	Öz Yeterlilik	İş Tatmini
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Korelasyon Katsayısı (r)	1					
	P						
	N	318					
İyimserlik	Korelasyon Katsayısı (r)	,737**	1				
	P	,000					
	N	318	318				
Psikolojik Dayanıklılık	Korelasyon Katsayısı (r)	,866**	,533**	1			
	P	,000	,000				
	N	318	318	318			
Umut	Korelasyon Katsayısı (r)	,855**	,450**	,699**	1		
	P	,000	,000	,000			
	N	318	318	318	318		
Öz Yeterlilik	Korelasyon Katsayısı (r)	,772**	,272**	,607**	,677**	1	
	P	,000	,000	,000	,000		
	N	318	318	318	318	318	
İş Tatmini	Korelasyon Katsayısı (r)	,685**	,582**	,478**	,690**	,449**	1
	P	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	318	318	318	318	318	318

Çalışanların iş tatmini düzeyleri ile psikolojik sermaye ölçeği ve bütün alt boyutlarına katılma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler mevcuttur.

Buna göre çalışanların iş tatmini düzeyleri ile psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişki doğru yönlü ve orta düzeyde ($r: 0.685$; $p: 0.000<0.01$), iş tatmini düzeyleri ile iyimserlik algıları arasındaki ilişki doğru yönlü ve orta seviyede ($r: 0.582$; $p: 0.000<0.01$), iş tatmini ile psikolojik dayanıklılık algıları arasında doğru yönlü ve zayıf ($r: 0.478$; $p: 0.000<0.01$), iş tatmini ile umut algılarının doğru yönlü ve orta seviyede ($r: 0.690$; $p: 0.000<0.01$) ve iş tatmini ile öz yeterlilik algılarının doğru yönlü ve zayıf düzeyde ($r: 0.449$; $p: 0.000<0.01$) olduğu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın bu aşamasında çalışanların psikolojik sermaye algılarının, çalışanların iş tatmin düzeylerini hangi seviyede yordadığı analiz edilmiştir. Bu sebeple değişkenler arasında regresyon analizi uygulanmıştır.

Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı, diğerlerinin bağımsız değişkenler olarak ayrımı ile aralarındaki ilişkinin matematiksel eşitlik ile açıklanmasıdır. Regresyon analizi, bağımlı değişkenle ilişkili olan iki ya da daha çok yordayıcı değişkene dayalı olarak, bağımlı değişkenin tahmin edilmesi sürecidir (Büyüköztürk, 2011).

Tablo 7.13. Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkilere ait regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	B	T	p	R ²
İş Tatmini	*İyimserlik						
	*Psikolojik						
	Dayanıklılık						
	*Umut						
	*Öz Yeterlilik						
Sabit		-29,021	5,694		-5,096	,000	
İyimserlik		8,138	,913	,393	8,917	,000	
Psikolojik Dayanıklılık		-5,138	1,576	-,185	-3,261	,001	,577
Umut		17,465	1,641	,617	10,644	,000	
Öz Yeterlilik		,946	1,308	,038	,723	,470	

$F:109.071$; $p:0.000<0.01$

Çalışanların iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik algıları ile iş tatmini düzeylerinin ilişkisi pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı olarak tespit edilmiştir ($R=0.763$, $R^2=0.577$, $F_{(371-4)}=109.071$, $p=0.000<0.001$).

Bağımsız değişkenlerin iş tatmini üzerindeki etkisinin anlamlılığına ilişkin olarak regresyon katsayılarının t-testi sonuçları incelendiğinde; iyimserlik algısının ($t=8.917$,

$p=0.000<0.01$) iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, psikolojik dayanıklılık algısının ($t=-3.216$, $p=0.001<0.01$) iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, umut algısının ($t=10.644$, $p=0.000<0.01$) iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir. Öz yeterlilik algısının ise ($t=0.723$, $p=0.470>0.05$) iş tatmini üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.



8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Gerçekleştirilen bu araştırma ile pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi analiz edilmiştir. Katılımcıların iş tatmini ölçeğine toplam katılım düzeyi $\bar{x}$ 72.63 yani ortalamanın üzerinde tespit edilmiştir. Otomotiv sektörü çalışanlarının iş tatmini seviyeleri yüksektir.

Araştırmaya katılanların “*pozitif psikolojik sermaye ölçeği*” ve “*iş tatmini ölçeği*”ne katılım seviyelerinin cinsiyet açısından analizi sonucunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ölçeğine katılım seviyelerinin medeni durumları açısından analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Evli iş görenlerin psikolojik sermaye ölçeğine katılma seviyeleri bekâr çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. İş tatmini ölçeğine katılma seviyelerinde katılımcıların medeni hali bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinin geneline katılma seviyelerinde katılanların yaşları bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. İş görenlerin yaş değerleri yükseldikçe psikolojik sermaye ölçeğine katılma düzeyleri artmaktadır. İş tatmini ölçeğinin geneline katılma seviyelerinde katılımcıların yaşları bakımından istatistiksel anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinin ve iş tatmini ölçeğinin geneline katılma düzeylerinde katılanların eğitim seviyeleri bakımından istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinin geneline katılma düzeylerinde çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışanların yaş değerleri yükseldikçe psikolojik sermaye ölçeğine katılma düzeyleri artmaktadır. Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarından “*Psikolojik Dayanıklılık*” , “*Umut*” ve “*Öz Yeterlilik*” ölçeklerinde katılımcıların çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 21 yıl ve daha fazla çalışanların psikolojik dayanıklılık algıları daha az sürelerde çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur. Umut alt boyutunda 5 yıl ve daha az çalışanlar ve 6 ve 10 yıl arasında çalışanların umut algıları, daha fazla sürelerde çalışanlara göre daha düşüktür. Öz yeterlilik alt boyutunda 5 yıl ve daha az çalışanlar ve 21 yıl ve daha fazla çalışanların öz yeterlilik algıları, diğer sürelerde çalışanlara göre daha düşüktür. Araştırma bulgularına göre çalışılan süre arttıkça psikolojik dayanıklılığın

