

T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ:
HAKKÂRİ ÜNİVERSİTESİ AKADEMİSYENLERİ ÜZERİNE BİR
ÇALIŞMA







YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Nurdan AKPINAR TURGUT

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Emine CİHANGİR

VAN – 2019

KABUL VE ONAY

Nurdan AKPINAR TURGUT tarafından hazırlanan "Psikolojik Sermaye Ve İş Tatmini İlişkisi: Hakkâri Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Çalışma" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir..	
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Emine CİHANGİR Turizm İşletmeciliği ABD, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum	
Başkan: Prof. Dr. Mehmet AYGÜN İşletme ABD, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum	
Üye: Doç. Dr. Erol DURAN Konaklama İşletmeciliği ABD, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum	
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Emine CİHANGİR Turizm İşletmeciliği ABD, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum	
Yedek Üye: Prof. Dr. Murat GÜMÜŞ Turizm İşletmeciliği ABD, Batman Üniversitesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum	
Yedek Üye: Dr. Öğr. Üyesi Abdulkadir GÜMÜŞ İşletme ABD, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum	
Tez Savunma Tarihi:	11 / 07 / 2019
Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini ve imzaların sahiplerine ait olduğunu onaylıyorum.	
 08/08/2019 Doç. Dr. Bekir KOÇLAR Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü 	

ETİK BEYAN

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü **Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;**

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. (17 / 07 / 2019)

Nurdan AKPINAR TURGUT

Yüksek Lisans Tezi

Nurdan AKPINAR TURGUT

VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Temmuz, 2019

PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ: HAKKÂRİ ÜNİVERSİTESİ AKADEMİSYENLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

ÖZET

Henüz çok yeni bir kavram olmasına karşın her bir bileşeni oldukça köklü bir geçmişe sahip olan Psikolojik Sermaye, örgütsel alanda ve işgören davranışlarını anlama noktasında tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de ilgiyle karşılanmıştır. Bu noktadan hareketle belirlenen bu çalışmada, amaç; akademisyenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatmini seviyeleri arasındaki ilişkiyi birtakım demografik değişkenler aracılığıyla tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda 11 yıllık geçmişe sahip bir üniversitenin akademik personeliyle saha çalışması yapılmıştır. Çalışmanın verileri gönüllü olarak katılan akademik personelle gerçekleştirilen anketlerden elde edilmiş ve bu veriler SPSS 23.0 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analizde iki bağımsız değişken için Mann-Whitney U testi, bağımsız gruplar için ise Kruskal-Wallis H Testi, verilerin dağılımlarını görmek için Kolmogorov-Smirnov Testi, ilişki ve etkiye yönelik analizler için Spearman's Rho Korelasyon Analizi tercih edilmiştir. Araştırma sonucunda, daha önce yapılan araştırma sonuçlarıyla örtüşme görülerek akademisyenlerin psikolojik sermaye ve iş tatmini düzeylerinin yüksek, aralarında ise anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Psikolojik Sermaye, İş Tatmini, Akademisyen

Sayfa Adedi : 133

Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Emine CİHANGİR

M.Sc. Thesis

Nurdan AKPINAR TURGUT

**VAN YÜZÜNCÜ YIL UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES**

July, 2019

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND
BUSINESS SATISFACTION: A STUDY ON HAKKARI UNIVERSITY
ACADEMICIANS**

ABSTRACT

Although it is a very new concept, the Psychological Capital, each component of which has a very long history, has been welcomed with interest in Turkey as well as in the whole world in understanding organizational and operational behaviors. The aim of this study, with reference to by this aspect, was to identify the relationship between the levels of psychological capital of academics and job satisfaction levels. For this purpose, a field study was conducted with the academic staff of a university with an 11-year history. The data of the study was obtained from surveys conducted voluntarily by the participant academic staff, and data were analyzed through the SPSS 23.0 program. In the analysis, the Mann-Whitney U test was used for two independent groups; Kruskal-Wallis H test for the independent group; Kolmogorov–Smirnov test for distribution of data; Spearman's Rho correlation analyses for related to effects was preferred to see the effect on each other. As a result of the research, overlapping with the results of the previously conducted research was found, it was determined that the psychological capital and job satisfaction levels of academicians were in a high and significant relationship.

Key Words : Psychological Capital, Job Satisfaction, Academician

Quantity of Page : 133

Scientific Director : Asst. Prof. Dr. Emine CİHANGİR

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR DİZİNİ	vii
ÇİZELGELER DİZİNİ	viii
ÖNSÖZ.....	ix
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	1
1.1. ÜRETİM VE SERMAYE İLİŞKİSİ	1
1.2. SERMAYE TÜRLERİ	5
1.2.1. Geleneksel Sermaye Türleri.....	6
1.2.1.1. Fiziki Sermaye	6
1.2.1.2. Finansal Sermaye	7
1.2.2. Postmodern Sermaye Türleri.....	7
1.2.2.1. Entellektüel Sermaye	10
1.2.2.2. Beşeri Sermaye.....	12
1.2.2.3. Sosyal Sermaye	14
1.2.2.4. Psikolojik Sermaye.....	15
1.3. PSİKOLOJİK SERMAYENİN GELİŞİM SÜRECİ.....	16
1.3.1. Geleneksel Psikoloji ve Örgütler	16
1.3.2. Pozitif Psikolojinin Ortaya Çıkışı	18
1.3.3. Pozitif Psikolojinin Örgütsel Düzeydeki Yansıması.....	21
1.3.3.1. Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu	21
1.3.3.2. Pozitif Örgütsel Davranış	22
1.4. PSİKOLOJİK SERMAYE VE BİLEŞENLERİ (PsyCap)	23
1.4.1. Özyeterlilik (PsyCap Efficacy)	28
1.4.2. Umut (PsyCap Hope)	34
1.4.3. İyimserlik (PsyCap Optimism)	38
1.4.4. Esneklik (PsyCap Resilience)	41
İKİNCİ BÖLÜM	45
2. İŞ TATMİNİ.....	45

2.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMININ BESLENDİĞİ TEORİLER.....	46
2.1.1. İş Tatmininde İçsel Faktörleri Dikkate Alan Teoriler	47
2.1.1.1. Maslow: İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Teorisi.....	47
2.1.1.2. Herzberg: Çift Etmen / Güdüleme Kuramı	48
2.1.1.3. McGregor: X ve Y Teorisi	49
2.1.1.4. McClelland; Başarı Güdüsü Kuramı	50
2.1.1.5. Alderfer: E.R.G. Kuramı	51
2.1.2. İş Tatmininde Dışsal Faktörleri Dikkate Alan Teoriler	51
2.1.2.1. Adams: Denkserlik (Eşitlik) Kuramı	52
2.1.2.2. Vroom: Beklenti Teorisi	52
2.1.2.3. Locke: Amaç Kuramı	53
2.2. İŞ TATMİNİ KAVRAMININ TANIMLANMASI	54
2.3. İŞ TATMİNİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER.....	58
2.3.1. İş Tatmini Düzeyinde Etkili Olan Bireysel Unsurlar	59
2.3.1.1. Cinsiyet	60
2.3.1.2. Yaş	60
2.3.1.3. Medeni Durum	61
2.3.1.4. Eğitim Seviyesi	61
2.3.2. İş Tatmininde Etkili Olan İş ve İş Ortamından Kaynaklı Unsurlar	61
2.3.2.1. Çalışma koşulları ve örgüt iklimi	62
2.3.2.2. Yöneticilerin yaklaşımı ve yönetim tarzı	63
2.3.2.3. Ücret ve yan ödemeler	64
2.3.2.4. Kariyer ve Terfi Olanakları	64
2.3.2.5. Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler	65
2.3.2.6. İş güvencesi yokluğu.....	66
2.4. İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ VE SONUÇLARI	67
2.4.1. Yüksek moral ve motivasyona katkı sağlaması	67
2.4.2. İşe bağlılık seviyesinde artış	68
2.4.3. Örgüte uyum sağlanması.....	69
2.4.4. Yaşam tatmini sağlama	69
2.5. İŞ TATMİN DÜZEYİ VE SONUÇLARI	70
2.5.1. İşgören performansı üzerindeki etkileri	70

2.5.2. İşe karşı davranış ve tutumlar üzerindeki etkileri	71
2.5.3. İşyerinde meydana gelen hata ve kazalar ile ilişkisi	71
2.5.4. İşe devamsızlıkla ilişkisi	72
2.5.5. İşten ayrılma ve işgören devir hızı üzerindeki etkisi	73
2.5.6. İşgören sağlığı üzerindeki etkileri	74
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	75
3. ARAŞTIRMA BULGULARI	75
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	75
3.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	76
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	79
3.3.1. Örneklem Seçimi	79
3.3.2. Araştırmanın Kısıtları	80
3.3.3. Veri Toplama Yöntem ve Süreci	81
3.3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	82
3.3.4.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği	82
3.3.4.2. Minnesota İş Tatmin Ölçeği	83
3.4. VERİLERİN ANALİZİ	84
3.4.1. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Demografik Özellikleri	85
3.4.2. Betimleyici İstatistik Analiz Sonuçları	86
3.4.3. Hipotezlerin Analizi	87
3.4.3.1. Cinsiyet Verileri Anlamlılık Sonuçları	88
3.4.3.2. Hizmet Yılı Verileri Anlamlılık Sonuçları	90
3.4.3.3. Yaş Verilerinin Anlamlılık Sonuçları	93
3.4.3.4. Akademik Unvan Verileri Anlamlılık Sonuçları	96
3.4.3.5. Psikolojik Sermaye Bileşenleri İle İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki İlişki	98
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	102
4. TARTIŞMA	102
4.1. EĞİTİMCİLERİ KONU ALAN PSİKOLOJİK SERMAYE ARAŞTIRMALARI	102
4.2. EĞİTİMCİLERİ KONU ALAN İŞ TATMİNİ ARAŞTIRMALARI	103

4.3. PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ TATMİNİ KAVRAMINI BİRLİKTE İNCELEYEN ARAŞTIRMALAR.....	106
4.4. ÇALIŞMA KONUSUNA YÖNELİK OLARAK YAPILAN ARAŞTIRMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	108
SONUÇ.....	110
KAYNAKÇA	116
EKLER.....	132
ÖZGEÇMİŞ.....	
TEZ ORJİNALLİK RAPORU	



KISALTMALAR DİZİNİ

Bu çalışmada kullanılan kısaltmalar ve bu kısaltmalara ait açıklamalar aşağıda sunulmuştur.

APA	Amerikan Psikoloji Derneği
ÖYP	Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı
POS	Pozitive Organizational Scholarship (Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu)
POB	Pozitive Organizational Behavior (Pozitif Örgütsel Davranış)
PSÖ	Psikolojik Sermaye Ölçeği
PsyCap	Psychological Capital (Psikolojik Sermaye)
ÜNİP	Üniversitelerarası İşbirliği Programı

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	85
Tablo 2: Akademisyenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	85
Tablo 3: Akademisyenlerin Hizmet/Deneyim Sürelerine Göre Dağılımı	86
Tablo 4: Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Dağılımı	86
Tablo 5: Değişkenlerin Alt Boyutlarına İlişkin Betimleyici İstatistik Sonuçları	87
Tablo 6: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Alt Boyutlarının “Cinsiyet” Değişkenine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	89
Tablo 7: Akademisyenlerin İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutlarının “Cinsiyet” Değişkenine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	90
Tablo 8: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının “Hizmet Yılı” Değişkenine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları	91
Tablo 9: Akademisyenlerin İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutlarının “Hizmet Yılı” Değişkenine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	92
Tablo 10: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının “Yaş Grupları” Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Testinin Sonuçları	94
Tablo 11: Akademisyenlerin İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutlarının “Yaş Grupları” Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Testinin Sonuçları	95
Tablo 12: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının “Akademik Unvan” Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Testinin Sonuçları.....	97
Tablo 13: Akademisyenlerin İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutlarının “Akademik Unvan” Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Testinin Sonuçları.....	98
Tablo 14: Değişkenlerin Spearman's Sıra Farkları Korelasyon Katsayıları.....	100

ÖNSÖZ

Psikoloji biliminin “insanı düzeltme” anlayışını terk edip bunun yerine olumlu yönlerini geliştirmeyi amaç edinen yeni yaklaşımının bir ürünü olan pozitif psikoloji; bu özelliğini örgütsel alandaki çalışmalara da yansıtarak -bu çalışmaya da ilham veren- Psikolojik Sermaye kavramının doğmasına vesile olmuştur. Henüz çok taze geçmişine rağmen oldukça köklü bileşenleriyle bireylerin iş yaşamındaki tutumlarını anlayabilmek için kullanılan bir yapı olarak karşımıza çıkan Psikolojik Sermaye, sadece akademik çalışmalar bakımından değil, birey davranışları üzerindeki yönlendirici ve bireye özgü yapısıyla yöneticilerin de dikkatini çekmiştir.

Eğitim sisteminin önemli bir parçası olan üniversiteler, bilginin üretimine katkı sağlamakla birlikte bilgiyi kullanacak olan bireylerin yetiştirilmesi yönüyle daha önemli hale gelmiştir. Başta eğitim olmak üzere araştırma yapmak, öğrencilerini takip etmek ve sosyal sorumluluklar çerçevesinde hareket etmek gibi yükümlülükleri bulunan akademisyenlerin görevlerini yerine getirilebilmeleri için mesleki bakımdan tatmin olmaları gerekmektedir.

Yukarıda belirtilen hususlar çerçevesinde bu çalışma sayesinde akademisyenlerin psikolojik sermaye düzeyleriyle iş tatmini seviyeleri arasındaki ilişkinin yönü ve derecesinin belirlenmesi istemiyle gerçekleştirilen tez araştırmamın ve yazımının gerçekleşmesinde büyük katkıları bulunan Danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Emine Cihangir’e, jüri üyesi olarak tezle ilgili değerli geri bildirimlerini paylaşan Doç. Dr. Erol Duran’a ve kendisi ile böyle bir araştırma yapma düşüncemi paylaştığımda beni cesaretlendiren Prof. Dr. Mehmet Aygün’e, araştırmamın saha çalışmasını gerçekleştirdiğim ve aynı zamanda bir üyesi olduğum Hakkâri Üniversitesi ve akademik personeline; özellikle saha çalışmalarında bu araştırmaya destek veren Öğr. Gör. Gülşen ÖZTÜRK, Öğr. Gör. Fatma Kızılkaya ve Öğr. Gör. Hakan Tanyıldız’a; bugüne kadar bana her türlü maddi ve manevi desteği sağlayan eşim Abdulkadir Turgut’a ve son olarak hayatıma derin anlam katan sevgili kızım ve aileme tüm içtenliğimle teşekkürlerimi sunarım.

Temmuz, 2019

Nurdan AKPINAR TURGUT

GİRİŞ

Kendi amaçlarını gerçekleştirme doğrultusunda insanların ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak maksadıyla kurulan örgütler, bu amaçlara ulaşmak için pek çok üretim faktöründen yararlanmak zorundadır. Zaman içinde örgüt yapısına olan klasik yönelimli bakışın, işletmelerin verimlilik ve etkinliğin azalmasına paralel olarak değişim göstermesi neticesinde yapılan araştırmalar yeni görüşlerin ortaya çıkmasıyla sonuçlanmıştır. Daha ziyade belirli bir amacın gerçekleştirilmesi için mevcut olan varlık ve kaynakların değerini belirten “sermaye” kavramı artık maddi niteliğe haiz olanlara ilaveten maddi olmayan varlıkları ve kaynakları içermektedir. Günümüzde artık sermayenin insan ve sosyal türleri de tartışılır olmuştur.

Özellikle bilim ve ekonomi alanında yaşanan hızlı gelişmeler üretim faktörlerinin anlam ve değer olarak yeniden yorumlanmasına neden olmuş; insanileşme eğiliminin arttığı ekonomik yapıda, beşeri unsur daha dikkat çeken bir konuma getirmiştir. Hatta bazı düşünürler çalışmalarının sonucunda örgütlerin birer “duygular sistemi” olduğunu açıklamışlardır (Tosun, 1974: 390). Örgüte bu özelliğini kazandıran en önemli unsur olan “insan” faktörü, örgütlerin iktisadi, mali ve teknik boyutlarının yanı sıra beşeri, sosyal ve psikolojik yönlerinin de dikkate alınması gerekliliği ortaya koyulmuştur.

Son dönemlerde örgütsel davranış anlayışına pozitif eğilimli yaklaşımların artmasına paralel olarak işgörenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi ve örgütsel amaçlar doğrultusunda nasıl daha verimli kullanılabileceğinin tespitine yönelik araştırmaların sayısında artış gözlenmektedir (Wright, 2003: 437). Olumlu/Pozitif psikoloji hareketinin bir ürünü olan “*Psikolojik Sermaye*” kavramı çalışanların daha umutlu, iyimser, etkili ve esnek olmalarını, bu sayede Psikolojik Sermaye seviyesi düşük olan meslektaşlarına kıyasla küresel çaptaki ekonomik fırtınalarla baş edebilmesi için gerekli olan dinamiği ortaya koyması bakımından önem arz etmektedir. Çalışanların psikolojik sermayeleri yüksek olduğunda, görevlerini yerine getirmek, ek işlerin üstesinden gelmek, aksaklıkların ardından hızlı bir şekilde toparlanabilmek adına donanımları daha fazla olacağından olumsuzluklar karşısında umutlu olurlar. Araştırmalar, ortaya çıkan bu çekirdek yapının; iş performansı, iş tatmini ve refah ile pozitif ilişkili olduğunu

göstermiştir. Bu nedenlerden ötürüdür ki, günümüz iş dünyasında insan kaynağının motivasyonel özelliklerinin geliştirilmesi ve yönetimi için gerekli olan pratik çıkarımlara sahip yapısıyla psikolojik sermaye faktörüne yapılan yatırım klasik sermayeler için yapılan harcamaların ötesinde bir getiriye dönüşecektir (Luthans F. , Avolio, Avey, ve Norman, 2007: 568).

İnsan davranışlarını etkileyen diğer bir önemli konu olan İş Tatmini kavramı bu çalışmanın diğer bir ayağını teşkil etmektedir. Çalışanların işine yönelik beklentileri ve bu beklentiler sonucunda elde ettiklerinin bireyde yarattığı düşünce ve hisleri açıklamak için kullanılan İş Tatmini kavramının şekillenmesinde etkili faktörler ve nihai sonuçlar incelenerek bu çalışmadaki yerini almıştır.

Bazı sektörlerde faaliyet çıktısı her zaman parayla ifade edilmez. Bunlar içinde en önemlisi olan eğitim kurumları, kendilerini başarıya taşıyacak olan çalışanlarının verim düzeyinin hangi seviyede olduğu meselesi sadece kurum açısından değil topluma olan katkısı bakımından da önemlidir. Eğitimin ülkeler açısından stratejik önemi ve insan gelişimindeki önemine binaen, ayrıca, yeni nesillere aktarılması zorunluluğu bu görevi icra edecek eğitimcilere de ciddi bir sorumluluk yüklemektedir. Hemen her kültürde öğretmenler, öğrencilerin bireysel farklılıklarını göz önünde bulundurmaları suretiyle, kendi yetenekleri doğrultusunda, eğitim/öğretim hizmeti vermekle yükümlü tutulmuşlardır. Bu nedenle, öğretmenler, öğrencilerin sağlıklı entelektüel eğitimlerini sağlamanın yanı sıra, onların sağlıklı gelişimine yardım etmek gibi önemli bir görev ile de sorumlu görülmüşlerdir. İşini keyif alarak yapan eğitimcilerin öğrencilere olan katkısı ise tartışılmazdır.

Günümüzde, verimli ve kendi kendini motive eden insan kaynağının varlığı, profesyonel ortamlarda büyük öneme sahip konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Üretim unsurları içinde örgüt çıktılarını en yüksek düzeyde gerçekleştirebilecek olan asıl unsurun “emek” faktörü olduğu artık bilinen bir gerçekliktir. Çalışanların performansının yüksek seviyede gerçekleşmesini sağlayabilmek için, işgörenlerin iş tatmin düzeyi ile psikolojik sermaye gücünün bilinmesi önemlidir. Bu yüzden her iki kavram alt boyutlarıyla birlikte ele alınarak çalışanlara olan etkisinin hangi ölçülerde olduğunun araştırılması gerekmektedir. Psikolojik sermaye ve iş tatmin düzeyi yüksek olan bireylerin sergileyecekleri

performans, had safhada seyreden rekabet ortamında faaliyet gösteren örgütlerin başarısında önemli bir role sahip olacaktır. Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini düzeylerinin geliştirilmesine yönelik olarak gerçekleştirilecek çalışmalar, eğitimcilerin zihinsel sağlığı ve iş verimliliği üzerinde olumlu etkiler sağlayabilir.

Akademisyenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatmin seviyeleri arasındaki ilişki ve yönünü belirlemeyi amaçlayan bu çalışma toplamda dört bölümden oluşmuştur. Birin bölümde sermaye çeşitleri incelenerek Psikolojik Sermaye kavramına nasıl ulaşıldığı keşfedilmek istenmiştir. Kavramın tanımlanması ve kendisini meydana getiren bileşenler detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde İş Tatmini kavramı ele alınmıştır. Kavramın oluşmasında etkisi olan teoriler incelenmek suretiyle kavram üzerinde etkisi olan faktörler belirlenmiştir.

Üçüncü bölümde ise her iki kavram arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amacıyla gerçekleştirilen saha çalışmasından elde edilen veriler ışığında istatistiki analizlere yer verilerek bu çalışmaya gerek duyulmasına neden teşkil eden hipotezlerle mukayesesi yapılmıştır.

Dördüncü bölümde araştırmaya konu olan iki ana kavramla ilgili olarak daha önceden yapılan çalışmalar önce birbirinden bağımsız olarak incelenmiş, daha sonra da birlikte ele alınarak elde edilen sonuçların bu çalışmayla mukayesesi yapılmıştır.

Sonuç bölümünde ise; analiz sonunda ulaşılan bulgular, dikkate alınması gereken hususlar ışığında ele alınarak, gelecekte yapılacak çalışmalara yön verebilmek amacıyla paylaşılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

Her ne kadar örgütlerin tasarımcılarından bağımsız bir kimlikleri bulunsa da temel unsuru “insan”dır. Mal ve/veya hizmet ürettiklerine bakılmaksızın bu temel unsur, örgütün her kademesinde optimum verimlilik için bilinen sermayelerden nasıl faydalanıyorsa kendi potansiyelinden de aynı şekilde yararlanmaya çalışacaktır. Bu durum insanı faydalanılacak bir *kaynak* durumuna sokmaktadır. İşte bu noktada tıpkı klasik sermaye türlerinde olduğu gibi “kaynağın etkin kullanımı” sorunuyla karşı karşıya kalınmaktadır. Ancak diğer sermaye türlerinde fizik ve finansal yönler öne çıkarken insan faktörünün bu yönüyle ele alınamayacağı aşikârdır.

İnsanın negatif yönlerinden beslenmesine daha aşina olduğumuz psikoloji bilimi, daha sonraları pozitif yönüyle de ele alınmaya başlanmıştır. Böylece, insanın pozitif bir biçimde yönlendirilebileceği ve potansiyelinin artırılabilirliği öngörülmüştür. Bu gelişmeden hareketle örgüt ortamında pozitif psikoloji kavramlarından yola çıkan Fred Luthans ve arkadaşları bilinen sermaye türlerini yeniden inceleyerek insan gücünün kaynağını teşkil eden psikolojinin olumlu yönlerinin irdeleyerek “Psikolojik Sermaye” kavramına ulaşmışlardır.

Pozitif psikolojik sermayeyi açıklamadan önce bu sermayenin mevcut sermaye türleri içindeki yerini ve bu sermayenin oluşmasına temel teşkil eden insan faktörüyle olan ilişkisinin açıklanması yerinde olacaktır.

1.1. ÜRETİM VE SERMAYE İLİŞKİSİ

İktisadi faaliyetler, insan ihtiyaçlarının karşılanması için meydana gelen faaliyetlerdir. İhtiyaç ise bir şeyin eksikliğinin bu eksikliği giderme isteği ile birlikte duyulmasıdır. İnsan ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla ekonomik mal ve hizmetlerin elde edilmesi için yapılan faaliyetlerin tümüne de üretim denir. Kısaca, üretim; insan ihtiyaçlarının karşılanmasının iktisadi boyutudur.

İktisadın en bilinen tanımından hareket edecek olursak; “doğadaki kıt kaynaklarla insanların sınırsız ihtiyaçlarını en üst düzeyde karşılama gerekliliği”,

kaynakların kıt, ihtiyaçların ise sonsuzluğuna dair yapılan ön kabul ile örgütler zaten ciddi bir kısıt içinde kalmış bulunmaktadırlar. Buradaki muamma ise bahse konu olan bu tüketim mallarının daha önceden üretilmiş olması gerçekliğidir. Bu durumda üretimin gerçekleştirilebilmesi için bir takım güçlere ihtiyaç vardır; üretim faktörleri veya üretim öğeleri gibi. Prodüktif güçler olarak da anılan üretim faktörlerinin ekonomik hayatta ilk dillendiren 1925 basımlı “Das Nationale System” kitabıyla Fr. List olmuştur. “Politischen Ökonomie” başlıklı yazısında başlıca üç üretim faktöründen bahsetmiştir; “iş”, “kapital” ve “toprak” (Keskinöğlü, 1970: 9).

Dikkat edilmesi gereken bir başka husus ise üretim faktörlerinin üretilecek olan ürüne bağlı olarak nelerden oluştuğuna dikkat edilmesi gerektiği kadar aynı zamanda içinde bulunulan zamanın da önemli olduğudur. Çünkü zaman faktörü üretim faktörlerinin kendisi kadar, kendi aralarındaki önem sıralamasının belirlenmesi bakımından da son derece önemlidir (Karagöl, 2012: 19).

Oluşumundan sonraki zaman diliminde özellikle iktisadi ve sosyal yapıda oldukça köklü değişimlere neden olan Sanayi İnkılâbı, birçok ekonomi dinamiğinin ilk kez, bazılarının ise yeniden tanımlanması mecburiyetine sebep olmuştur.

Geleneksel İktisat Teorisine göre üretim faktörleri dört unsurdan oluşmaktadır; emek, sermaye, doğal kaynak ve müteşebbis. Ancak özellikle sanayileşmenin olmadığı, tarım toplumu olarak anılan, feodal yapının hükmettiği, en önemli üretim faktörünün toprak olarak karşımıza çıktığı bu dönemde emek ve müteşebbisten söz etmek mümkün olmayacaktır. Bunun nedeni ise, soylunun toprağında tarım yapmaya çalışan ve ürünün çok azını kendine ayırabilen, işin bedel ödenmeden yapılması, köylünün bu durumunu “emek” olarak nitelendirilemeyecek olmasıdır. Aynı şekilde bu zorunlu durum içinde soylular da bugünkü anlamıyla “müteşebbis” olarak tanımlanamayacaktır. Anlaşılacağı üzere tarım toplumunda üretim faktörü olarak değerlendirilebilecek tek unsur “toprak”; yani “doğal kaynaklar”dır (Karagöl, 2014: 2).

Emek / İşgücü

El işçiliği ve atölye tipi üretimden fabrika üretimi ve yoğun üretim sistemlerine geçilmesi üretimin önceki dönemlere göre kıyaslanamayacak ölçüde artmasıyla sonuçlanarak üretim faktörlerinin yeniden değerlendirilmesi gerekliliğine

sebepe olmuştur. Bu bağlamda sanayi toplumlarının en vazgeçilmez unsuru haline gelen “işçiler”, yeniden tanımlanan üretim faktörlerinin arasında “emek” olarak kendine yer edinmiştir.

Günümüz iktisadi yapısı incelendiğinde örgütlerin ekonomik faaliyetlerinin karmaşıklaşarak üretim için daha fazla bilgi ve uzmanlaşmaya ihtiyaç duyulduğu görülecektir. Daha önceleri özellikle üretmeye yönelik her türlü ekonomik faaliyetin ortak paydası olan emek, anlam bakımından farklılaşmak durumunda kalmıştır. Dolayısıyla içinde bulunulan dönemde emeği geniş bir bakış açısıyla değerlendirmek yerine daha dar kapsamda tanımlamak yerinde olacaktır. Bu çerçevede; “*bireyin üretim sürecine, düşük seviyeli bilgi ile yoğun kas gücü ağırlıklı katılması*”nı, emek olarak değerlendirmek daha kabul edilebilir olacaktır (Karagül, 2012: 20). Burada asıl kastedilen insanın kendisi değil, üretime yapmış olduğu katkıdır.

Emeğin üretimde kullanılması sonucunda ödenen bedele “ücret” adı verilmektedir.

Doğal Kaynaklar

İnsanoğlunun ilk keşfettiği -ihtiyaç duyduğu- üretim faktörü olan doğal kaynaklar varlığının ilk gününden beri mevcudiyetinin devamı için karşılaştıkları ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla hep kullanılması bu üretim faktörünün en önce ortaya çıkmasına neden olmuştur (Ürper, 2012: 12). Bu vesileyle ilk insanların iktisadi faaliyetleri başlamış olup en önemli üretim faktörü de “doğal kaynaklar” olmuştur. Günümüzde bile iktisadi faaliyetlerin önemli bir parçasını oluşturan sanayi üretimi, hem enerji hem de hammadde olarak doğal kaynaklara ihtiyaç duymaktadır. Bu kaynağın diğerlerine göre en ayırt edici özelliği ise insan tarafından üretilmemiş olmasıdır (Karagül, 2014: 6).

Klasik İktisat Teorisine uyumlu olarak doğal kaynakların “kıt” olarak nitelendirilmesi de yine bu üretim faktörünü önemli bir duruma sokmaktadır. Ayrıca gelişen teknoloji ve insan eğilimleriyle birlikte insanoğlunun doğadan ve doğal kaynaklardan yararlanma biçimlerinde yaşanan değişiklikler yine bu üretim faktörünün öneminin artmasına neden olmuştur (Taslak ve Kara, 2010: 21).

Doğal kaynakların başkalarının kullanımına sunulması sonucunda elde edilen bedele “rant” adı verilmektedir.

Müteşebbis / Girişimci

Tanımından da hatırlanacağı üzere, üretim; üretim faktörlerinin, biraraya getirilerek mal veya hizmete dönüştürülmesidir. Bu dönüştürme süreci içinde üretimin başlatılması, yön verilmesi ve çıktının elde edilmesi için beyin gücüne ihtiyaç duyulmaktadır (Demirdöğen ve Küçük, 2011: 4). Girişimci yani diğer adıyla müteşebbis; bir sermayeye sahip olan veya kendine ait olmayan sermayeleri kullanan, başkalarının işgücünü satın alarak, piyasa ihtiyacı için üretimde bulunan, kar amacı güden ve riskleri yüklenen kimse, diye tarif edilmiştir (Keskinöğlü, 1970: 66).

İnsan kaynaklı bir faaliyet olması nedeniyle, müteşebbis; emek faktörünün üretime farklı bir düzlemde katıldığı iddiasıyla sıklıkla asli bir üretim faktörü sayılamayacağı yönünde tartışmalara neden olmaktadır. Ancak hangi bakış açısıyla olursa olsun, diğer üretim faktörlerini birleştirici etkisiyle ekonomik anlamda yeni bir katma değer yarattığı aşikârdır. Sanayi Devriminin hemen sonrasında yaşamış olan Alman Profesör Heinrich Nicklisch (1876-1946)’e göre müteşebbis günümüzde de hala geçerliliğini koruyan şu niteliklere sahip olmalıdır: “Piyasadaki gelişmeleri sezebilen, iş gücünü ve sermayesini iktisadi saydığı amaçlar uğruna tehlikeye sokan kişi”dir (Keskinöğlü, 1970: 66).

Müteşebbisin işletmesinden elde ettiği gelire “kar” adı verilir.

Sermaye / Kapital

Bir diğer geleneksel üretim faktörü olan sermaye, kapitalist sistemin de yapı taşıdır. Geleneksel iktisat teorisinin temelinde yatan düşünce incelendiğinde; insan ihtiyaçlarını karşılayacak olan mal ve hizmet üretiminin artırılmasına paralel olarak bu ticari faaliyetlerin getirisi olan kar ve sermaye birikiminin de yükselmesi beklentisinin oluşturduğu açıkça görülecektir. Bu bakış açısındaki asıl sıkıntı ise bir kavram olarak “sermayenin” yanlış anlaşılmasından kaynaklanmaktadır. Özellikle az gelişmiş/gelişmekte olan ülkelerde, geleneksel iktisat teorisinden kaynaklı olarak sermaye; fiziki donanımlar ve finansal

varlıklardan oluşan değerler olarak düşünül­düğünden dar bir kapsam içinde ele alınmıştır (Karagül, 2012: 6).

Genel ekonomi ve işletme ekonomisinin ana kavramlarından olan kapital, ortaçağ boyunca, “borç olarak verilen toplam para” anlamında değerlendirilmiş, bu bakış açısı da “kapital”i paraya benzer bir duruma sokmuştur. Günümüzde bile kapital deyince çoğu kez “para” anlaşılmaktadır. İktisatçılar ise bu anlayışa karşı çıkarak “para” açılı bakış açısını reddetmişler ve kapitale “mal/meta” ile ilgili bir kapsamla bakmışlardır. Bu anlayıştaki iktisatçılara göre kapital “belirli bir amaca tahsis edilmiş bir maldır” (Keskinoğlu, 1970: 224).