azaldığı, umudun arttığı, öz yeterliliğin ise mesleğin ilk yıllarında yani tecrübesiz dönemde ve emekliliğe yakın yaşlanma döneminde düştüğü sonucuna varılmaktadır.

Katılımcıların iş tatmini ölçeğinin geneline katılması bakımından katılımcıların çalışma süreleri üzerinden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Katılımcıların psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerinin geneline katılımları bakımından katılımcıların gelir seviyeleri açısından istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. İş görenlerin gelir düzeyleri yükseldikçe psikolojik sermaye ölçeğine katılma düzeyleri artmaktadır ve iş tatminleri yükselmektedir.

Sunulan kurum imkânlarının çok iyi düzeyde olduğunu belirten çalışanların psikolojik sermaye ölçeğine katılma düzeyleri ve iş tatmini seviyeleri, sunulan kurum imkânlarının zayıf, orta ve iyi düzeyde olduğunu belirten iş görenler bakımından daha fazla olarak tespit edilmiştir. Bu nedenle, işletmelerde yüksek iş tatmini için çalışanlara tatmin edici çalışma koşullarının sağlanması gerekliliği, elde edilen çıkarımlar arasındadır. Çalışanlara zaman zaman anket uygulanarak sunulan imkânların iş tatminleri üzerindeki etkileri kontrol edilebilir.

Çalışanların iş tatminleri ile pozitif psikolojik sermayenin bütün alt boyutlarına katılma düzeylerinde gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin varlığı bulunmuştur. Buna göre çalışanların iş tatmin düzeyleri ile psikolojik sermaye algıları arasında doğru yönlü ve orta düzeyde, iş tatmini düzeyleri ile iyimserlik algıları arasında doğru yönlü ve orta düzeyde, iş tatmini düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık algıları arasında doğru yönlü ve zayıf düzeyde, iş tatmini düzeyleri ile umut algıları arasında doğru yönlü ve orta düzeyde ve iş tatmini düzeyleri ile öz yeterlilik algıları arasında doğru yönlü ve zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır. Bu araştırmada çalışanların pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenlerinin iş tatmini ile doğru yönde ve anlamlı ilişkisi tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye alt bileşenleri iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın iş tatminine etkisine yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda, çalışanların iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik algıları ile iş tatmininin pozitif yönde ve zayıf kuvvette anlamlı bir ilişki gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bağımsız değişkenlerin iş tatmini üzerindeki etkisinin anlamlılığına ilişkin olarak regresyon katsayılarının t-testi sonuçları incelendiğinde;

- İyimserlik ile “İş Tatmini Ölçeği” arasında pozitif ve zayıf bir ilişki,
- Umut ile “İş Tatmini Ölçeği” arasında pozitif ve zayıf bir ilişki,

- Öz yeterlilik ile “İş Tatmini Ölçeği” arasında pozitif ve zayıf bir ilişki,
- Psikolojik dayanıklılık ile “İş Tatmini Ölçeği” arasında negatif ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir.

Bu araştırma, ortaya çıkan psikolojik dayanıklılık boyutunun iş tatmini ile negatif yönlü ilişkisi sebebiyle, literatürdeki diğer çalışmalardan ayrılmıştır. Otomotiv sektöründeki çalışanların psikolojik dayanıklılığı arttıkça iş tatminlerinin azaldığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Dayanıklılık, çok sayıda riski barındıran faktörlerle kötü tecrübelerle karşın, olumlu bir neticeye fayda sağlayan koruyucu etmenler, olgular ve işleyişlerdir (Hjemdal ve ark., 2006). Dayanıklı kişiler, engellerle ve problemlerle beraber de yol alıp, gelişme kaydedebilirler (Luthans ve Youssef, 2004). Psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini arasında çıkan bu negatif yönlü ilişkiyi şu şekilde ifade edilebilir. Bütün dünyada Kovid-19 döneminde çalışanlar zorlu bir süreçten geçmiştir. Çalışma hayatının da evrildiği bu süreçte, çalışanlar evden çalışmaya adapte olmuştur veya olmak zorunda kalmıştır. Hayatın bütün aşamaları ve alanlarında yaşanan pandemi süreci beraberinde birçok zorluğu ve yeniliği de getirmiştir. Bu zorluklara ve değişen çalışma anlayışına adapte olan çalışanlar evden çalışmaya devam etmiştir. Çalışanların psikolojik açıdan rahatlamaları ve psikolojik dayanıklılıklarının artması neticesinde yeniden ofis ortamına döndüklerinde iş tatminleri ile arasında negatif yönde bir ilişki gelişmesi olağan görülmektedir. Bu sürecin iş tatminine yönelik dengeleri değiştirdiğini ifade edebiliriz. Daha dayanıklı bireyler oluşturduğu, zorlukları aşan bu bireylerin işe karşı iş tatminsizliğine sebep olduğu düşünülebilir. Pandemi sonrası psikolojik dayanıklılığın iş tatminine etkileri konusu daha sonraki gerçekleştirilecek çalışmalarla araştırılabilir.

Literatür taramasında psikolojik sermaye ile iş tatmininin ilişkisi, bu araştırmanın sonuçları ile de desteklenmiştir. Literatürdeki çalışmalardan bazıları ve sonuçları şu şekildedir. Akçay (2012)’in “*Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi*” konulu çalışmasında makine sektöründe gerçekleştirilen araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Yücel (2019)’in “*Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma*” adlı çalışmasında turizm sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenlerinin, iş tatmini ile anlamlı seviyede ve pozitif ilişkisi ortaya çıkarılmıştır.

Çetin ve Varoğlu (2015)’nin “*Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü*” araştırmasında Ankara’da özel bir

firma çalışanlarının pozitif psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetinde azalmaya ve iş tatmini konusunda artışa sebep olduğu sonucuna varılmıştır.

Doğan ve Aslan (2018) “*Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi*” çalışmasında banka çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinin pozitif olduğunu ve içsel motivasyonun burada aracılık rolü üstlendiğini tespit etmiştir.

Akdemir ve Açan (2017) “*Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*” konulu çalışmasında hava trafik kontrolörlerinin pozitif psikolojik sermaye alt bileşenlerinin iş tatmini ilişkisi pozitif yönlü ve anlamlı olarak bulunmuştur.

Çakmak ve Arabacı (2017) “*Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi*” adlı çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin psikolojik sermayelerinin iş tatmini ve işletmeye aidiyet seviyelerini pozitif yönde etkilediği ve anlamlı bir etkileşimin varlığı bulunmuştur.

Tetik ve arkadaşlarının (2017) pozitif psikolojik sermayenin iş doyumu ve performansla ilişkili Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmaların meta analizi yapılmıştır. 2011 ve 2016 yıllarını kapsayan, psikolojik sermaye ve iş doyumu konularının birlikte çalışıldığı 6’sı bildiriden oluşan toplam 10 çalışma tespit edilmiştir. Bu çalışmaların “*Psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında pozitif ilişki vardır*” hipotezi kapsamında analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda orta düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı tespit edilen araştırma bulguları sonucunda işletmelerde yöneticilere, insan kaynakları birimlerine ve çalışanlara görevler düşmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin gelişiminin sağlanması için önemi bütün işletme personeline kavranmalıdır.

İş görenlerin pozitif psikolojik sermaye seviyelerini yükseltmek maksadıyla, çalışılan kurumlarda eğitici etkinlikler düzenlenebilir. Pozitif psikoloji ve pozitif psikolojik sermaye konusunda alanında yetkin eğiticiler nezaretinde belirli bir program takip edilerek eğitimler verilebilir. Bu eğitimler düzenli periyodlarla tazeleme eğitimi şeklinde icra edilebilir böylelikle ulaşılan seviye korunmalı ve idamesi sağlanmalıdır. İş görenlerin pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin yükseltilmesi ve çalışanların bu konunun önemini anlaması, gelişime istekli olması için eğitimin nazariyattan çok uygulamaya dönük olması faydalı olacaktır. İşletmede çalışanın karşı karşıya kaldığı sorunlar ve devreye sokabileceği pozitif psikolojik sermaye alt bileşenleri ile pratik yapmaları sağlanmalıdır. Yapılan

pratiklerle çalışanlarda pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmininde pozitif bir seviye yakalanması ve bu seviyenin nasıl muhafaza edileceği konusunda çalışan farkındalığı arttırılmalıdır. Çalışanlara iş tatmininin bireysel başarı, terfi, ücret dışında sağlıklarına da olumlu veya olumsuz etki ettiği ifade edilerek, iş tatmini seviyelerini yükseltme yönünde isteklendirilmeleri önemlidir. İşletmeler ise pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini konularının önemini kavrayarak işletme politikalarında önemle üzerinde durduklarında, bu iki olgunun birbirine olumlu etkisi sayesinde pozitif tutumları yüksek çalışanlar yaratacak ve işletmeye rekabet üstünlüğünü kazandıracaklardır. İşletmeler bu nedenle en başta işe alımlarda pozitif psikolojik sermayenin çalışan adayında varlığını tespit etmek amacıyla ölçme metotlarının geliştirilmesi, bu metotların insan kaynakları personeline etkin kullanılması sağlanarak pozitif psikolojik sermaye sahibi çalışanların istihdamı gerçekleştirilebilir.