Günümüz ekonomik yapısı içinde sermayeyi sadece maddi boyutlu bir yaklaşımla ele almak yetersizliğe neden olacağından; üretime olumlu katkı sunan her türlü maddi ve maddi olmayan unsuru sermaye olarak tanımlamak daha uygun olacaktır. Fiziki ve finansal sermayeye ek olarak, güncel gelişmeler ışığında ele alınan yeni sermaye türlerini de dikkate almak gerekmektedir.

Ekonomi bilimine göre sermayenin sahibine olan getirisi “faiz”dir.

1.2. SERMAYE TÜRLERİ

Günümüz dünyasında yaşanan tüm gelişmelerle birlikte örgütlerin çalışma yaşamlarında ciddi değişimler meydana gelmiştir. Dikkati çeken en önemli değişim ise örgütlere önemli düzeyde rekabet avantajı sağlayan sermaye türleri üzerinde olmuştur. Klasik sermaye teorilerine uygun olarak belirlenen finansal, fiziksel ve teknolojik sermaye türleri geleneksel olarak nitelendirilse de rekabet üstünlüğü sağlama noktasında örgütler için ideal kaynaklar olmakta yetersiz kalmışlardır (Kümbül Güler, 2012: 141). Sermaye türlerinde neden böyle bir ayrıma gidilmesi gerektiğini anlayabilmek için, içinde bulunulan dönemin ekonomik özellikleri bakımından üretim faktörlerinin incelenmesi gerekmektedir.

Sermayeye olan bakış açısı Neo-Klasik İktisat açısıyla ele alındığında sermayenin katı bir madde olduğu rahatlıkla söylenebilir. Bu dar bakış açısının kaynağı ise sermayenin üretimle olan tarihsel ilişkisidir. Kısaca ifade etmek gerekirse, üretim sürecine dâhil olan her türlü fiziksel nesne günümüz tabiriyle sermayedir (Fine, 2011: 76).

Ekonomistler, sermayeyi tanımlarken para kavramından uzak kalarak mal unsuru üzerinde daha çok durmuşlardır.

İşletmeciler ise konuya örgütler açısından bakarak "işletmenin faaliyetleri doğrultusunda toplanmış maddi ve gayri maddi varlıkların tümü" biçiminde tanımlamışlardır. Ekonomistler tarafından ayrı bir üretim faktörü olarak sınıflandırılan "doğa veya doğal kaynaklar", işletmecilere göre işletme varlıkları veya kısaca sermaye faktörü kapsamı içine alınmıştır.

Mali unsurlara ağırlık veren bir yaklaşım gösteren muhasebe ve finansman disiplinleri, işletme sahip ya da ortaklarının bizzat sahibi olarak işletmeye getirdikleri özkaynaklar olarak tanımlar. Görüldüğü üzere sermaye kavramı, farklı bilim dalları ve farklı kullanım alanlarına göre çeşitli şekillerde ele alınmış dolayısıyla da her amaca uygun ancak birbirinden farklı tanımlar ortaya çıkmıştır. Özellikle uzun bir geçmişe sahip olan fiziksel veya finansal sermaye türleri günümüz dünyasında bir zorunluluk haline gelen rekabetin sürdürülebilir olması açısından gerekli ancak yetersiz hale gelmişlerdir. Bu yetersizlik yeni sermaye kaynaklarıyla giderilmeye çalışılmış ve böylece rekabet denkleminde insan faktörü de yerini almıştır.

1.2.1. Geleneksel Sermaye Türleri

Bilinen en eski ve en maddi içerikli sermaye türü olmasına rağmen en dar içeriğe sahip olan geleneksel sermaye, konu itibarıyla bu çalışmada Klasik Sermaye Teorisine kaynak teşkil eden Klasik Üretim Faktörleri kapsamında değerlendirilecektir. Para ve onun satın alabildiği her türlü makine ve teçhizat geleneksel iktisat teorilerine göre *sermaye* olarak kabul görmüştür. İktisadi hayat üretim faaliyetleriyle başlayıp finansal faaliyetlerle devam etmiştir. Bu yüzden fiziki sermaye gibi finansal sermayenin de tanımlanması gerekli olmuştur.

1.2.1.1. Fiziki Sermaye

Marks ile ekonomik alanda anlam bulmuş olan Klasik Sermaye(Ekinci, 2010:5) kavramının temel çıkış noktasında "meta dolaşımı" yatmaktadır. Meta üretimi ve metanın dolaşım süreci, yani ticaret, sermayenin içinde doğduğu tarihsel koşulları meydana getirir. Bu anlamda dünya pazarında oluşan ticaret, 16. yüzyılda sermayenin modern tarihini başlatmıştır. Meta dolaşımını iktisadi bir süreç bakışı

içinde ele alındığında, bu sürecin son ürününün para olduğu görülür. Tam bu noktada; meta dolaşımının son ürünü olan para aynı zamanda sermayenin ilk görünüm biçimi olmuştur (Marx, 2012: 149).

Konu daha güncel bir bakış açısıyla ele alındığında ise klasik üretim faktörleri içinde büyük ve değişmeyen bir öneme sahip olan “sermaye” olgusu; para ve onunla satın alınabilecek her türden metayı kapsamaktadır. Örneğin; arazi, bina, makineler ile üretimde kullanılan araç ve gereçler gibi dayanıklı ve kalıcı girdiler(Şiriner, 2012: 95).

1.2.1.2. Finansal Sermaye

Köklü değişimlerin yaşanmasına neden olan Sanayi Devrimi sonrasında yaşanan ekonomik ve sosyal değişimler sonucunda ekonomiyle ilgili temel tanımların yeniden ele alınmasıyla birlikte klasik sermayeye ilaveten reel ekonomiyle bağlaşıklık olarak finansal sermayenin de dikkate alınması zorunluluk haline gelmiştir.

Finans bilimine göre sermaye, bir işletmeyi kurmak ve işin yürütülmesi için gerekli olan her türden ekonomik değerdir. Fiziksel sermayeyi elde edebilmek için finansal sermayeye ihtiyaç duyulmaktadır (Şiriner, 2012:95). Başka bir ifadeyle finansal sermaye fiziksel sermaye üzerindeki mülkiyet hakkıdır (Yıldırım, 2005: 35).

1.2.2. Postmodern Sermaye Türleri

İlk bakışta ekonomik bir anlam ifade eden sermaye kavramına bu şekilde bakılıyor olmasının nedeni üretim faktörlerinin içindeki sarsılmaz yerinden ve ona atfedilen parasal anlamından kaynaklanmaktadır. Ancak özellikle bilim ve teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişmeler, üretim faktörlerinin yeniden değerlendirilmesi gerekliliği, dünya savaşları ardından öne çıkan insan unsuru ve *insanın* daha çok sosyal araştırmaya konu olması gibi faktörlerin bir sonucu olarak sermaye konusu da yeni kullanım alanlarına kavuşmuştur.

Fizyolojik özelliklerinin yanı sıra psikolojik ve sosyolojik özelliklere sahip olan insanoğlu, bu özellikleriyle bir bütün oluşturmaktadır. Klasik bakış açısı içinde örgütlerdeki insan unsuruna, fizyolojik yönüyle üretim faktörü olarak görülen bu canlının makro düzeyde yaşanan toplumsal, ekonomik ve sosyal değişimlerin (Eren,

2013: 387) neden olduğu bakış açılarıyla birlikte diğer yönlerinin de dikkate alınması gerekmiştir. Çünkü insanın bu özelliklerini göz ardı etmek örgüt içinde yer alan insanın davranışlarının anlaşılmasını güçleştirir (Baransel, 1979: 219).

Üretim yapmak için gerekli olan unsurlar içinde en dinamik, yaratıcı ve değerli olanı şüphesiz insandır. İnsanın zihin ve fizik gücü olmaksızın mevcut kaynakların üretim çıktılarına dönüştürmek mümkün olmayacaktır. Çünkü esas itibarıyla teknoloji, insanın zihinsel gücünden beslenmektedir (Eren, 2013: 387). Organizasyonlar için önemli olan, insan unsuru göz ardı edilmeksizin hedeflere uygun bir bütünleşmenin sağlanmasıdır (Bourdieu, 1986: 241).

Organizasyonlar basit birer mekanik kuruluşlar olmayıp, böyle bir yapı gösterebilir bile, sosyal özelliklere haiz sistemlerdir. Dikkat edilirse, çoğu defa yöneticilerin, işletmelerin işleyişlerinde mümkün olan en büyük verimlilik ve kârlılığı getirecek şekilde çabalamalarına rağmen, eldeki sonuçların istenen amaç ve hedeflere ulaşmadığı görülür. Bu sonucun altında yatan ana sebep insan unsurunun doğasında bulunan psiko-sosyal oluşumlardır.

“... insan, kendine verilen görevleri tepkisiz karşılayıp gerçekleştiren bir cisim veya bir âlet olamaz. Bu nedenden ötürüdür ki organizasyonun diğer araçlarından farklı olarak ele alınıp değerlendirilmelidir. Demek oluyor ki; organizasyon, örgüt veya işletme yalnız çeşitli teknikler kullanarak ekonomik hayata canlılık getiren kolektif bir faaliyet merkezi olmayıp; onu oluşturan insan gruplarının çeşitli özelliklerini alan sosyal bir yapı, bu yapının doğurduğu karmaşık ilişkiler ve bu ilişkileri yaratan beşeri rastlantının sonucudur.”(Ülgen, 1974: 182-183).

Marx’a göre bir metanın tüketiminden değer çıkarabilmek için, parayı elinde bulunduran kişinin, dolaşım -ticaret- alanında, daha güncel bir ifadeyle piyasada, kullanım değeri aynı zamanda değer kaynağı olmak gibi bir özel bir niteliği bulunan ve dolayısıyla tüketimi bizzat emeğin maddileşerek değer yaratması anlamına gelen bir metaya sahip olması gerekirdi. Böylesi özel bir meta, parayı elinde bulunduran kişi tarafından piyasada nihayet keşfedilerek emek kapasitesi veya emek gücü olarak tanımlanmıştır. Burada bahsi geçen emek gücü / kapasitesi insanın mevcudiyetinden kaynaklı olarak kullanabildiği fizik ve zihin yeteneklerinin bütününden teşkil olmaktadır (Marx, 2012: 169-170).

“Örgüt” kavramına ilişkin yaklaşımların ağırlıklı olarak örgütü makine veya yaşayan bir organizma olarak nitelemek yerine; aile, topluluk veya bir grup olarak değerlendirme eğiliminde oldukları görülür. Bu şekilde bir araya gelen insanların ise her şeyden önce bazı inanç ve değerler ortaklığında hareket etmeleri beklenir.

“İnsan”ı sosyal bir varlık yapan temel neden bireyin başka insanlarla ilişki kurmak durumunda olmasıdır. Örgütlerde çalışan kişiler de doğal olarak birbirleriyle ilişki kurarlar. Açık bir sistem olan örgütler, yaşamlarını sürdürebilmek için içinde yer aldıkları toplumdaki girdiler almak suretiyle yine bu topluma çıktılar sunmak yoluyla hizmet ederler. Buradaki temel nokta ise amaçlarını gerçekleştirmek isteyen örgütlerin bu amaçlarını insan vasıtasıyla yerine getirecek olmasıdır.

İnsanların birbiriyle olan ilişkilerinden meydana gelen ağlar sayesinde örgütler oluşmaktadır. Örgütün temel yapı taşı olan kişiler görevlerini yerine getirebilmek için birbirleriyle etkileşim içerisinde olmak zorundadırlar. Yöneticilerin insan ilişkilerini anlamadaki yeterliliği örgütsel amaçlara ulaşmada gerekli olan, etkili bir iletişim dokusunun oluşması bakımından önem arz etmektedir (Başaran, 1992: 113)

İnsan ihtiyaçları ve beklentilerini karşılamak amacıyla yapılacak olan her türlü fayda sağlama faaliyeti, iktisadi anlamda üretimin tanımını kapsamına girmektedir (Karagül, 2012: 10). İşletmeler, amaçları doğrultusunda hammadde, makine, insan gibi birtakım üretim faktörlerinin uygun bir bileşiminden oluşmuş yapılardır. İşletmelerin yönetim fonksiyonu, bir dizi faaliyetleri içeren dolayısıyla da insan davranışlarıyla ilgili bir bilim dalıdır. Örgütlerin en önemli unsuru olan “insan”ı bir takım hedeflere yöneltmek ve yönlendirmek oldukça zordur. Çünkü insan davranışlarının dinamik ve değişken yapısına ek olarak “psşik” yönü bulunmaktadır. Birçok yönetim bilimcinin ortak görüşü insanın hisleriyle hareket eden bir varlık olduğunu unutulmamasıdır. Örgütlerin etkinliğinin artırılabilmesinin temel koşulunu sağlayabilmek, insan faktörünü örgütsel amaçlar doğrultusunda harekete geçirebilmeyi ve ondan iyi bir verim alabilmeyi gerektirir (Eren, 2014: 1).

İşte bu nedenlerdedir ki insan, tıpkı diğer üretim faktörleri gibi organizasyonlar için vazgeçilmez bir olgu olmuş, bu yönüyle de sermaye olarak nitelendirilmiştir. Maddi ve maddi olmayan sermaye unsurlarının verimliliği yine

onları kullanan ve kullandıran, dolayısıyla da değerlendirecek olan insanların mevcut ve geliştirilebilir olan yetenek ve hislerine bağlı olacaktır. Bu durumda işletmenin sermaye yapısını beşeri unsurun içinde yer aldığı sosyal yapı belirleyecektir(Tosun, 1974: 391). Sonuç olarak örgütlerin sermaye yapısını bu denli etkileyen ve klasik sermayelere göre çok daha yeni olan insan odaklı sermaye kavramlarının postmodern yönüyle de açıklanması gerekmektedir.

1.2.2.1. Entellektüel Sermaye

Örgütlerin sahip oldukları bilgi ve yetenekleri üzerine araştırma ve uygulamalara rehberlik etmek maksadıyla literatürde çeşitli kavram ve çalışma konuları bulunmaktadır. Bununla birlikte, bu kavramlar kendilerini meydana getiren unsurların sınırlarını ve ilişkilerini anlayabilme noktasında potansiyel birer kanıt durumundadır. Hemen her alanda bakış açısı ve anlayışların değişime uğradığı dünya genelinde yaşanan politik ve ekonomik gelişmelerin ardından toplumlar için Endüstri Çağı anlayışı bir bakıma son bularak servetin bir bilgi ürünü haline geldiği Bilgi Çağı başlamıştır (Fragouli, 2015: 36). Örgütler, kendilerini geleceğe taşıyacak olan ana unsurlardan birinin “*beyin gücü*” faktörü olduğu gerçeğinin farkına varmış ve bu durumun alanyazındaki yansımaları olarak da karşımıza *Entellektüel Sermaye* kavramı çıkmıştır (Sözen, Varoğlu, Yeloğlu, Basım, Varoğlu ve Ersoy, 2012: 19).

1990’lı yılların ardından örgütlerin yaşamsal fonksiyonlarında maddi olmayan kurumsal değerlerin önemine dikkat çeken kavram esas olarak ekonomik ve örgütsel faaliyetlerin hem girdisi hem de çıktısı durumunda olan “*bilgi*”den beslenir. Değişimin hızlı, rekabet ve riskin ise yüksek düzeyde seyrettiği günümüz dünyasında, her örgüt yaşamsal kararlarda stratejik düşünmek zorunda kalırken, daha güçlü olabilmenin yolunu bilgiyi elde etmek olarak görmüştür. Bu sayede üretim faktörlerine bilişim teknolojileri gibi yeni anlayışların eklenmesine ilaveten sermaye anlayışında da değişimler baş göstermiş, örgütler maddi olmayan varlıkları sayesinde kendi değerlerini artırma yoluna gitmeleri gerektiğini anlamışlardır.

Enformasyon ve bilgiyi günümüzün termonükleer rekabet silahı (Stewart, 1991:1) olarak gören Thomas Stewart Entellektül Sermaye’yi “...*bir şirketteki insanlar tarafından bilinen ve kendisine rekabet üstünlüğü kazandıran bütün şeylerin*

toplamıdır...” olarak tanımlamıştır (Stewart, 1997: 19-20). Kavramı bugünkü manasıyla ilk kullanan araştırmacı olan Stewart’a göre; her örgüt mutlak surette ve artan bir oranda bilgi, patent, üretim ve yönetsel süreçler, yönetim becerileri, teknoloji, müşteri ve tedarikçileri hakkındaki bilgiler ve geçmişten gelen deneyimlere ihtiyaç duyar. Bu nedenle de rekabette avantaj yaratacak her türden bilgi örgüt üyeleri tarafından mutlaka dikkate alınmalı ve iyi bilinmelidir. Çünkü zenginlik artık servetin değil bilginin ürünüdür.