Bu araştırmada pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi incelenmiştir ve birbirlerini pozitif yönlü etkiledikleri tespit edilmiştir. Farklı sektör çalışanlarında daha fazla araştırma yapılmasının, kovid 19 sonrası değişen dünyada pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının da iş tatminine etkisindeki değişimlerin araştırılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

9. KAYNAKLAR

- Akçay, V.H.**, 2011. Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akçay, V.H.**, 2012. Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akdemir, B., Açıkan, A.M.**, 2017. Psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8(2) , 57-79.
- Abele, A.E., Guido, H.E.**, 2007. Individual differences in optimism predict the recall of personally relevant information. *Personality and Individual Differences*, 43(5), 1125-1135.
- Akman, Y., Korkut F.**, 1993. Umut ölçeği üzerine bir çalışma. *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 193-202.
- Alarcon, G.M., Bowling, N.A., Khazon, S.**, 2013. Great expectations: a meta-analytic examination of optimism and hope. *Personality and Individual Differences*, 54(7), 821– 827.
- Altın, A., Sarpkaya, P.**, 1990. İş doyumu, etkenleri ve işletmelerdeki iş doyumu düzeyine ilişkin bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Sayı: 2.
- Araz, Y.**, 2013. Pozitif psikolojik sermayenin iş yaşamına etkisi üzerine yapılmış çalışmaların içeriksel analizi.
- Ardıç, M., Berberoğlu, M.**, 2017. Üniversite öğrencilerinin bankacılık hizmetleri memnuniyet düzeylerinin ölçülmesi: Artvin Çoruh Üniversitesi örneği. *Atatürk University Journal of Economics Administrative Sciences*, 31(2), 361-375.
- Arnold, J., Davey, K.M.**, 1999. Graduates' work experiences as predictors of organisational commitment, intention to leave, and turnover: which experiences really matter? *Applied Psychology: An International Review*, 48(2), 211–238.
- Arnold, H.J., Feldman, D.C.**, 1986. *Organization Behavior*. New York.
- Arseven, A.**, 2016. Öz yeterlilik: bir kavram analizi. *Electronic Turkish Studies*, 11(19), 63-80.
- Avey, J.B., Luthans, F., Mhatre, K.H.**, 2008. A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal Of Organizational Behavior*, 29(5), 705-711.
- Avey, J.B., Patera, J.L., West, B.J.**, 2006. The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2): 42-60.

- Aytaç, S.**, 2001. Örgütsel davranış açısından kişiliğin önemi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 3(1).
- Ayten, A.**, 2014. Erdeme dönüş: psikoloji ve mutluluk yolu. İz Yayınları, İstanbul.
- Badak, A.**, 2019. Pozitif psikolojik sermaye, bilişsel esneklik, psikolojik güvenlik ve çalışan performansındaki ilişkiler. *Doktora Tezi*, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bailey, T., Eng, W., Frisch, M., Snyder, C.R.**, 2007. Hope and optimism as related to life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 2(3), 168-175.
- Bandura, A.**, 1994. Self-efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior*, Vol.4, 71-81, Ed: Ramachaudran, V.S., Academic Press, New York.
- Başaran, İ. E.**, 1998. Örgütsel davranış. Gül Yayınevi, Ankara.
- Baumeister, R.F., Brewer, L.E., Tice, D.M., Twenge, J.M.**, 2007. Thwarting the need to belong: understanding the interpersonal and inner effects of social exclusion. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 506-520.
- Bayrak Kök, S.**, 2010. İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Bayuk, M., Küçük, F.**, 2007. Müşteri tatmini ve müşteri sadakati ilişkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 285-292.
- Bıçkes, D.M., Yılmaz, C., Demirtaş ,Ö., Uğur, A.**, 2014. Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 97-121.
- Blenegen, M.A.**, 1993. Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nursing Research*, Jan-Feb, 42(1).
- Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ.**, 2008. İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, s.1-18.
- Brough, P., Frame, R.**, 2004. Predicting police job satisfaction and turnover intentions: the role of social support and police organisational variables. *New Zealand Journal of Psychology*, Vol.33, Issue 1, s8-16.
- Buchanan, D.A., Bryman, A.**, 2009. The sage handbook of organizational research methods. Sage Publications Ltd., Londra.
- Büyükgöze, H.**, 2014. Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve sermaye ilişkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Büyüköztürk, Ş.**, 2011. Veri analizi el kitabı. (13. Baskı), Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Connolly, K.M., Myers, J.E.**, 2003. Wellness and mattering: the role of holistic factors in job satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, Vol.40, Issue 4, 152-160.
- Coutu, D.L.**, 2004. Dayanıklılığın bileşenleri. Harvard business review örgütsel ve kişisel dayanıklılık. A. Kardam (Çev.), Acar Matbaacılık A.Ş. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayını, İstanbul, 11-28.
- Çakar, F.S.**, 2012. The relationship between the self-efficacy and life satisfaction of young adults. *International Education Studies*, 5(6), 123-130.
- Çakmak, M.S., Arabacı, İ.B.**, 2017. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 890-909.
- Çetin, F., Basım, H.N.**, 2012. Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, (45)1, 121-137.
- Çetin, F., Varoğlu, A.K.**, 2015. Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi; cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çetinkaya, M., Çimenci, S.**, 2014. Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: yapısal eşitlik modeli çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 237-278.
- Çınar, E.**, 2011. Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Dalkılıç, U.F.M.**, 2011. Ofis çalışanlarında e-öğrenme ve interaktif yöntemlerle sunulan ergonomi eğitiminin, kas iskelet sistemi yaralanmaları ile ilişkili risk faktörleri üzerine etkisi. *Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Davis, K.**, 1988. İşletmede insan davranışı-örgütsel davranış. Çev. Kemal Tosun, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Demir, R., Türk, F.**, 2020. Pozitif psikoloji: tarihçe, temel kavramlar, terapötik süreç, eleştiriler ve katkılar. *Humanistic Perspective*, 2(2), 108-125.
- Dereli, B.**, 2012. İş güvencesizliği kavramı ve banka çalışanlarının iş güvencesizliğine yönelik algılarının demografik özelliklerine göre incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl: 11, Sayı: 21, Bahar 2012 / 1, s.237-256.
- Doğan, S., Aslan, M.**, 2018. Psikolojik sermaye , içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 112- 125.