Bilgi’nin kalitesi ve seviyesindeki artış genellikle performans ve ekonomik büyüme ile ilişkilidir. Değişim, yenilik ve devam eden dönüşüme maruz kalan karmaşık sistemler bağlamında rekabet avantajı için kilit rolü bulunan bilgi; örgütlerin tüm faaliyet alanlarında stratejik bir unsur haline gelerek kâr ve rekabette üstünlüğü elde etmek için Entelektüel Sermaye olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuç olarak, Entelektüel Sermaye, maddi olmayan (entelektüel) sermayenin yönetimine yöneliktir. Bu nedenle örgütler başarıyı yakalamak ve bunu nasıl sağlayacağını bilmek için sahip oldukları tüm kaynaklardan yararlanmalıdır (Bacıla, 2019: 41).

Temellerini bilgiye dayandıran, her örgütün asli unsuru olan “insan”dan beslenen Entelektüel Sermaye; İnsan Sermayesi, Yapısal Sermaye ve Müşteri Sermayesi olmak üzere üçe ayrılır. Bunlara kısaca değinecek olursak:

İnsan (Çalışanların Yetkinliği) Sermayesi:

Örgütler açısından, her bir örgüt üyesinin sahip olduğu bilgi birikimi İnsan Sermayesi olarak değerlendirilir. Hangi insan sermayesinin örgüte zenginlik katacağını belirleyebilmek için de her bir çalışanın; analitik düşünebilme, sorunlara eğilimi, değişime tepkisi ve adaptasyon süreci, mesleki açıdan yeterliliği, özgüven seviyesi, diğer örgüt üyeleriyle olan uyumu, inisiyatif kullanma becerisi gibi konuların dikkatle incelenerek değerlendirme yapılması gerekmektedir. Bireyin sahip olduğu bu sermayeden maksimum seviyede faydalanabilmek, daha fazla kişinin örgüt için yararlı olabilecek bilgiyi elde etmesini sağlamak yönetimin sorumluluğundadır. Ancak, İnsan Sermayesi’nin en önemli özelliğinin kişiye bağlı olduğu gerçeğinden hareketle, bireyin örgütten ayrılması durumunda, örgütün bu sermayeden mahrum kalacağı açıktır (Gerni, 2013: 64). Bu nedenle İnsan

Sermayesi'nin kişiye özel olmaktan çıkarılıp örgüt için daimi hale getirilmesi gerekmektedir. Bunun yolu ise İnsan Sermayesi'nin Yapısal Sermaye ve İlişkisel Sermayesi ile desteklenmesiyle mümkün olur.

Yapısal (Organizasyonel) Sermaye:

Örgütlerin faaliyetlerini sürdürebilmeleri için teknoloji, yöntem ve bir takım süreçleri takip etme gereklilikleri bulunur. Bu gereklilikler Yapısal Sermaye olarak adlandırılmakta ve her türden örgüt faaliyeti ile mevcuttaki insan sermayesini desteleyecek olan tüm bilgiyi kapsamaktadır.

Örgüt üyeleri verilen görevleri yerine getirebilmek için kendi bilgi, beceri ve yaratıcılık özelliklerinden yanı sıra verimliliklerini destekleyecek donanım, veri tabanları, yazılımlar, patent gibi sahipliği örgüte ait olan bir takım unsurlardan faydalanırlar (Çetin, 2005: 362).

Müşteri (İlişkisel) Sermaye:

Her örgüt özellikle de işletmeler, bünyelerindeki işgörelere ve kendi sistemlerine olduğu kadar, artık, müşterilerine de yatırım yapmak zorundadır. İşletmelerin nihai hedefinin müşterilerine katma değer sunmak olduğu düşünülecek olursa üretici ve tüketicinin ortak değer ve kazanımının sermaye olarak anılması daha anlaşılır olacaktır.

Müşteri sermayesi sadece işletmelerin müşterinden değil, dağıtım kanalı üyelerini de içine alacak şekilde dış paydaş olarak ilişki kurduğu tüm tarafları kapsar. Bu nedenle de Müşteri Sermayesi tıpkı İnsan Sermayesinde olduğu gibi örgütlerin sahipliğinde değildir ve korunamazsa kaybedilebilir.

1.2.2.2. Beşeri Sermaye

18. yüzyıla dek pahalı olması sebebiyle daha fazla kıymet gören “fiziki sermaye”, üretim sürecinin asli unsuru olarak kabul görmüş olmasına karşın daha kolay temin edilebilen “işgücü faktörü” çok da dikkate değer bulunmamıştır. Ancak, 1776 yılında iktisat bilimini daha farklı bir üslupla kaleme alan Adam Smith, “Milletlerin Zenginliği” eserinde, örgütlerin ekonomik verimliliğinde insan faktörünün en önemli unsur olduğunu belirterek fiziki sermaye daha fazla ehemmiyet

veren anlayışın kırılmasıyla sonuçlanacak olan süreci başlatmış olur. Smith'e göre, ülke nüfusu içinde üretimde kullanılabilecek her türden yetenek asli unsur bakımından sermaye özelliği taşır. Düşünürün bu görüşü sayesinde üretim süreci içinde yer alan insan, sermaye özelliği kazanmış olur. (Gerni, 2013: 48).

1960'lı yıllarda Theodore W. Schultz tarafından kavramsallaştırılan beşeri sermaye; insanın var olan nitelikleri içinde özellikle kazanılmış olanları kapsar (Özyakışır, 201: 52). Gerni (2013: 49) 'ye göre, özellikle işletme performansına olan katkısıyla dikkatleri üzerine çeken kavram genel olarak bireylerin bilgi, beceri ve yeteneklerini içermekle birlikte aynı zamanda onların sahip olduğu gücü de içerir.¹

Özellikle bireylerin nitelikleri üzerinde duran beşeri sermaye kavramına bir tanım atfetmek gerekirse şunlar söylenebilir; deneyim, eğitim, bilgi, fikir unsurlarını kullanarak "ne biliyorsunuz?" sorusuna cevap vermektir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 46). Örgütsel ortamda çalışan bireylerin sahip oldukları ve örgütün başarıya ulaşması için kullanabilecek beceridir (Ekinci, 2010: 9). Eğitim ve beceriye dayalı üretkenliktir (Karagül, 2012: 61). Nitelikli emek beşeri sermayedir (Çelik, 2011: 9).

Beşeri sermaye, sahip olduğu tüm özelliklerinin yanı sıra, üretim faktörleri içindeki girişimci ve emekten oluşan iki farklı rolüyle ekonomik faaliyetlere olan katkısı, insan faktörünün bir sermaye unsuru niteliğindeki katkısından kaynaklanmaktadır (Tunç, 1993: 1).

İnsana yapılan yatırım, getirisi en yüksek olan yatırım olduğundan günümüz şartlarında en pahalı sermaye insan sermayesidir. Beşeri sermaye bu yönüyle değerlendirildiğinde insan; yaratıcılığı, deneyimi, yetenekleri ve bilgisiyle önemli bir kaynak haline gelmektedir (Töremen ve Ersözlü, 2010: 21). Nitelikli beceriler edindirilerek yetiştirilmiş insan kaynağı, fizyolojik ihtiyaçları sağlıklı bir şekilde karşılandığı sürece üretimde verimliliğin artmasına ve teknolojik yeniliklerin optimum şekilde kullanılmasına da fayda sağlayacaktır (Çolak, 2010: 115).

¹<https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/00157612-FR-ERP-39.PDF>
(Erişim Tarihi: 5 Ocak 2019)

1.2.2.3. Sosyal Sermaye

Kar/zarar ve fayda/maliyet tabanlı değerlendirmeye tabi tutulan iktisadi faaliyetler aynı zamanda insan davranışlarının bir sonucudur. Korku, değer yargıları, beklentiler gibi soyut değerler insan davranışını şekillendirmektedir. Bu durum iktisadi kuramları diğer sosyal bilimlerden bağımsız olarak değerlendirmeyi engellemektedir. Örgütsel yapıların sermaye oluşumları incelendiğinde; fiziki sermaye fiziksel araçlarla, beşeri sermaye de bireysel niteliklerle ilişkilendirilerek açıklanmıştır. Sosyal Sermaye ise bireyler arasındaki ilişkiler, sosyal bağlantılar, karşılıklı normlar ve güvenirliliğin bireyler arasında güçlenmesi ile yakından ilgilidir (Print ve Coleman, 2003: 125).

Lydia Hanifan Sosyal Sermaye'yi 1916'da ilk kez kullanmış, bunun ardından bugünkü anlamıyla kavramsallaştıran ise Fransız sosyolog Pierre Bourdeu olmuştur. Gelişmesine katkı sağlayan Coleman, üzerinde çok konuşulur hale getirense Putnam'dır. Farklı alanlarda araştırmalara konu olan kavram; girişimcilik, yaratıcılık, eğitim, ekonomik kalkınma, işgücü piyasası, demokrasi, aile, göç, sosyal dışlanma, sosyal hareketler ve sağlık gibi konular üzerinden sıklıkla değerlendirmeye alınmıştır.

Putnam'a göre sosyal sermaye; toplumu oluşturan fertler, sivil toplum örgütleri ve kamu kurumları arasındaki iletişimi kolaylaştırarak toplumun üretkenliğini arttıran, güven, norm ve iletişim ağı özelliklerinden oluşan bir yapıdır (Temple, 2000: 23). Bourdeu'nun sosyal sermaye tanımı ise, uzun süreli sosyal ilişkileri kaynak edinerek kurumsallaşan iletişim ağlarının birey ya da gruplara sağladığı faydaların hepsidir (Cohen ve Prusak, 2001: 23).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere sosyal sermayenin ana fikri, sosyal iletişim ağlarının değerli olduğudur. Çünkü sosyal bağlılık için bir temel oluşturan bu ağlar sayesinde insanlar yalnızca tanıdıkları kişilerle değil herkesle ortaklaşa çalışma fırsatı bulur (Field, 2008: 16). Bu yönüyle sosyal sermaye, sosyal ilişkileri kalite ve yapı bakımından vurgulayan çok yönlü bir kavramdır (Kaya ve Zerenler, 2014: 18).

Diğer sermaye yapılarından farklı olarak, ancak bireylerin arasındaki ilişkilerle gün yüzüne çıkarılabilen sosyal sermaye, karşılıklı güven ve beklentiler

çerçevesinde oluşan dayanışmanın sağladığı bir sonuçtur. Bir bireyin sosyal sermaye sahibi olabilmesi ancak diğer bireylerle olan ilişkisine bağlıdır (Alejandro, 1998: 7).

Örgüt içindeki sosyal ağlar üzerindeki etkisinden dolayı sosyal sermaye; örgüt yapısını meydana getiren grupların temelini oluşturarak grup bireylerinin örgüt hedeflerinin etrafında birleşmelerini de sağlamış olur. Böylece mevcut ve olası kaynaklar içinde saklı bulunan ancak sadece eldeki ilişkiler açısından yararlanılarak türetilen bilginin toplamı olmuş olur (Şamiloğlu, 2002: 154). Sonuç olarak sosyal sermayenin kişiler arasındaki işbirliğini arttıran bir unsur olarak görüleceği açıktır. Sermayenin diğer formlarından farklı olarak sosyal sermaye; bireyin bizzat kendisinin sağlayamayacağı ancak bireyler arası ilişkilerle elde edilebilecek bir değer olan dayanışmanın olağan bir sonucudur.

1.2.2.4. Psikolojik Sermaye

Şu ana kadar bahsi geçen diğer sermaye türlerine göre daha farklı olan ve literatüre de yeni giren bu anlayışa göre asıl sermaye insanın iç dünyasındadır. Kişinin kendini nasıl hissettiği ve nasıl olduğuyla ilgili birikimlerini ifade etmektedir. Kendimizi güvende hissediyor muyuz, mutlu muyuz, iyimser ya da kötümser bir ruh halimiz mi var, sükûnetle mi yoksa stres içinde mi yaşıyoruz gibi psikolojik durumlarımız; hayat bakış açımızı, düşünme ve değerlendirme biçimimizi son derece etkileyeceğinden etrafımızda olup biteni nasıl algıladığımız önem taşımaktadır.

Örgütlerin temel yapı taşı olan insan, biyolojik ve fizyolojik özelliklerinin yanı sıra insan olmanın asli unsuru olarak psikolojik özellikleriyle birlikte hareket etmektedir. Yöneticileri vasıtasıyla etkinlik ve verimlilik sağlamak suretiyle varlığını devam ettirmek isteyen örgütler, çalışanlarının psikolojik yönünü de dikkate almak durumunda kalmıştır.

Psikolojik sermayeyi “bireyin pozitif yönlü psikolojik” durumu olarak tanımlayan Luthans ve arkadaşlarına göre psikolojik sermayenin odak noktasında insanlarda neyin yanlış olduğu değil, daha ziyade insanda doğru olanın bulunarak geliştirilmesi gerekliliği bulunmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 14, Luthans, Vogelgesang, & Lester, 2006: 25-26)

Araştırmanın devam eden bölümünde Psikolojik Sermaye kavramıyla ilgili detaylı bilgi verileceğinden konu şimdilik bu kısa açıklama ile bırakılacaktır.

1.3. PSİKOLOJİK SERMAYENİN GELİŞİM SÜRECİ

1.3.1. Geleneksel Psikoloji ve Örgütler

İlkel çağların insanı soyut problemlerinin nedeni olarak kötü ruhları suçlamış ve bunun sonucunda insan kafasında bir delik açmak suretiyle bu sıkıntılarından kurtulmaya çalışmıştır.

Yaklaşık 2500 yıl önce yaşamış ve tıbbın özellik arz eden bir sanat olduğu fikrini benimseyen ünlü Yunanlı doktor Hipokrat'a (M.Ö 460 – 377) göre ise kişilik toplumda dört tane olan huy ya da mizaçtan oluşmuştu; ümitli (neşeli ve aktif), üzgün (melankolik), çabuk kızan (saldırgan) ve soğukkanlı (sakin ve pasif). İnsan bedenindeki bazı sıvılar bu mizaçları etkilediğinden doktorların bu sıvıları arttırıp/azaltmaları gerekmekteydi.

Kökleri çok eskiye dayanıyor olsa da psikolojinin bilimsel anlamda başlangıcı 1879 yılında yaptığı çalışmalarda psikolojik olayları somut, algılanabilir ve denenebilir olarak araştırmak amacıyla kurduğu psikoloji laboratuvarıyla tüm yaşamını insan zihninin nasıl işlediğini deneysel yöntemler kullanarak anlamaya adanmış bir bilim adamı olan Wilhelm Wundt sayesinde olmuştur.

İlgilendiği çoğu konu hakkındaki ilk bilgiler filozoflar tarafından ortaya koyulmuş olduğundan “psikoloji”, çağlar boyunca felsefenin bir dalı olarak değerlendirilmiştir. Ancak, günümüzde sahip olduğu alt dalları ve insan davranışlarının anlaşılmasında ve düşünme yetisinin yol aldığı süreçlerin incelemesinde bilimsel yöntemleri kullanması vesilesiyle başlı başına bir disiplin ve bilim dalı haline gelmiştir (Eripek, 2011: 9-10).

Çeşitlilik gösteren insan davranışlarının şekillenmesinde pek çok etmenin rolü bulunmaktadır. Bu sebepten ötürü de insan davranışlarının açıklanması için farklı yaklaşımlara gerek duyulmaktadır. İnsanın bireysel davranışları esnasında sergilemiş olduğu algılama, düşünme, güdüleme, tutum, yargılama gibi olguların yanı sıra zekâ ve kültür düzeyi, karakteri, duyguları, biyolojik yapısı gibi insandan

insana değişiklik arz eden farklılıkları inceleyen psikoloji bilimi; insan davranışlarını neden-sonuç ilişkisine dayandırmak suretiyle elindeki neticeyi doğrulamak için mutlaka araştırma ve deneyler yapar. Bireysel davranışları yine bireyin kendi doğasına dayanarak açıklar (Eren, 2014: 3). Yani psikolojinin temel odağı bir bütün olarak insandır (Özkalp ve Kirel, 2013: 5).

Kurulduğu 1892 yılından bu güne dek 115.700'ü aşkın üyesiyle Amerika'da psikolojiyi temsil eden en büyük bilimsel ve mesleki kuruluş olan Amerikan Psikoloji Derneğinin yapmış olduğu tanıma göre psikoloji, "*davranış ve zihinsel süreçleri inceleyen bir bilim dalıdır*".²

Sosyal bir varlık olması nedeniyle insan aynı zamanda birçok sosyal grup ve organizasyonun bir üyesi olarak onunla iletişim halindedir. Organizasyonu oluşturan kişiler, organizasyonun sosyal bünyesine dâhil olurken önceden sahip oldukları kültür ve tecrübelerinden kaynaklı olarak birtakım belirli ümit, bekleyiş ve isteklerle gelirler. (Baransel, 1979: 219) İsteklerini işletmenin sosyal bünyesi içinde gerçekleştirmeye çalışan insan bu sayede beşeri tatmin duygusuna erişir. Bu duygu onu örgütün amaçları doğrultusunda işbirliğine yöneltir. Organizasyonların en önemli unsuru olarak insan, psiko-sosyal yönüyle bireyin, his ve düşünce, arzu ve ihtiras, ümit ve korku gibi bir takım davranışsal olgulara sahip olduğu açıktır (Ülgen, 1974: 182). Bu nedenledir ki insanın örgüt içindeki varlığının hissi ve davranışsal boyutunun dikkate alınması gerekir.

Psikoloji biliminin çalışma alanına iktisadi faaliyetlerle ilişkili konuların girmesi 20. yüzyılın başlarına dayanır. Personel seçiminde karşılaşılan sorunların ardından pazarlamayla ilgili konularda psikoloji biliminin uzmanlığına başvurulmuştur. Devam eden süreçte I. Dünya Savaşı esnasında başka bir örgütsel yapılanma şekli olan ordu teşkilatı, personel testlerini kendi personeli üzerinde kullanarak sınıflandırma ve görevlendirmelerde psikolojiden faydalanmışlardır.

Günümüze dek liderlik, inanç ve tutumların belirlenmesi, gelişen teknoloji sayesinde beşeri yetenekler ile kullanılan araç gereçlerin etkili ve verimli çalışabilmesi maksadıyla uyumlaştırılması, iş motivasyonu açısından güdüleme, iş

²<https://www.apa.org/action/science> (Erişim Tarihi: 27 Ekim 2018)

geliştirme ve yapılandırma, yönetsel psikoloji konularında örgütsel bağlamda psikoloji bilimi sayesinde çalışmalar yapılmıştır (Eren, 2014: 10-11).

1.3.2. Pozitif Psikolojinin Ortaya Çıkışı

Psikoloji biliminin antolojisi incelendiğinde karşımıza birbirinden tamamen farklı iki anlayış çıkmaktadır; odak noktasının ağırlıklı olarak anormal nitelikli davranışlar olduğu ve ruh sağlığındaki bozukluklarla bu olumsuzlukların giderilmesi üzerine çalışan patoloji ve pozitif odaklı çalışmalar.

“Bireyler çeşitli rahatsızlıklara sahiptirler ve bireylerin bu rahatsızlıklardan arındırılması gerekir” mantığını temel alan patolojiye göre (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5) insanlar birtakım uyaranlara tepki veren pasif varlıklardır. Bu görüş doğrultusunda insanoğlunun davranışları dürtüleri, içgüdüleri ve olumsuz çocukluk deneyimleri ile açıklanmaya çalışılmıştır. İnsan yaşamının bir parçası olan şiddet, fiziksel ve cinsel istismarlar, travma, ölüm gibi konularla ilgilenen patoloji Dünya Savaşlarına dek çalışma alanını hep kırılğan insanoğlunu iyileştirmek olarak belirlemiştir. Ancak II. Dünya Savaşı'nın neden olduğu olumsuzluklar o denli fazla olmuştur ki psikoloji bilimi yön değiştirmek durumunda kalmıştır. O güne dek normalden anormale yönlü incelemeler yapan bu bilim dalı artık negatiften pozitif doğru tartışmalara konu olmaya başlamış ve bu durum aynı zamanda “Pozitif Psikoloji” kavramına da zemin hazırlamıştır. İnsan yaşamını daha anlamlı ve yaşanır kılan, daha olumlu unsurlara yeterince önem verilmemesi pozitif psikoloji akımına olan ihtiyaç ve yönelimi güçlendirmiştir.

Psikoloji biliminin gelişmesinde önemli katkı sunan gelişmelerden biri de Abraham Maslow'un pozitif psikolojiyi kavramsal anlamda ilk kez kullanmış olmasıdır (Kaya ve Zerenler, 2014: 8), (Wright, 2003: 437). Yazarın 1954' de yayınlanan “Motivation and Personality (Motivasyon ve Kişilik)” isimli kitabının “Toward a Positive Psychology (Pozitif Psikolojiye Doğru)” isimli bölümünde psikolojinin sadece negatif yönlü olaylarla ilgilenerek işin sadece yarısını yaptığını söylemiştir (Maslow, 1954: 354-355). Psikoloji biliminde yeni sayılan özveri, sevgi, iyimserlik, doğallık, cesaret, kabul, memnuniyet, tevazu, şefkat ve kendini gerçekleştirme potansiyeli gibi kavramlarının araştırılmasının gerekliliğinden bahsetmiştir. Pozitif psikolojinin temelini hümanistik psikolojiye dayandırdığı

kitabının ikinci baskısında ise Maslow; insanın mevcut potansiyelinin psikolojinin olumsuz çağrışımlarla dolu yapısı yerine pozitif yöntemlerle araştırılması gerektiğini belirterek psikoterapinin gerçekleşmesi için gerekli adımları saymış ve kendini geliştirme ve gerçekleştirmeyi bir kıstas olarak göstermiştir (Maslow, 1970: 242). Benzer bir çağrı Seligman, Csikszentmihalyi ve Ed Diener tarafından da yapılmıştır; psikolojik araştırmalarda psikolojik açıdan sağlıklı insanların daha mutlu ve üretken, dolayısıyla kendi potansiyelinin farkına varabilmesine yardımcı olması amacıyla geçmişin olumsuzluk üzerine kurulu düzenini unutmaları gerektiğini vurgulamışlardır (Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2015: 23).

Sorun odaklı yaklaşımlar yerine kişisel gelişimle daha çok ilgilenilen bir dönemin başlangıcı olan 2000’li yıllar –modernist yaklaşım (Kararımak ve Siviş, 2008, s. 104)- yeni ve davranış bilimleri bakımından yapılandırıcı bir kavram olan pozitif psikoloji kavramının araştırılması ve tartışılmasına ortam hazırlamıştır. Pozitif psikoloji hareketi, psikolojinin insan işlevselliğinin ve davranışının olumsuz, patolojik yönleri ile olan meşguliyetine bir tepki olmuştur (Luthans, 2002: 58).1998 yılında yaptığı çalışmalarla konuyu ilk kez dillendirerek pozitif psikoloji akımını başlatan Martin Seligman olmuştur (Luthans, Youssef, ve Avolio, 2007: 9). Csikszentmihalyi ile yaptığı çalışmalarda Seligman (2000: 5), öncüsü olduğu akımla ilgili yaptığı bir açıklamada, olumsuzlukları olumlu hale getirmek için çabalayan psikoloji, bundan böyle pozitif psikolojiye yönelerek öznel, bireysel ve grup düzeyinde ele alınabilecek olumlu özelliklerin daha da yapıcı hale getirilmesiyle uğraşacağına vurgu yapmıştır.

Bireyin hâlihazırdaki potansiyelini ortaya koyan ve mevcut kapasitesini yükseltmeyi amaçlayarak daha takdir edici bir bakış açısına sahip olduğunu vurgulayan Faller’ e göre pozitif psikoloji, ortalama bir bireyin güçlü yönlerini konu edinmiştir (Kararımak ve Siviş, 2008: 105).

Araştırma ve eğitim aracılığıyla Pozitif Psikolojinin yayılmasını teşvik etme misyonuyla hareket eden Pozitif Psikoloji Merkezinin tanımına göre Pozitif Psikoloji, *“Bireylerin ve toplulukların güçlü yanlarının gelişmesini sağlamayı amaçlayan bir bilim dalıdır. İnsanların anlamlı ve tatmin edici hayatlar sürmek,*

kendi içlerinde en iyisini geliştirmek ve sevgi, iş ve oyun deneyimlerini geliştirmek istedikleri inancı üzerine kuruludur.”³

Pozitif psikoloji ilgisini aşağıda da belirtildiği üzere üç konu üzerinde yoğunlaştırmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5):

Bireylerin sahip oldukları pozitif deneyimler:

Geçmiş yaşantısıyla barışık olan bireyin bu durumun bir sonucu olarak yaşadığı doyum hissi sayesinde iyimser ve umutlu olmasıyla birlikte kendini mutlu hissetmesiyle elde edeceği deneyimlerinin üzerinde durmaktır (Eryılmaz, 2014:7),⁴.

Bireylerin pozitif kişisel özellikler:

Burada amaç, ‘iyi yaşam’ın unsurlarını ve ‘iyi insan’ olmak için gerekli insan gücü ve erdemleri, geleceğe yönelik düşünce, sevgi kapasitesi, cesaret, azim, affedici olma, özgünlük, bilgelik, kişiler arası beceriler ve üstün yeteneklerin incelenmesi gibi kriterleri baz alarak kişisel nitelikleri tanımlamaktır (Linley, Joseph, Harrington, ve Wood, 2016:5).

Grup veya topluluk düzeyinde pozitif psikoloji:

Bireyin hem kendisi hem de parçası olduğu topluma faydalı olabilmesi adına gelişimine katkıda bulunan vatandaşlık erdemleri, sosyal sorumluluklar, fedakârlık, hoşgörü, iş ahlakı vb. faktörler üzerinde durulmaktadır (Eryılmaz, 2014: 7).

Bireyin kendi yaşam mücadelesi içinde makul ve anlamlı bir düzeyde adapte olmasını sağlamak amacıyla çalışmaların yapıldığı bir alan olan pozitif psikoloji; bireylerin yanı sıra içinde buldukları grup ve örgütlerin gelişmesine, optimum düzeyde işlemesine de katkı sağlayacak koşul ve süreçlerle ilgilenmektedir (Eryılmaz, 2013: 2, Gable ve Haidt, 2005: 104). Çalışma alanını sadece tek başına bireyler değil insanları bir araya getiren topluluk, kurum ve örgütlerin de

³<https://ppc.sas.upenn.edu/>(Erişim Tarihi: 15 Mart 2019)

⁴<http://positivepsychology.org.uk/what-is-positive-psychology/> (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2019)

oluşturduğu aşikârdır. Geçen zaman içinde konu bireysel düzeyde kalmamış ve örgütsel boyutta da işlevsellik kazanmıştır.

1.3.3. Pozitif Psikolojinin Örgütsel Düzeydeki Yansıması

Hızlı değişimin egemen olduğu günümüz iş dünyasında çalışma yaşamının bireyler için ifade ettiği anlam ve beklentiler de aynı oranda artmaktadır. Özellikle işyerinde geçirilen süre göz önüne alındığında işyerinin sosyal yaşam bakımından ciddi bir öneme sahip olduğu yadsınamaz. İdeal insan yapısını bilimsel olarak araştıran pozitif psikoloji anlayışının ardından, bireyin yaşamını idame ettirebilmesi için sahip olduğu meslek ve içinde yer aldığı örgütteki davranışları da zaman içinde pozitif psikoloji anlayışının bir yansıması olan “pozitif örgütsel psikoloji” yaklaşımı olarak kendini göstermiştir.

Örgütlerde insan kaynaklarının yönetimi ve geliştirilmesi bakımından köprü görevi gören pozitif psikolojinin (Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010: 42) örgüt ortamına yansıması önce Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu, sonrasında ise Pozitif Örgütsel Davranış sayesinde olmuştur (Kümbül Güler, 2012: 140).

1.3.3.1. Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu

(Positive Organizational Scholarship / POS)

Geçmişteki muadillerine nazaran çok daha farklı ve rekabetçi bir ortamda faaliyetlerini sürdürmek zorunda olan modern iş örgütleri çevrelerinde oluşan değişime ayak uydurmak zorunluluğuyla karşı karşıya kalmıştır. Daha avantajlı ve sürdürülebilir bir rekabet için geleneksel kaynak ve yöntemler yetersiz kaldığından örgütlerin uğraşması gereken sorunlar giderek artmaktadır. Sonuç olarak tüm bu olumsuz yaklaşımlar yerine daha pozitif bir bakış açısı getirmeye çalışılarak hem bireyin hem de örgütün güçlü yönleri üzerinde çalışmak örgütsel davranış alanında bir gereklilik halini almıştır.

Michigan Üniversitesine mensup birtakım araştırmacı tarafından ortaya koyulan Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu yaklaşımı kriz ve benzeri olumsuz şartların veya durumların egemen olduğu zamanlarda etkinliğini ve yaşamını sürdürmek isteyen örgütün, pozitif özelliklerini ön plana çıkarması gerektiği görüşünü

savunmaktadır (Luthans, 2002: 698). Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu yaklaşımı, örgüt içinde insan gücünün geliştirilmesi, esneklik, üretkenlik ve canlılığının artırılması gibi bireysel ve örgütsel performansı yönlendiren dinamikler üzerine odaklanan bir örgütsel bilim hareketidir (Cameron ve Caza, 2004: 733). Çalışma alanı örgüt ve çalışanlarının pozitif çıktıları, süreçleri ve özelliklerinin incelenmesi olan (Cameron, 2007: 1260) bu görüş sayesinde işyerindeki pozitif davranış faktörlerinin anlaşılabilmesiyle birlikte örgütler yeni başarılarla daha kolay ulaşabilecekleri yönünde görüş bildirmişlerdir.

1.3.3.2. Pozitif Örgütsel Davranış

(Positive Organizational Behavior / POB)

Negatiften pozitive doğru olan yönelim kabul görmüş olsa da psikoloji biliminin ardından örgütsel davranış alanında kabul görmesi, teori, araştırma ve uygulama faaliyetleri için uygun bir alan haline gelmesi zaman almıştır. “Pozitif” bir sıfat olarak örgütsel davranış anlayışını nitelendirmediği dönemlerde bile örgütsel davranış anlayışının bir disiplin olarak görülmesinde katkısı büyük olan *Hawthorne Çalışmaları* ile *İnsan İlişkileri Yaklaşımı* kuramları incelendiğinde örgütlerin beşeri unsurlarının olumlu yanlarına yapılan vurgu dikkat çekicidir ve bu yönleriyle insana verdikleri önem bakımından ayrı bir önem taşır. 1924 yılında yapılan Hawthorne Çalışmaları’nda, işgörenlerin olumlu duyguları ve performansları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Bu araştırmanın sonuçları yöneticiler ve araştırmacılar bakımından bir temel yapıtaşını görevi görerek diğer bir önemli çalışma olan “insan ilişkileri yaklaşımı” kuramının doğmasına sebep olmuştur (Özkalp ve Kırel, 2013: 31-32). Bu yaklaşıma göre çalışanların güdülenmesinde sosyal gereksinimlerinin tatmini iş motivasyonu için son derece önemlidir.

Örgütsel davranış disiplininde anlam bakımından zaten bir yeri olan pozitiflik anlayışının kavramsal hale gelmesi Fred Luthans’ın da içinde bulunduğu Nebraska Üniversitesi bünyesindeki Gallup Liderlik Enstitüsü tarafından yürütülen araştırmalar sayesinde olmuştur. Konunun yazınsal alana taşınarak literatürde yer bulması ise yine Pozitif Örgütsel Davranış alanının kurucularından olan Fred

Luthans vasıtasıyla gerçekleşmiştir (Kaya ve Zerenler, 2014: 11, Luthans ve Avolio, 2009: 292). Luthans ve arkadaşları araştırmalarında Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu yaklaşımının anlam bakımından makro düzeyde ve örgütsel açıdan ele alındığını; Pozitif Örgütsel Davranış yaklaşımının ise daha bireysel ve mikro düzeyde irdelenen pozitif çalışma psikolojisi çalışmalarının sonucunda olduğundan bahsetmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 9-10).

Pozitif örgütsel davranış ilk olarak “günümüz örgütlerinde performansın artırılabilmesi için; ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönetilebilen, pozitif olarak yönlendirilmiş insan kaynağının güçlü yönleri ve psikolojik kapasitesi üzerinde uygulama ve çalışmalar yapılması” olarak tanımlanmıştır (Luthans, 2002: 59), (Luthans, Youssef-Morgan, & Avolio, 2015: 24).

Çalışanların karakter özelliklerinin iş performansı üzerindeki etkisiyle ilgilenen Pozitif Örgütsel Düşünce Okuluna karşın; Pozitif Örgütsel Davranış, koşula bağlı olarak gelişebilen ve çalışan performansının hangi şartlara bağlı olarak artabileceğiyle ilgilenmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 11). Sonuç olarak, Pozitif Örgütsel Davranış temel alan ve örgütsel tabanlı yapılan araştırmaların sonucunda ortaya Psikolojik Sermaye kavramı çıkmıştır.

1.4. PSİKOLOJİK SERMAYE VE BİLEŞENLERİ (PsyCap)

Uzun yıllar boyunca rekabet ortamında avantajın elde tutulup daimi hale getirilebilmesi için teknolojik üstünlük, marka / patent koruması, devlet teşviklerine ağırlık verilmiş örgütsel performans / başarı için önemli bir faktör olan çalışanların bilgi, deneyim, beceri ve uzmanlıkları göz ardı edilmiştir. Pozitif psikolojinin değerinin anlaşılması ve örgütsel düzeydeki yansımalarının dikkat çekici hale gelmesiyle birlikte özellikle örgüt yöneticileri için klasik sermaye türlerinin yetersizliği aşikâr hale gelerek insan temelli sermayelerin (beşeri, sosyal sermaye vb. gibi) önemi artmaya başlamıştır.