- Dönmez, B.**, 2014. Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyelik algısı, iş doyumunu, iş gören performans ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örneklerinde incelemesi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Duman, G.**, 2000. Yönetim açısından iş tatmini. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Envick, B.R.**, 2005. Beyond human and social capital: The importance of positive psychological capital for entrepreneurial success. *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z., Erat, S.**, 2011. Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17- 26.
- Erdoğan, İ.**, 1999. İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Ergül, O.**, 2015. Banka çalışanlarının iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*, Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Erkmen, T., Esen, E.**, 2012. Örgütsel erdemlilik ölçeğinin uyarlanması: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Business and Economics Research Journal*, 3(4), 107-121.
- Erkuş, A., Fındıklı, M.A.**, 2013. Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Feldman, D.C., Arnold, H.J.**, 1983. Managing individual and group behavior in organizational. McGraw-Hill, s.1.
- Frankl, V.E.**, 2018. İnsanın anlam arayışı. (Çeviren S. Budak). Okuyanlar Yayınları, İstanbul.
- Gable, S.L., Haidt, J.**, 2005. What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P., Lance Frazier, M., Snow, D.**, 2009. In the eyes of the beholder: transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
- Gözüm, S., Aksayan, S.**, 1999. Öz-etkililik-yeterlik ölçeği'nin Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerliliği. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(1).
- Grandey, A.A., Cordeiro, B.L., Crouter, A.C.**, 2005. A longitudinal and multi-source test of the work--family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational Organizational Psychology*, Vol.78, Issue 3, 305-323.

- Gül, B.**, 2021. Bankacılık sektöründe performansa etkisi açısından iş tatmini: bir kamu bankası iş tatmini araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Gül Doğan, S.**, 2021. Pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine ve çalışan performansına etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Güler, B.K.**, 2009. Çalışma yaşamında davranış. Umuttepe Yayıncılık, Kocaeli.
- Güneş, G.**, 2009. Bilgi ve belge merkezleri çalışanlarının iş ortamından kaynaklanan sağlık şikayetleri ve risk faktörleri. *Hiperlink Eğit. İlet. Yay. San. Tic. ve Ltd. Sti.*
- Güngör, A.**, 2017. Eğitimde pozitif psikolojiyi anlamak. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15 (2), 154-166 .
- Gürsu, O., Yaşar, A.Y.**, 2019. Pozitif psikoloji: mutluluğun ve insanın güçlü yönlerinin bilimi. *Turkish Academic Research Review*, 4(4), 655-660.
- Hefferon, K., Boniwell, I.**, 2014. Pozitif psikoloji: kuram, araştırma ve uygulamalar. (Çeviren T. Doğan). Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Hjemdal, O., Friborg, O., Stiles, T., Martinussen, M., Rosenvinge, J.**, 2006. A new scale for adolescent resilience: grasping the central protective resources behind 74 healthy development. *Measurement and evaluation in Counseling and Development*, 39(2), 84-96.
- Iverson, R. D., Maguire, C.**, 2000. The relationship between job and life satisfaction: evidence from a remote mining community. *Human Relations*, 53(6).
- İbrahimli, N.**, 2020. Hizmet sektöründe pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- İmamoğlu, Z.S., Keskin, H., Erat, S.**, 2004. Ücret kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 171-172.
- Jepsen, D.A., Sheu, H.B.**, 2003. General job satisfaction from a developmental perspective: exploring choice job matches at two career stages. *The Career Development Quarterly*, 52(2), 162-179.
- Judge, T.A., Locke, E., Durham, C.**, 1997. The dispositional causes of job satisfaction: a core evaluation approach. *Research in Organizational Behaviour*, 19, 151-188.
- Judge, T.A., Locke, E.A.**, 1993. Effect of dysfunctional thought processes of subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78.
- Kalaycı, Ş.**, 2006. SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. 2. Baskı, Asil Yayın Dağıtım Ltd.Şti., Ankara.