Geçmişin aksine, olumsuzlukları gidermekle uğraşmak yerine insanın önemini kavrayan bir anlayışla birlikte hareket eden Pozitif Örgütsel Davranış

yaklaşımı; psikoloji biliminde yaşanan pozitif yönlü eğilimlerin iş hayatında da yer bulmasının son ayağı olarak “Psikolojik Sermaye” kavramının doğmasına zemin hazırlamıştır. Örgütsel yapının içindeki pozitif örgütsel davranışı temel alan kavram, esasen örgütleri meydana getirenlerle örgütün amacı doğrultusunda gerçekleşmiş çıktılar arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Çalışanların performans ve iş tatmin düzeyleri, işten kaynaklı stres seviyeleri, devamlılık ve örgüte olan bağlılıkları gibi önemli konuları kapsamaktadır (Abbas ve Raja, 2015: 8).

1999 yılında, dönemin Amerikan Psikoloji Derneği (APA) başkanı ünlü Psikolog Martin Seligman öncülüğünde gerçekleştirilen ilk Pozitif Psikoloji Konferansına katılan Prof. Fred Luthans dinlediği bildirilerden ilham almış⁵ ve hemen akabinde “Pozitif Psikolojik Sermaye” kavramına ulaşmıştır (Luthans, 2002: 59).

Luthans ve çalışma arkadaşları ekonomik, sosyal ve beşeri sermaye türlerini analiz ederek “Psikolojik Sermaye” kavramını beşeri ve sosyal sermayenin ötesinde konumlandırmış, süregelen pozitif psikoloji hareketinin çalışma yaşamındaki karşılığının “Psikolojik Sermaye” olduğunu vurgulamışlardır.

Luthans ve arkadaşları, alanında yazılan ilk kitap olma özelliğine sahip olan Psychological Capital’de kavramı şu şekilde tanımlamışlardır (Luthans, Youssef, ve Avolio, 2007: 8), (Luthans, Youssef-Morgan, & Avolio, 2015: 3):

“Psikolojik Sermaye; zorlu görevleri yerine getirmek için gerekli çabayı harcayarak görevini yerine getiren bir bireyin pozitif psikolojik güven hali (özyeterlilik), şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda olumlu düşüncelere sahip olma (iyimserlik), hedefler için azimli olmak ve gerekirse yön değiştirebilmek (umut), sorunlar ve zorluklarla karşılaştığında başarıyı elde etmek için kendini toparlayıp yola devam edebilme durumudur (esneklik).”

Örgütsel yapının içinde pozitif örgütsel davranışı temel alan (Luthans, 2002: 699) ve bireylerin pozitif yönlerine odaklanan psikolojik sermaye kavramı ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir bir olgudur (Luthans, Luthans ve Luthans,

⁵https://cba.unl.edu/news/dr-fred-luthans-honored-for-business-management-research/?contentGroup=faculty®ionName=news_feed (Erişim Tarihi: 18 Aralık 2018)

2004: 46-47). Psikolojik sermayenin ayırt edici bazı özellikler vardır. Nelson ve Cooper (2007: 11-12)'a göre bu özellikler şunlardır:

- ✓ Psikolojik sermaye, beşeri ve sosyal sermayenin ötesinde bir anlama sahiptir.
- ✓ Kendinden önceki anlayışların aksine insan potansiyelini olumsuzlukları üzerinden değil, pozitif bir bakış açısıyla değerlendirir.
- ✓ Getirmiş olduğu bakış açısı sayesinde olumsuzluğu düzeltmek yerine önlem, müdahale ve geliştirme özellikleriyle benzeri olmayan bir anlayıştır.
- ✓ Bandura' nın (1986) Sosyal Bilişsel Kuramı, Snyder' ın (2000) Umut Teorisi gibi yaygın olarak kabul görmüş teorik çerçeveler üzerine kurulmuştur. Yani teori ve araştırma tabanlıdır.
- ✓ Ölçülebilir bir olgudur.
- ✓ Duruma göre değişkenlik gösterir, bu sebeple de gelişime açıktır.
- ✓ İş performansı üzerinde etkilidir.

Genel olarak pozitifliğin çekirdek psikolojik faktörü olan “kim olduğumuza” yatırım yapma veya geliştirme yoluyla rekabet üstünlüğü kazanmak için insan ve sosyal sermayenin ötesine geçen, belli psikolojik durumları buluşturan POB kriterleri olarak tanımlanan psikolojik sermayenin anahtar noktaları şunlardır (Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005: 253):

- (1) Olumlu psikoloji, pozitifliğe ve insan gücünün önemine dayanması;
- (2) Pozitif örgütsel davranışa veya POB kriterlerine (yani benzersiz teori, araştırma, geçerli ölçüm ve durumsallık yaklaşımı) dayanan psikolojik durumları içermesi;
- (3) İnsan sermayesinin (yani bildiğiniz şeyleri) ve sosyal sermayenin (yani, tanıdığımız kişiler / kimi tanıyoruz) ötesinde 'kim olduğumuz' la ilgilenmesi;
- (4) Performans gelişimi ve sonuçta ortaya çıkan rekabet avantajı sağlayan bir dönüşüm için yatırım yapmayı ve bu doğrultuda gelişmeyi (yani ekonomik veya finansal sermaye gibi) içerir.

Günümüz organizasyonlarının karşılaştığı zorluklar ve bu zorlukların çeşitliliği üzerine çok şey yazılmıştır. Sıklıkla işten çıkarmalarla sonuçlanan bu

zorluklar, kalıcı rekabet avantajı için insan kaynaklarının, insanın sosyal ve özellikle psikolojik kapasitesini kullanması ve geliştirmesi için onu yeni yollar bulmaya zorlamaktadır. Bu bakımdan açıkça görülmektedir ki dört unsuru / bileşeniyle birlikte PsyCap tüm zamanlarda zorlukların üstesinden gelmek için gelişime açık pozitif bir yapıdır.

Bireylerin; çalışmaya olan bakış açılarıyla birlikte çalışmak için en uygun seçimine dair görüşleri de değişmiştir. Artık, ömür boyu istihdam sözü verenler değil katılımcılarına daha ziyade sürdürülebilir büyüme, öğrenme ve kendini geliştirme için fırsat, kaynak ve esneklik sağlama sözü verenlerin bulunduğu yerler ideal çalışma yeri olarak görülmektedir. Bugünün yetenekli çalışanları belirli bir örgüt bağlamından ziyade ilerici düşünen işverenler aramaktadır (Luthans, Youssef, ve Avolio, 2007: 10-11).

Pazar payını büyütme için yapılan savaşların karmaşık denklemine sınır ötesi ve hızla değişen politik, ekonomik, teknolojik, sosyal ve etik özelliklere sahip bir ekonominin zorlukları da eklenmektedir. Tüm bu belirsiz ve zorluklarla dolu ekonomik ortam hem çalışanların hem de işverenlerin önemli kararlar -hem kişisel hem örgütsel düzeyde- almalarını etkilemektedir. Kontrolü kaybetme düşüncesi örgüt üyelerinin özgüvenlerinin azalıp gelecekle ilgili umutsuz ve kötümser hissetmelerine ve dolayısıyla esnekliklerinin zayıflamasına neden olabilmektedir. Tüm bu durum veya olaylar silsilesinin çalışanlar performansının düşmesine neden olabileceği de açıktır.

Ekonomik sahadaki rekabetçi savaşın en önemli nedenleri olarak şunlar gösterilebilir: Birincisi; insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yönetilmesi konusunda benzersiz ve yeni bir yaklaşıma duyulan ihtiyaç, ikincisi ise; daha etkin ve daha sürdürülebilir büyüme ve performans için disiplinler arası araştırma desteğine duyulan ihtiyaçtır (Luthans vd., 2007: 13). İnsan yeteneğini kullanmaya yönelik geleneksel yaklaşımlar gerekli olmaya devam etse de bunun yeterli olmadığı ortadadır. Örgütsel başarıda büyük öneme sahip olan geleneksel kaynakların daha da yoğunlaştırılması rekabet etme noktasında yetersiz kalmaktadır.

Günümüzde çoğu organizasyonun insan kaynaklarının önemi ve potansiyeli konusunda tam anlamıyla bilinçli olmadıkları genel kabul görmüş bir gerçektir (Avolio, 2005: 95). Bunun bir sonucu olarak da çoğu organizasyon insan kaynaklarının değerine ve önemine inanmadığı için etkin bir geliştirme ve yönetme olmadığı gibi bu alana yatırım yapma gereği de duymazlar. Buradaki yönetim anlayışı, neyin yanlış olduğunun belirlenmesi kıstasından hareketle örgütsel anlamdaki hayatta kalma faaliyetlerinin yerine getirilebilmesi için gerekli becerilerle donatılmanın yeterli olduğu anlayışı üzerine inşa edilmiş olmasıdır. Yani ortalama bir performans yeterli görülmektedir.

İş için en doğru kişilerin seçilmesi kadar seçilecek kişinin sahip olduğu özellikler bakımından en uygun/doğru işe yerleştirilmesi etkili insan kaynakları yönetimi için mutlaka önemli bir husustur ancak bu tek başına yeterli olmayacaktır. Benzer şekilde kişinin sahip olduğu bilgi, beceri, teknik yeteneklerin göreceli olarak iş başında yapılacak mikro düzeyde, yoğunlaştırılmış ve kısa eğitim programlarıyla geliştirilmesi de yine yeterli olmayacaktır (Luthans vd., 2006: 387). Tamamlayıcı ve inşa edici aktif bir yaklaşıma duyulan ihtiyaçla birlikte pozitif psikoloji ve psikolojik sermayenin bu klasik yönelimli anlayışın çok ötesinde bir işlevselliğe sahip olduğu söylenebilir (Avolio ve Luthans, 2006: 147).

Örgütlerin ihtiyacı olan performansın sergilenebilmesi için psikolojik sermayeye ihtiyaç duyulmaktadır. “Kim olduğumuzu” ve pozitif gelişim sayesinde “ne olabileceğimizi” ifade eden psikolojik sermayenin en önemli özelliklerinden biri de iş performansı üzerinde etkili olmasıdır (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006: 26).

Psikolojik Sermaye sayesinde hızla değişen koşullarla uğraşmak zorunda olan örgütlerin yönetim sürecinde yeni bir bakış açısı ortaya koyulmakta ve bu yenilikçi hareket sayesinde kendilerini geliştirmede katkı sağlayacak olanaklar sunulmaktadır (Luthans, Norman, Avolio, ve Avey, 2008: 224). Bu katkı hem bireysel (işgörenler açısından) hem de örgütsel düzeyde olacaktır. PsyCap olumlu yaklaşımı sayesinde kişinin sahip olduğu değerleri ortaya çıkararak performansının artmasına vesile olan bir psikolojik kaynakken aynı zamanda çalışanların artan performansı sayesinde örgütün içinde bulunduğu rekabet savaşında üstünlüğüne katkıda bulunarak, tıpkı

diğer sermaye türlerinde olduğu gibi, yönetimin elini güçlendirecektir (Luthans vd., 2005: 253).

Mutluluk ya da sevinç duygusu sayesinde sağlanan güçle bireyler kendilerini daha yaratıcı hale getirebilirler (Wright, 2003: 440). Son araştırmalar, olumlu hisselerle sahip insanların daha esnek, problem çözmeye daha etkin, karar vermede ve olayların değerlendirilmesinde ise zorlanmadıklarını göstermiştir (Erez ve Isen, 2002: 4). Böylece psikolojik sermaye sayesinde kişi üretken bir biçimde bir üyesi olduğu organizasyona getirdiği finansal, beşeri ve / veya sosyal sermayeyi başarıyla kullanabilme yeteneğine sahip olur (Enkvick, 2005: 42). Bu nedenden ötürüdür ki psikolojik sermaye hem örgüt hem de bireyler açısından bilinen diğer sermaye türlerine göre daha fazla önem arz etmektedir.

Psikolojik sermaye, üretkenliği etkileyebilecek bir dizi kişisel özelliği kapsar. Kavramı somutlaştırmak için dört unsurdan (dört psikolojik durum) oluşan **umut**, **güven**, **esneklik** ve **iyimserlik** yapıları kullanılmıştır. Bu dört yapının psikolojik özelliklere değil psikolojik durumlara dikkat çektiği önemli bir husustur.

Genel olarak, bir özellik, bir kişinin sahip olduğu veya sahip olmadığı bir şeydir. Bir “durum” ise hemen herkes tarafından öğrenilebilen ve geliştirilebilen davranışları, düşünceleri ve eylemleri içerir.

Sonuç olarak; özellikle bireyin pozitif psikolojik durumuna atıfta bulunan psikolojik sermaye kavramı ve onun asli unsurları olan umut, iyimserlik, esneklik ve özgüven, örgütsel çıktılar üzerinde sinerjik bir etki yaratmaktadır.

Bahsi geçen psikolojik durumların açıklanması nispeten yeni ve gelişen bir kavram olduğu için psikolojik sermayenin kavranabilmesi bakımından önemlidir.

1.4.1. Özyeterlilik (PsyCap Efficacy)

Özyeterlilik kavramının kuramsal temeli psikoloji tarihinin en etkili araştırmacılarından biri olarak kabul edilen Psikolog Albert Bandura'nın davranışçılık akımının etkisinde kalarak geliştirdiği “Sosyal Öğrenme Kuramı”na dayanmaktadır (Henson, 2001: 4). Ünlü psikoloğun daha sonraki çalışmalarında “Sosyal Bilişsel Öğrenme” olarak geliştirdiği kuramına göre öğrenme eylemi bilişsel,

davranışsal ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir. İnsan davranışlarının düzenlenmesinde yoğun bir sağduyuya ihtiyaç bulunmakla birlikte bu sağduyunun sağlanabilmesi için gerekli olan birincil faktör de özyeterlilik inancının varlığıdır (Luszczynska, Urte ve Ralf, 2005: 439). Yani özyeterlilik inancı bireylerin nasıl öğrendiklerinin açıklandığı kuramın dayandığı ana ilkelere biri olarak gösterilmiştir (Hazır Bıkmaz, 2002: 199).

Bandura özyeterlilik inancını; *“İnsanların belli bir performansa ulaşabilmelerini sağlayacak eylemleri koordine etme ve etkin olarak değerlendirebilme becerileri ile ilgili yargılarıdır.”* olarak tanımlamıştır (Bandura, 1986: 30). Sosyal Öğrenme Kuramına göre özyeterlilik inancı; bireyin bilişsel hedefleri, sonuç beklentileri ve algılanan çevresel faktörler sayesinde kolaylaştırıcı unsurların insan motivasyonu, eylemleri ve refahının artmasına yönelik olarak çalıştığı çok yönlü bir nedensel yapıya işaret etmektedir (Bandura, 1998: 625).

Psikolojik sermaye ve özyeterlilik ile ilgili çalışmalarında Bandura'nın çalışma ve teorilerinden önemli derecede etkilendiklerini belirten Luthans ve arkadaşları, özyeterliliği (PsyCap Efficacy); *“Kişinin belli bir eylemi gerçekleştirmek için gerekli olan motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem yollarını harekete geçirebilme yeteneğine olan inancıdır.”* Şeklinde tanımlamışlardır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66), (Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2015: 62).

Bandura konuyla ilgili çalışmalarında güven ve özgüven kavramlarını daha dikkatli kullanmasına karşın PsyCap bakımından zaman zaman özgüven ve özyeterlilik birbirinin yerine kullanılan kavramlar olmuştur.

Bilişsel davranışlarımızın şekillenmesinde sahip olduğumuz psikolojik gücün yanı sıra içinde bulunduğumuz sosyal çevrenin de son derece etkili olduğuna vurgu yapan Sosyal Bilişsel Kuramın temel yapı taşlarından olan özyeterlilik; kişinin yaşamını düzenleyebilmesi için kilit bir rol üstlenerek bireyin hayatını etkileyen durumları kontrol edebilmesine yönelik kendisine olan inancıyla ilgilidir. Bireysel anlamda sahip olduğumuz bilişsel yeteneklerimiz, motivasyonumuz ve üstlendiğimiz görevleri layığıyla tamamlayabilmemiz için gerekli her türlü kaynağa sahip olduğumuzla ilgili duygularımıza, bu konudaki kendimize olan inancımıza dayanır

(Wood ve Bandura, 1989: 408). Bu nedenledir ki kişisel hedef belirleme ve analitik stratejilerin kullanımını üzerindeki etkileriyle doğrudan veya dolaylı olarak örgütsel performansı etkileyebilir.

Algılanan özyeterliliğin gücü insanların kendileri için belirlediği hedefler üzerinde yükseltici etkiye sahiptir (Bandura ve Cervone, 1986: 92-93). Özyeterliliğe sahip insanlar şu beş özelliği taşımaktadırlar (Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2015: 62):

- (1) Kendileri için belirledikleri hedefler yüksektir ve zor görevleri seçerler,
- (2) Meydan okumada başarılıdırlar,
- (3) Seçtikleri göreve motive olmuşlardır,
- (4) Belirledikleri hedefe varmak için gerekli çabayı gösterirler,
- (5) Karşlarına çıkan engeller konusunda hem sabırlı hem cesurdurlar.

Bu beş özellik sayesinde yüksek özyeterliliğe sahip bireyler bağımsız bir şekilde gelişme kapasitesine ilaveten uzun süreler boyunca az miktarda dış girdiyle bile etkili bir şekilde hedeflerini gerçekleştirme kapasitesine sahip olur. Tekrarlanan başarısızlıklar, düşük özgüven, şüphe, olumsuz bildirim, sosyal eleştiri, engeller ve aksilikler gibi durumlar özyeterliliği düşük olan insanlarda yıkıcı olabileceken; özyeterlilik düzeyi yüksek insanlarda çok daha az etkiye neden olacaktır (Bandura ve Locke, 2003: 92).

Kişisel düzeyde etkinlik inancı, etki yaratmak için algılanan yeteneklerle ilgili olsa da, kişisel etkinin uygulandığı olaylar büyük ölçüde değişir. Yaşamın hangi yönlerini idare edeceğine bağlı olarak kişinin kendi motivasyonunu, düşünce süreçlerini, duygusal durumları ve davranış kalıplarını veya değişen çevresel koşullarını yeniden düzenlemeyi gerektirebilir.

Özyeterlilik inancı, eylemin temel dayanağıdır. Eğer birey eylemleri ile istenen etkiyi üretebileceğine dair bir inanç taşımıyorsa, zorluk ve sıkıntılar karşısında harekete geçebilme ya da sebat etme konusunda zorlanır. Böyle durumlarda birey kendisini motive edebilmek amacıyla, kendi eylemleri ile istenen değişiklikleri üretme gücüne sahip olduğu inancını kullanmalıdır.

Özyeterlilik inancı aynı zamanda, bireyin kendisi için belirlediği hedefleri, hedeflerine bağlılık gücünü ve bu uğurdaki çabalarının sonucunda elde etmeye umduklarını belirleyerek motivasyonu da düzenler. Etki üretebilme gücüne olan inanç; engelle karşılaşılması veya başarısızlıkla sonuçlanan deneyimler yaşaması sonucunda, bireyin sahip olduğu düşünce yapısının kendisini engelleyici mi yoksa güdüleyici mi olduğu noktasında yaşayacağı stres ve depresyonun karşısında ne kadar direnç gösterebileceğini belirler. Bu nedenle, insanların yetenekleri hakkında sahip oldukları inançlar, sahip oldukları becerilerin iyi veya kötü kullanılmasını etkilemektedir. Öz-şüphe kolayca en iyi yetenekleri geçersiz kılabilir. Bandura' ya göre bireylerin özyeterlilik inançlarını besleyen dört ana kaynak bulunmaktadır (1998: 625-626). Bu kaynaklar:

(1) Bireyin davranışa özgü geçmişteki deneyimleri: Başarı olgusu, bireyin kişisel etkinliğine güçlü bir inanç inşa etmesine zemin hazırlar. Eğer birey özgüven duygusunu oluşturmadan önce hatalar veya başarısızlıklar ortaya çıkarsa bireyin etkinliğine olan inancı zarar görecektir. Ayrıca, başarıyı kolay elde eden bireyler aynı şekilde çabuk sonuçlar bekleyeceğinden, başarısızlık zamanlarında kolayca vazgeçme eğiliminde olabilirler.

(2) Bu davranışa ilişkin diğer bireylerin tecrübelerine tanık olma: Özyeterlilik oluşturmanın ve bu yapıyı daha güçlü hale getirmenin diğer bir yolu sosyal modellerin sağladığı sağduyulu deneyimlerden faydalanabilmekten geçer. Kendi durumuyla benzerlik gösterenleri kendisi için örnek olarak gören bireyler, başarılı olmak için bu kişilerin deneyimlerini kendi deneyimleriyle kıyaslayarak aynı etkinliğe sahip olduklarına dair inançlarını arttırır. Böyle bir modellemenin yaratacağı etki, bireyin kendi yeteneklerini yargılayabileceği sosyal bir standart etkisi yaratabilir. Bu modeller bilgiyi ileterek gözlemciye çevresel talepleri yönetmek için gerekli olan etkin beceri ve stratejiler öğretir.

(3) Davranışa ilişkin çevrenin desteği: Sosyal ikna, insanların başarılı olmak için gereken yetkinliğe sahip olduklarını anlamalarını sağlamanın üçüncü bir yoludur. Görevlerini gerçekleştirebilmek için gereken yeteneğe sahip olduğunu iddia eden bireyler, kendilerinden şüphe ettikleri veya bir problemle karşılaştıklarında

daha fazla çaba sarf etmek suretiyle verilen görevi tamamlayabileceklerine olan inançlarını da yüksek tutarlar.

(4) Bahsi geçen davranışa özgü bireyin psikolojik durumu: Bireyin ruhi yapısı kendi kişisel özyeterliliğine ilişkin kararları da etkiler. Pozitif duygu durumu algılanan özyeterliliği artırırken olumsuzlar duygular da azaltır. Öz inançları değiştirmede etkin olarak kullanılacak son yöntem insanların stres faktörlerini azaltarak olumsuz duygusal eğilimlerini değiştirmek ve fiziksel durumlarının yanlış yorumlanmasını düzeltmekten geçmektedir.

Özyeterlilik, algılanan ya da gözlenen bir beceri değildir. Zorlu durumlar karşısında başarılı olmak için mücadele etmek, yetenek ve becerilerini koordine edebileceğine olan inançtır. Kişinin kendine olan güvenine ya da etkinliğinde çok önemli bir girdi olmasına karşın başarı etkinlikle eşit değildir. Buna verilebilecek en iyi örnek sıfırdan başlayarak başarıyı yakalamış kişilerdir, yani girişimcilerdir. Girişimciler başarıyı elde etmek için çok sayıda zorlukla baş etmeleri gerektiğini çok iyi bildiklerinden zaten yüksek bir özyeterliliğe sahip olma eğilimindedirler.

PsyCap bakımından özyeterlilik hususunda diğer önemli faktör kişinin sahip olduğu güven ve özyeterlilik anlayışının daha ziyade bir alana özel olmasıdır. Örneğin; kişinin çalıştığı alan değişir ya da değiştirilirse yeni durumda, önceden sahip olduğu özgüvenin pek önemi kalmayacaktır. Birey içinde bulunduğu bu yeni alanda başarıyı elde edilebilmek özgüvenini tekrardan oluşturmak zorunda kalacak, özgüvenini de tekrar kazanabilmesi için ise bilişsel öğrenmeyi başlatması gerekecektir.

Yapılan açıklamalardan anlaşılacağı üzere, PsyCap'ın durumsal özelliğinden kaynaklı ve gelişime açık yapısıyla daha sürdürülebilir bir özyeterlilik için bazı önemli kaynaklar bulunmaktadır. Deneyimlerin bir sonucu olarak başarıyı yakalamak, vekâleten öğrenme ve modelleme sayesinde yaratılan değer, sosyal ikna, olumlu geri bildirim, psikolojik ve fizyolojik tatmin ve nihayetinde refahta artışın sağlanmasıyla birlikte özgüveni arttırmak mümkün olabilmektedir (Luthans, Youssef-Morgan, ve Avolio, 2015: 68; Bandura, 2009: 124). Özyeterlilik teorisi, özelliklere yöneticiler açısından, etkin çalışma tasarımının belirleyicilerini ve

örgütsel işlevselliği ve geliştirdikleri mekanizmaları incelemek için kavramsal bir çerçeve sunar (Bandura, 2009: 182).

Algılanan özyeterlilik olgusunun örgütsel uygulamalara olan etkisine bakılacak olursa karşımıza ilk önce kariyer seçimi ve gelişiminin etkili bir belirleyicisi olduğu çıkacaktır. İnsanların eğitim gereksinimlerine ve mesleki rollerine yönelik olarak algıladıkları etkinlik takip etmeyi düşündükleri kariyer seçeneklerinin genişliğine, sahip oldukları ilginin büyüklüğüne, farklı meslek kariyerleri için kendilerini eğitsel olarak ne kadar zorlayacaklarına göre değişecektir. Zorlu kariyer arayışlarında başarıyı sürdürmek için bu gereklidir. Özellikle kariyerlerinin başındaki yeni çalışanlar, hayallerini gerçekleştirecek olan mesleki rollere hazırlamak için önceden tasarlanmış eğitim alırlar.

Algılanan özyeterliliği düşük olanlar, geleneksel olarak yapılandırılmış rollerin nasıl uygulanacağını söyleyen kuralcı eğitimi tercih ederler. Algılanan özyeterliliği yüksek çalışanların tercih ettikleri eğitim alışkanlıkları, geleneksel uygulamaları geliştirerek ve onlara yeni unsur ve işlevler eklemek suretiyle yenilikçi bir anlayışla yeniden yapılandırabilmelerini sağlar. Kendine güvenen çalışanlar, mesleki gelişimlerinde daha büyük bir inisiyatif alırlar ve iş süreçlerini geliştirmeye yardımcı olacak fikirler üretirler (Bandura, 2009: 181).

Organizasyonlar, özellikle yeni çalışanlarına rehberlik etmesi amacıyla iş deneyimlerinin paylaşmak, rol model olarak etkili ve verimli çalışanları göstermek ve nihayetinde performans geribildirimi sağlamak suretiyle çalışanların özyeterlilik, duygusal iyilik, iş tatmini ve üretkenlik düzeyini arttırmada başarılı olacaktır (Saks, 1994: 643).

İş zenginleştirme ve karşılıklı destekleyici iletişim gibi diğer örgütsel uygulamalar, çalışanların daha geniş işlevler ve proaktif bir rol üstlenmek için algılanan etkinliğini de arttırmaktadır (Parker, 1998: 835-836).Çalışanların eğitimi risk ve huzursuzluğun bulunmadığı bir ortamda gerçekleştirilmeli ve esnek hedefler belirlenmelidir. Bu sayede eğitimin kendisi veya sürdürüldüğü ortamdan kaynaklı sorunlar asgari düzeye indirilmiş olacağından çalışanların deneyim ve başarılarının

artmasına olanak sağlanır. Böylece, PsyCap açısından özyeterlilik seviyeleri artmış olur (Luthans, Youssef-Morgan, ve Avolio, 2015: 70).

1.4.2. Umut (PsyCap Hope)

Yunan mitolojisinin en bilindik efsanelerinden biri olan Pandora, “umut” kavramının Batı düşüncesine girmesinde önemli bir etken olarak görülür. Efsaneye göre; tanrıların ateşini Olympos Dağından çalan Prometheus, Zeus’un dinmek bilmeyen öfkesine hedef olur. Tanrı Zeus, Prometheus ve suç ortaklarına o kadar kızgındır ki içini kötülük ve bin bir bela ile doldurduğu bir kavanozu açmamasını tembihleyerek güzeller güzeli Pandora’ya vererek bunu ölümlü Prometheus’a götürmesini söyler. Ateşi çalan Prometheus’u cezalandırmak için yollanan kavanoz merakına yenik düşen Pandora tarafından açılır ve böylece Zeus’un intikam uğruna yerleştiği türlü kötülükler serbest kalır. Pandora hatasını anlayıp hızlıca kapağı kapatmak istediye de artık çok geçtir. Kavanozun içinde sadece bir şey kalmıştır; ömrü boyunca sayısız hedefe doğru ilerlerken insanın umursadıklarını ve sıkıntılarını katlanılabılır kılan bir şeydir bu, “umut” (Smith, 1991: 233). İnsanların “umut”unu kavanozda bıraktığını fark eden Pandora kutuyu bir kez daha açarak onu da serbest bırakır. Bu hikâyeye ilgili Nietzsche, İnsanca Pek İnsanca’nın ilk cildinde şu bilindik yorumunu yapar: “*Diğer kötülükler insana ne kadar eziyet verse de, Zeus insanların yaşamlarını kestirip atmalarını değil yeni eziyetler çekmelerini istemişti. Bu amaçla, insana ümidi verdi. Gerçekte, bu kötülüklerin en kötüsüdür, çünkü insanın eziyetini uzatır*”⁶.

Bazı kültürlerde uyku ile ölümün kız kardeşi sayılan “umut” iyi bir şey miydi yoksa kötü mü?

Mitolojinin umuda bakış açısı hem olumlu hem olumsuz şekillerde olmuş, buna karşın İslamiyet ve Hristiyanlık başta olmak üzere büyük dinler önemli ve olumlu anlamlar yüklemiştir. Felsefe ise mitolojiden yana tavır alarak umut kavramına olumsuz hatta kötü anlamlar isnat etmiştir.

⁶<http://www.dusunuyorumdergisi.com/umut-nedir-ve-neden-kotudur/> Erişim Tarihi: 27 Aralık 2018

Eski çağlardan bu yana kendine oldukça hatırı sayılır bir yer bulan umut kavramının kuramsal temeli 13.yüzyıla kadar uzanır. Din bilimcisi Aquinas, daha sonraları Hume ve Kant gibi düşünürler için umut, insan özünde var olan temel bir duygu olmuştur. Günümüze gelindiğinde bu fikirden biraz uzaklaşarak olumlu bir gelecek beklentisi fikriyle bağdaştırıldığı görülür. I. ve II. Dünya Savaşlarının ardından, bir anlamda hem yaşamı hem de psikolojisi bozulan insanoğlu için kavramsal ve işlevselliği üzerinden ele alınarak tanımlanmaya çalışılmış, bunun sonucunda da pek çok teoriye kaynak teşkil etmiştir. Aslında buna neden olan şey umudun kendinden ziyade “umutsuzluk” olmuştur. Bunu değiştiren ise insanın bozulan yönlerini düzeltmek yerine var olan olumlu yönlerini pekiştirip geliştirmeyi daha doğru bulan bir anlayışın yani pozitif psikolojinin hâkim olmaya başlaması olmuştur. Özellikle 60’lı yıllardan sonra ivme kazanan bu akımla birlikte umudu biliş olarak ele alan görüşlerin yanı sıra umudu duygu olarak ele alan görüşler de ortaya sürülmüştür.

Çoğu insan için umut -fenomen bir yaklaşımla-, istenen bir sonuca ulaşmanın tüm yolları tükendiğinde yaşanan bir duygu olarak görülür. Umudun tipik ve bilinen tanımları genelde insan doğasındaki temel duygulardan biri olduğuna vurgu yaparak “istenen bir şeyin gerçekleşebileceği” algısını işler. Konuyla ilgili bilimsel yazılar, bu tanımları esas alarak amaçların önemine vurgu yapmışlardır. Çoğu araştırmacı, umudun, hedeflerin karşılanabileceği konusunda genel bir algıyı içeren tek boyutlu bir yapı olduğunu öne sürmüştür. Umudu kavramsallaştırmaya çalışan bu görüşler, insanların amaç yönelimli olduğunu varsaymış ancak amaçların nasıl takip edileceği konusunun ayrıntılarına girmemiştir (Snyder vd., 1991: 570).

Umuda yönelik mevcut bakış açılarını yetersiz bulan, pozitif psikolojinin en yaygın teori üreticisi ve araştırmacısı olarak kabul gören Klinik Psikoloji Profesörü Rick Snyder, umut kavramını yeniden modelleyerek duygusal ve bilişsel öğelerle açıklama yoluna gitmiştir. Bireylerin amaçladıkları hedeflere ulaşabilmek amacıyla harekete geçme güduları ve bu güdüler doğrultusunda gerekli yolları bulma yönündeki düşünce sürecini “umut” olarak tanımlamıştır (Snyder C. R., 1995: 355). İnsanın amaç yönelimli yapısı, bu amaçlara ulaşmak için gidilmesi gereken yolların belirlenmek suretiyle, eylemlere dökmesi aracılığıyla bilişsel bir analiz oluşturmasına

ve bu sayede bireysel kapasitesini algılamasına olanak verir. Snyder bu modeli üç bileşenle açıklamıştır:

- (1) Açık olarak kavramsallaştırılmış amaç ve hedeflere sahip olma,
- (2) Amaçlara ulaşmak için özgün strateji ve yollar geliştirme,
- (3) Amaçların peşinden gitme/amaca güdülenme.

(1) Açık olarak kavramsallaştırılmış amaçlara / hedeflere sahip olma: Umut Modelinin ve umutlu olma düşüncesinin dayanak noktasını, aynı zamanda modellemenin bilişsel unsuru da olan *amaçlar* oluşturmaktadır. Bireyin göstermiş olduğu davranışların temelinde bir amaç yatmakta ve bu amaç zihinsel faaliyetlere yön vermektedir. Amaçların, kısa veya uzun vadeli olup olmadıklarına bakılmaksızın bilinçli/bilişsel düşünceyi meşgul etmek için yeterli değere sahip olmaları ve ayrıca ulaşılabilir özellikte olmaları gerekir. Ancak bu özelliklerine karşın amaçların bir dereceye kadar belirsizlik de içerdiği de unutulmamalıdır (Snyder, Rand, ve Sigmon, 2002: 258). İnsan hareketlerinin temelini oluşturan amaçların olası değişikliklere açık olması önemlidir (Snyder, Ilardi, Cheavens, Michael, Yamhure, ve Sympson, 2000: 748). Kendi istek ve deneyimlerinden hareketle belirlediği amaçlarına yönelik eylemlerde bulunan birey, amacına odaklanmak için umudunu kullanır. Birey ancak amaçları doğrultusunda ve amaçları aracılığıyla hayatına anlam kazandırır.