- Kandemir, M.**, 2020. Pozitif psikolojik sermaye. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Kaplan, İ.**, 2011. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ilişkisi; Konya emniyet teşkilatı üzerinde bir uygulama. *Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, SBE, Konya*.
- Karcioğlu, F., Timuroğlu, K., Çınar, O.**, 2009. Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 20(63), 59-73.
- Kelekçi, H., Yılmaz, K.**, 2015. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 992-1007.
- Keleş, H.N.**, 2011. Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Keng, K.A., Jung, K., Juana, T.S., Wirtz, J.**, 2000. The influence of materialistic inclination on values, life satisfaction and aspirations: an empirical analysis. *Social Indicators Research*, 49(3), 317-333.
- Keven Akliman, Ç.**, 2015. Pozitif psikoloji ve pozitif psikoterapi bağlamında ergenlerde olumlu beden imajını geliştirme grupla psikolojik danışma programının etkililiğinin incelemesi. *Yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Koçak, R., Özüdoğru, H.**, 2012. Yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanların motivasyonu ve performansı üzerindeki etkileri: kamu ve özel hastanelerinde bir uygulama. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 76-88.
- Koçel, T.**, 2015. İşletme yöneticiliği. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Kök, S.B.**, 2006. İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Larson, M., Luthans, F.**, 2006. potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 13, 44-61.
- Locke, E.**, 2000. Motivation, cognition, and action: An analysis of studies of task goals and knowledge. *Applied Psychology*, 49(3), 408-429.
- Lopez, S.J., Snyder, C.R.**, 2011. The Oxford handbook of positive psychology (2nd ed.), Oxford University Press, New York.
- Luthans, F.**, 1992. Organizational behavior. Mc Graw Hill, New York.
- Luthans, F.**, 2002. Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.

- Luthans, F.,** 2002. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M.,** 2007. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Wernsing, T.S., Avey, J.B.,** 2008. Can positive employees help positive organizational change? impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Luthans, F., Jensen, S.M.,** 2002. Hope: a new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1, 304-322.
- Luthans, F., Vogelgesang, G.R., Lester, P.B.,** 2006. Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5:1, 2006, 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C.M.,** 2004. Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamic*, 33(2), 143-160.
- Luthans, K.W., Jensen, S.M.,** 2005. The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: a study of nurses. *Jona*, 35:6, 304-310.
- Martins, H., Proença, T.,** 2012. Minnesota satisfaction questionnaire-psychometric properties and validation in a population of portuguese hospital workers. *FEB Working Papers*, 1-20.
- Maslow, A.H.,** 1954. Motivation and personality. Harper, New York.
- Mason, M., Tiberius, V.,** 2009. Aristotle. In S. Lopez (Ed.). The Encyclopedia of Positive Psychology. Blackwell Publishing Ltd.
- Masten, A., Reed, M.J.,** 2002. Resilience in development. Handbook of Positive Psychology. Oxford University Press, 72-82.
- Moore, B.A.,** 2012. The progress of mankind. In Charlson, J., Maniaci, M.P. (Ed.). Alfred Adler Revisited. Routledge/Taylor Francis Group, New York.
- Mullins, L.J.,** 1989. Management and organisational behaviour.
- Nelson, N., Wright, S.,** 1995. Power and participatory development: theory and practice. ITDG Publishing.
- Newstrom, J.W., Davis, K.,** 1997. Organizational behavior. Tenth Edition Mcgraw-Hill.
- Nguyen, T.D., Nguyen, T.,** 2011. psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: evidence from Vietnam. *Journal of Macro Marketing*, 1-9.

- Noor, N.M.,** 2003. Work-and family-related variables, work-family conflict and women's well-being: some observations, community. *Work Family*, Vol.6, Issue 3, 297-319.
- Norman, S.M., Avey, J., Nimmicht, J.L., Pigeon, N.,** 2010. The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(4), 380-391.
- Ocak, M., Güler, M., Basım, H.N.,** 2016. Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 113-130.
- Örücü, E., Yumuşak, S., Bozkır, Y.,** 2006. Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 13, Sayı 1.
- Özata, A.,** 2020. Yöneticinin pozitif psikolojik sermayesinin astlarının pozitif psikolojik sermaye özelliklerine etkisi: otomotiv sektöründe bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Bahçeşehir Üniversitesi.
- Özkalp, E.,** 2009. Örgütsel davranışta yeni bir boyut: pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 491-498.
- Özkan, A., Özdevecioğlu, M.,** 2011. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki streslerinin ruhsal ve fiziksel sağlıkları üzerindeki etkileri. *World of Accounting Science*, 13(3), 201-224.
- Öztekin, Z.S.,** 2008. Orduda iş tatmini: subayların iş tatminini etkileyen faktörler üzerinde karşılaştırmalı bir çalışma. *Doktora Tezi*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Özpehlivan, M.,** 2018. İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43- 70
- Özsoy, E., Uslu, O., Karakiraz, A., Aras, M.,** 2014. İş tatmininin ölçümünde ölçek kullanımı: Lisansüstü tezleri üzerinden bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 232-250.
- Pajares, F.,** 2003. Self-efficacy beliefs, motivation, and achievement in writing: a review of the literature. *Reading, Writing Quarterly*, 19(2), 139-158.
- Pawelski, J., Gupta, M.,** 2009. Utilitarianism. In S. Lopez (Ed.). *The Encyclopedia of Positive Psychology*. Chichester: Blackwell Publishing Ltd.
- Peterson, C.,** 2000. The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44-55.

- Peterson, S.J., Luthans, F.,** 2003. The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership Organization Development Journal*, 24, 26-31.
- Peterson, J., Spiker, B.K.,** 2005. Establishing the positive contributory value of older workers: a positive psychology perspective. *Organizational Dynamics*, 34, 2005, 153-167.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M.,** 1998. Örgütsel psikoloji. Alfa Yayınları, Bursa.
- Sanchez, R.P., Bray, R.M., Vincus, A.A., Bann, C.M.,** 2004. Predictors of job satisfaction among active duty and reserve / guard personnel in the U.S. military. *Military Psychology*, Vol. 16, Issue 1, 19-35.
- Samadov, S.,** 2006. İş doyumu ve örgütsel bağlılık: özel sektörde bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sarıcı, D.,** 2015. Öğretmenlerin iş doyumu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri: İzmir-Foça ilçesi örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sarıkamış, Ç.,** 2006. Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin örgüte bağlılık ve iş tatminine etkisi ve Başarı Teknik Servis AŞ'de bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Sayyan, S.,** 1990. İşletmelerde verimlilik ve verimlilik artırılmasına ilişkin bir uygulama. *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Schmitt, N., Mellon, P.M.,** 1980. Life and job satisfaction: Is job central. *Journal of Vocational Behavior*, 16.
- Seligman M.E.P.,** 1998. Building human strength: psychology's forgotten mission.
- Seligman M.P., Csikszentmihalyi M.,** 2000. Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M., Schulman, P.,** 1986. Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50:4, 832-838.
- Seligman, M., Steen, T.A., Park, N., Peterson, C.,** 1998. Positive psychology progress. *American Psychologist*, 60, 2005, 410-421.
- Sevimli, F., İçcan, Ö.F.,** 2005. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Sharot, T.,** 2011. The optimism bias. *Current Biology*, 21(23), 941-945.
- Sheldon, K.M., King, L.K.,** 2001. Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216-217.

- Smadov, S.**, 2006. İş doyumu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama. *Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Snyder, C.R.**, 2002. Hope theory: rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275.
- Snyder, C.R. ve Lopez, S.J.**, 2007. Positive psychology: the scientific and practical explorations of human strengths.
- Snyder, C.R., Ilardi, S., Michael, S.T., Cheavens, J.**, 2000. Hope theory: updating a common process for psychological change. *Handbook of Psychological Change: Psychotherapy Processes Practices For The 21 st Century*, 128-153.
- Stajkovic, A.D., Luthans, F.**, 1998. Social Cognitive theory and self-efficacy: going beyond traditional motivational and behavioral approach. *Organizational Dynamics*, 66.
- Sümer, I., Üner, S.**, 2012. Uluslararası pazarlamada psikolojik mesafe ile ürün stratejileri arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1):1-28.
- Snyder, R., Urwing, L., Anderson, R.**, 1991. Hope and health: measuring the will and the ways, *Handbook of Social and Clinical Psychology*, in: Snyder, C.R., Forsyth, D.R., 355-361, New York.
- Şencan, H.**, 2005. Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlilik ve Geçerlilik. Şeçkin Yayıncılık, Ankara.
- İşsever, H., Söyük, S., Şengün, H.**, 2016. Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı. *Tuberculosis*, 73, 76.
- Tarhan, N.**, 2011. Duyguların psikolojisi. Timaş Yayınları, İstanbul.
- Tekeli, S., Paşaoğlu, D.**, 2012. Türkiye’de banka çalışanlarının performansını etkileyen faktörler: Eskişehir ili kamu ve özel banka örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 177-189.
- Tekin, H.**, 1996. Eğitimde ölçme ve değerlendirme. Yargı Yayınları, (9.Baskı), Ankara.
- Tetik, H.T., Lale, O., Sevinç, K.**, 2018. Psikolojik sermaye ile iş doyumu ve performans ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 289-314.
- Toor, S., Ofori, G.**, 2010. Positive psychological capital as a source of sustainable competitive advantage for organizations. *Journal of Construction Engineering and Management*, 136(3), 341-352.

- Tösten, R.**, 2015. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Doktora Tezi*, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftiş Planlama ve Ekonomisi Bilim Dalı, Gaziantep.
- Tösten, R., Arslantaş, H., Şahin, G.**, 2017. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin tükenmişliğe etkisi. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Tösten, R., Özgan, H.**, 2014. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *EKEV Akademi Dergisi*, 18(59), 429-442.
- Vroom, V.H.**, 1967. Work and motivation. John Wiley and Sons Inc.
- Vural, Z.B.**, 2003. Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim. İletişim Yayınları, İstanbul.
- Walumbwa, F., Luthans, F., Avey, J., Oke, A.**, 2011. Authentically leading groups: the mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 4-24.
- Wegge J., Dęck R.V., Fęsher K.G., West A.M., Dawson F.J.**, 2006. A test of basic assumptions of affective events theory (aet) in call centre work. *British Journal of Management*, Vol 17, No 3.
- Yıldırım, İ.**, 2019. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Yıldız, H.**, 2015. Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir alan araştırması. *Doktora Tezi*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, H., Büyükcebeci, A.**, 2019. Bazı pozitif psikoloji kavramları açısından helikopter ebeveyn tutumlarının sonuçları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(54), 707-744.
- Yoo ve ark.**, 2005. A comparative study on cultural differences and quality practices-Korea, USA, Mexico and Taiwan. *International Journal of Quality&Reliability Management*, 23(6):607-624.
- Youssef, C., Luthans, F.**, 2007. Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism and resilience. *Journal of Management*, 33:5,774-800.
- Yücel, E.**, 2019. Pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi: turizm sektöründe bir araştırma, *BMIJ*, 7(4): 1136-1154.

EKLER

Ek-1 Anket Formu

Saygıdeğer Katılımcı;

Aşağıdaki anketi hazırlamakta bulunduğum yüksek lisans tezi için bilimsel bilgi toplamak amacıyla araştırmamda kullanacağım. Anket; Kişisel Bilgi Formu, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği olarak üç bölümden oluşmaktadır. Ankete vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar doğrultusunda ve yalnızca bu araştırmada kullanılacaktır. Bu sebeple anketin herhangi bir yerine kimlik bilgilerinizi yazmanıza gerek yoktur.

Araştırmanın sağlıklı bulgulara ulaşarak literatüre katkı sağlaması için anketteki ifadelere vereceğiniz cevaplar ve tutarlılık çok önemlidir. Ankette yer alan soruların tümünü içtenlikle yanıtlamanızı diler, ilgi ve yardımlarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Fatma COŞGUN ANDIÇ

Munzur Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

A. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz?

() Kadın () Erkek

2. Yaşınız?

.....

3. Medeni Durumunuz?

() Evli () Bekar

4. Çocuğunuz Varsa Sayısı Nedir?

.....

5. Öğrenim Durumunuz:

İlköğretim () Lise () Yüksek Okul () Üniversite () Yüksek Lisans () Doktora ()

6. Mesleğinizdeki Çalışma Süreniz?

.....

7. Aylık Gelir Durumunuz?

.....

8. Çalıştığınız Kurumun İmkânlarını (Finansal, teknik, sosyal vb.) Bir Bütün Olarak Değerlendirdiğinizde Nasıl Tanımlarsınız?

Çok İyi () İyi () Orta () Zayıf ()

B. PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu (X) şeklinde karşısına işaretleyiniz.	1	2	3	4	5	6
1. İş yerimde, işler benim istediğim şekilde asla yürümez.						
2. İşimde benim açımdan bir belirsizlik olduğunda, her zaman en iyisini isterim.						
3. İşimle ilgili her şeyin daima iyi tarafını görürüm.						
4. Eğer işimde gelecekte bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o gerçekleşecektir.						
5. İşimle gelecekte yaşanacaklar konusunda iyimserimdir.						
6. İşime “her zorluk bir gün bana başarı olarak geri dönecek” şeklinde yaklaşıyorum.						
7. Daha önceden çok zorluk yaşadığım için, işimdeki zor zamanları atlatabilirim.						
8. Genellikle, işimdeki stresli durumlar karşısında sakin bir şekilde çözüm üretirim.						
9. İşimde bir aksilik olduğunda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.						
10. Eğer mecbur kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.						
11. İşimle ilgili birçok durumun üstesinden gelebileceğimi hissediyorum.						
12. İşimde karşılaştığım zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.						
13. Şu sıralar kendi iş amaçlarımı yerine getiriyorum.						
14. Herhangi bir sorun karşısında, çözüm için birçok yol vardır.						
15. İşimi yaparken çıkmaza girersem, önünde sonunda bundan kurtulacak bir yol bulurum.						
16. Mevcut işimde kendimi çok başarılı görüyorum.						
17. Belirlediğim iş hedeflerimi dikkatli bir şekilde takip ediyorum.						
18. İşim konusunda amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.						
19. İş arkadaşlarımı bilgilendirirken kendime güvenirim.						
20. Çalıştığım birimde, hedeflerimi/amaçlarımı belirlemede kendime güvenirim.						
21. Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi birimimle ilgili açıklama yaparken kendime güvenirim.						
22. Uzun vadeli bir problem karşısında çözüm bulmada kendime güvenirim.						
23. İş yerimin stratejisiyle alakalı konularda tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.						
24. İş yerim dışındaki kişilerle (örneğin tedarikçiler, tüketiciler vb.) sorunları tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.						

C. İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunuz?" diye kendinize sorunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşılarna (X) işareti ile belirtiniz.					
Mesleğimden;	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok Memnunuz
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bireysel çalışma imkânının olması bakımından					
3. Ara sıra farklı şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4. Toplumda "saygınlık" şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticinin çalışanlarını iyi yönetmesi bakımından					
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8. Bana gelecekte garanti sağlaması yönünden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi sağlaması yönünden					
10. Kişileri kılavuz olma fırsatı vermesi yönünden					
11. Kendi yeteneklerimle başarıma şansı vermesi yönünden					
12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14. Terfi imkânı sağlaması yönünden					
15. Kendi fikirlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16. Çalışma koşulları yönünden					
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle pozitif iletişimleri yönünden					
18. Yaptığım işin karşılığında takdir edilmem yönünden					
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

Sayın katılımcı anketi cevapladığınız için teşekkür ederim.