(2) Amaçlara ulaşmak için spesifik strateji ve yollar geliştirme: “Amaç veya başarıya giden yollar” unsuru, insanların hedeflere ulaşmak için ihtiyaç duyulan yolları keşfetmesi ve sürdürülebilir olmasını noktasında kendisine yönelik inançlarını içerir. İstenen sonucu elde etmek için sadece amacı belirlemek yeterli değildir, bu hedefe ulaşmak için gerekli yolu hayal etmek ve bunu başarmak için duygusal bir arzuya sahip olmak gerekir. Bireyler, bu bileşen sayesinde, kendi amaçları doğrultusunda geleceğe bağlanmanın bir yolunu bulmuş olur. Bu sayede birey, şimdiki zamanda bulunduğu yerin, gelecekte nerede olmak istediğinin ve mevcut olanı arzulan geleeğe bağlayacak bir yol görüntüsünü oluşturabilir (Cheavens, Feldman, Woodward, ve Snyder, 2006: 136-137). Uygulanacak stratejilerin yokluğunda, hedefe yönelik motivasyon işe yaramayacaktır. Araştırmalar, düşük umutlu bireylere kıyasla umudu yüksek olanların, özellikle birincil yollar

engellendiğinde, hedeflere ulaşmada alternatif yollar üretme konusunda daha iyi olduğunu göstermiştir (Irving, Snyder, ve Crowson, 1998: 211).

(3) *Amaçların peşinden gitme/amaca güdülenme*: Amaca ulaşmak için gereken istek ve iradeyi ifade eden bu kavram, “ben bunu yapabilirim” düşüncesini yansıtmaktadır. Bu boyut, bireyin amaçlarına ulaşmak için gerekli olan inancını temsil ettiğinden aynı zamanda umut kuramının motivasyonel kısmını oluşturmaktadır. Bu motivasyona sahip olan bireyler amaçları yönünde harekete geçme, bu amacı sürdürme ve engelleyici durumlarla baş etme potansiyeline sahiptirler. Amaçlarının peşinde onları gerçekleştirmek için gerekli olan yolları ve stratejileri üretme yeteneği, bireyin aynı zamanda bu rotaları uygulamak için yeterli motivasyona sahip olmadıkça, gerçek hedefe ulaşılmasına vesile olamaz (Cheavens, Feldman, Woodward, ve Snyder, 2006: 137).

Umut, ruhsal yapımızın temel öğelerinden biri olmasından mütevellit ruhi yapımıza etki eden diğer faktörlerden de büyük ölçüde etkilenir. Genel olarak umut kavramına bakıldığında kişide olumlu çağrışımlar yaptığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu özelliğine ilaveten yaşamın anlamı ve yaşamın amaçları ile olan sıkı ilişkisinden dolayı da geleceğe dönüktür. İnsana, amaçları yolunda harekete geçme ve dolayısıyla çabalama gücü verir ve bu sayede kişinin başarılı olacağına dair inancını destekleyerek olumlu düşünmesini destekler.

Umudun varlığının yarattığı olumlu sonuçlara karşın yokluğunun –daha doğrusu “umutsuzluk”un- neden olacağı birtakım sonuçları da bulunmaktadır. Amerikan Psikoloji Birliği; “...bireyin etkinliklerinin uzun süre kısıtlanması ve bunun sonucunda ortaya çıkan yalnızlık, beden sağlığının kötüleşmesi, uzun süreli stres, kendini bırakma, soyut değerlere veya Tanrı’ya olan inancı kaybetme gibi nedenlerin umutsuzluğa neden olabileceği...” yönünde görüş bildirmiştir (Ağır, 2007: 83).

Umudu tükenen ya da umutsuzluğa kapılan birey yapması gerekenler konusunda kendisine gerekli olan gücü veya enerjiyi kendisinde bulamayacağından

eylemlerini durdurma yoluna gidecektir.⁷ Buna karşın umut seviyesi yüksek bireyler amaçlarına ulaşmanın pek çok yolu bulunduğuna inanırlar (Snyder vd., 1991: 571).

Psikolojik sermayeye önemli bir katkı sunan umudun klinik, akademik ve fiziki performans üzerindeki etkilerinin pozitif olduğunu gösteren araştırmalar bulunmaktadır. Umudun iş hayatı ve örgütsel çıktılara olan etkileri üzerine yapılan mevcut çalışmalar da bulunmaktadır. Youssef 1000 kişiyi baz alan çalışmasında yönetici ve çalışanların sahip oldukları umut düzeyinin; performans, iş tatmini, mutluluk ve örgütsel bağlılık kavramlarıyla olumlu bir ilişki içinde olduğunu saptamıştır (Youssef, 2004: 108). Luthans ve arkadaşları yaptıkları araştırmalar neticesinde işgörenlerin umut düzeylerinin, iş tatmin düzeyleri ile pozitif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğunu bulmuşlardır (Luthans F. , Avolio, Avey, ve Norman, 2007: 541). Bu bakımdan umut, örgütsel unsurların sahip olduğu psikolojik sermayeye katkıda bulunmakla birlikte çalışanların performansına önemli etkileri bulunan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.4.3. İyimserlik (PsyCap Optimism)

Olumlu psikolojin önemli kaynaklarından biri olan “iyimserlik”, üzerine çok konuşulmuş buna karşın az anlaşılabilmiş bir kavramdır. Latin temelli bir kavram olan iyimserlik “en iyi” anlamına gelen “optimum” kelimesinden türemiştir. Temelde herhangi bir durumdan mümkün olan en iyi sonucu beklemek olarak tanımlanır. Osmanlı Türkçesinde “nikbinlik” olarak ifade edilen terimin Türk Dil Kurumuna göre ise anlamı “*Genellikle her düşünce ve işi iyi olarak değerlendiren bir tutum veya kişilik özelliği.*”dir.⁸

Platon’un “Dünyayı en iyi ve en yetkin bir biçimde düzenleyen Tanrı en iyidir ve iyi olanın yaptığı iş de iyi olur.” düşüncesi Antik Çağ stoacılığını doğurmuştur. Bu düşünce sistemine göre doğada her şey iyi ve yetkin bulunmakta, kötülük ise gerçek dışı bir görünüşten ibarettir. İşte bu bakış açısı iyimserlik düşüncesine yol açmıştır.

⁷<http://www.tayfundogan.net/2017/01/25/umutsuz-yasanmiyor/>(Erişim Tarihi: 1 Ekim 2018)

⁸http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c5d6bcbc89729.19617627(Erişim Tarihi: 8 Şubat 2019)

Leibniz'in; 1700'lü yıllarda iyimserliği “bir düşünce biçimi” şeklinde tanımlamasıyla kavram tarihi süreçte tekrar kendine yer bulmuş olur. Ancak popülaritesini Fransız Devrimi ve Aydınlanma Hareketine olan katkılarıyla bilinen ve “Voltaire” olarak ünlenen yazar ve filozof François Marie Arouet tarafından 1759'da kaleme aldığı dünyaca ünlü eseri “ Candide ou de l'optimisme / Kandidate Yahut İyimserliğe Dair” isimli kitabına borçludur.⁹ Voltaire; saf ve temiz anlamına gelen ve aynı zamanda kitaba ismini veren Candide aracılığıyla her türlü kötülüğün kol gezdiği bir dünyada her şeyin güzel ya da iyi olduğunu söylemenin saçmalık olduğunu vurgular. Buna rağmen ünlü düşünür "Bahçemizi yetiştirmemiz gerek!" demeyi de ihmal etmeyerek iyimserliği yeniden gündeme getirmiş olur.

Scheier ve Carver 1985 yılında gerçekleştirdikleri deneysel bir çalışmayla, psikoloji bakımından iyimserliğe kavramsal bir boyut kazandırmış ve iyimserliğin sağlık üzerindeki etkilerini ortaya koymuşlardır. Bu iki araştırmacı, iyimserliği “ *bir insanın başına iyi şeyler geleceğine dair genellenmiş beklentiler*” olarak tanımlamış ve bireyin içinde yaşadığı durum ve koşullardan farklı olarak bir kişilik özelliği olarak ele almışlardır (Scheier ve Carver: 239). Genel bir ifadeyle; gelecekle ilgili beklentileri olumlu yönde olanlar iyimser, daha az beklenti içinde olanlarsa kötümser olarak tanımlanmıştır.

Günümüzde literatür incelendiğinde, iyimserlik kavramına atfedilen iki farklı bakış açısı görülür. Bunlardan ilki yukarıda bahsi geçen Scheier ve Carver tarafından kavramsallaştırılan “*Geleceğe Yönelik İyimserlik*”tir. İkinci bakış açısı ise Seligman'ın geliştirmiş olduğu öğrenilmiş çaresizlik kuramının yeniden gözden geçirilmesiyle ortaya çıkan “*Açıklama Biçimi Olarak İyimserlik*”tir. Psikolojik Sermayenin temel unsurlarından olan iyimserlik faktörü Seligman'ın öğrenilmiş iyimserlik modeline ek olarak “*Açıklama Biçimi Olarak İyimserlik*” yapısına dayanmaktadır (Luthans, Youssef-Morgan, ve Avolio, 2015: 105).

Martin Seligman tarafından öngörülen iyimserlik, olumlu olayları kişisel, kalıcı ve yaygın nedenlere bağlayan; olumsuz olayları da dışsal, geçici ve duruma özgü faktörler açısından yorumlayan açıklayıcı bir stildir. Öte yandan, karamsar bir açıklayıcı stil, olumlu olayları dışsal, geçici ve duruma özgü niteliklerle yorumlar ve

⁹<https://www.turkedebiyati.org/voltaire.html>(Erişim Tarihi: 9 Şubat 2019)

olumsuz olayları kişisel, kalıcı ve yaygın nedenlerle açıklar. Seligman Öğrenilmiş Çaresizlik kitabında, açıklayıcı stilin kapsadığı üç boyuttan bahsetmektedir. Bunlar; kişiselleştirme, kararlılık ve yaygınlık boyutlarıdır (Seligman M. E., 1998: 43-44).

Kalıcılık (permanence): Kolayca pes eden insanlar, başlarına gelen kötü olayların sebeplerinin kalıcı olduğuna inanırlar. Buna göre kötü olaylar her daim devam edecek ve hayatlarını etkilemek için orada olacaktır. Buna karşın çaresizliğe direnen insanlar, kötü olayların sebeplerinin geçici olduğuna inanırlar. İyimser insanlar iyi olayları her zaman için kalıcı nedenlerle açıklarlar; özellikleri, yetenekleri gibi. Ancak karamsarların sebepleri geçici durumları niteler; ruh halleri ve harcadıkları çaba gibi. İyi olayların kalıcı sebepleri olduğuna inanan insanlar “rakibim yoruldu” derken; başarısızlığını geçici sebeplere bağlayan iyimserler “rakibim iyi değil” demeyi tercih eder.

Yaygınlık (Prevalence): Kalıcılık zamanla ilgilirken yaygınlık mekânla ilgilidir. Hayatlarının bir bölümünde yaşadıkları başarısızlıkları için *genelleyici* açıklamalar yapan insanlar, bir alanda başarısızlığa uğradıklarında her şeyden vazgeçerken; içinde buldukları durumla ilgili daha spesifik düşünerek *duruma özgü* açıklama yapanlar hayatlarının kalan kısmında sinsice dolaşabilirler. Özetle; genelleyici ve kötümserler “kitaplar işe yaramaz” derken duruma özgü ve iyimserlerin tavrı “bu kitap işe yaramaz” olacaktır.

Kişiselleştirme (personalization): Kötü şeyler olduğunda kendimizi suçlayabiliriz (içselleştirebiliriz) veya diğer insanları veya koşulları suçlayabiliriz (dışsallaştırabiliriz). Başarısız olduklarında kendilerini suçlayan insanlar, sonuç olarak düşük özgüvene sahip olduklarından değersiz, yeteneksiz ve sevilmez olduklarını düşünürler. Oysaki olumsuzluklar için çevreyi suçlayan insanlar, kötü olaylarla karşılaştıklarında özgüvenlerini kaybetmezler. Genel olarak, kendilerini suçlamak yerine kendilerini sevmeyi terci etme meylinde olurlar.

İyimserlik ve karamsarlık genellikle negatif bir şekilde ilişkilendirilse de, bu yapıların çalışılma şekli bağımsızlıkları ile ilgili kesin cevapları engellemektedir. Bazı araştırmacılar, fiziksel ve zihinsel sağlık ya da refah dahil olmak üzere iyimserlikle ilgili oldukları için yalnızca olumlu sonuçlara odaklanırlar. Yaşamın

zorluklarıyla başa çıkma, hastalık ve iyileşme süreci, bağımlılık, yaşam memnuniyeti ve gerçek mutluluk iyimserlik dâhilinde işlenen diğer konular olmuşlardır. Bir grup araştırmacı iyimserliğin işyeri performansı üzerinde olumlu etkileri olduğunu bildirmişlerdir (Avey, Reichard, Luthans, ve Mhatre, 2011: 127).

1.4.4. Esneklik (PsyCap Resilience)

“Resilience” terimi, örgütsel çalışmalarda, insan kaynakları yönetiminde ve mühendislik literatürlerinde benimsenmiş olmasına karşın temeli ekoloji ve psikoloji alanına dayanmaktadır. Davranış bilimlerinde esneklik konusundaki ilk araştırmalar 1970'li yıllarda psikopatolojinin gelişmesini anlamaya ve geliştirmeye çalışan bilim adamları tarafından yapılan araştırmaların sonucunda ortaya çıkmıştır. Öncü araştırmacılar, dramatik bireysel esneklik vakalarından ve ayrıca ebeveyn psikopatolojisi, yoksulluk, travma veya felaket nedeniyle sorun yaratma riski yüksek olan gruplardaki bireylerin sonuçlarındaki çarpıcı değişkenlikten ilham almıştır. Özellikle pozitif psikoloji akımından önce yapılan esnekliğe dair araştırmalar daha ziyade risk altındaki çocuklar, sorunlu ergenler ve bozuk aile düzeni gibi konular etrafında toplanmıştır.

Werner ve Smith (1979: 303) tarafından ebeveynleri ağır psikolojik hastalıklardan mustarip olan çocuklar üzerinde yapılan çalışmalar, çocukların hayatta kalmasının ardındaki temel sebebin psikolojik esneklik olduğunu göstermiştir. Bu çocukların psikolojik direnç kapasitelerinin, hayatta kalmak için önem arz eden uyum kapasitelerini arttırdığı görülmüştür.

Esnek, elastik olma ve eski hale kolayca dönebilme anlamına gelen “Resilience” kelimesi Latince bir kökene sahip olan “resiliens” kelimesinden türetilmiştir. Konuyla ilgili ulusal literatür incelendiğinde *esneklik* ifadesinin pek kullanılmadığı, bunun yerine “psikolojik sağlamlık”, “yılmazlık” ve “kendini toplama gücü” gibi kavramların tercih edildiği görülmektedir. Kavram çeşitliliğini önlemek amacıyla 23 öğretim üyesinin görüşlerine başvurmak suretiyle yapılan bir çalışma sonucunda kavramı en iyi karşılayan Türkçe ifadenin ‘psikolojik dayanıklılık’ ifadesi olduğu sonucuna varılmıştır (Basım ve Çetin, 2011: 107). Bu çalışmada ise Psikolojik Sermaye kavramının yaratıcılarının kavramın

oluşturulmasında kullanmış oldukları orijinal dil bakımından riayet edilerek, ağırlıklı olarak “PsyCap Recilience”nin dilimizdeki karşılığı olan “esneklik” terimi kullanılacaktır.

Bireyin yaşamında vuku bulan travmatik olaylar ve bireyin bu taravmalara verdiği tepkiler doğal olarak Psikoloji biliminin ana odak noktalarından olmuştur. Her bireyin yaşadığı travmalar karşısında vereceği tepkiler farklılık arz edebilir. Bazıları ruh sağlığı bozulacak seviyeye gelerek endişe, kaygı, depresyon gibi hastalıklarla karşı karşıya kalabilirken bazıları da travmatik olayların neden olduğu olumsuzluklardan fazla etkilenmeyerek kötü ruh halinden kısa sürede çıkarak yaşamına kaldığı yerden devam edebilir. “*Kim ruhsal darbelerde sallanır ama düşmezse, psikolojide 'resilient' olarak tanımlanır.*”¹⁰ Genel olarak *esneklik / psikolojik dayanıklılık* ile ifade edilmek istenen, bireyin yaşamakta olduğu sıkıntılara karşın ivedilikle kendini toplama yeteneğine sahip olmasıdır (Benard, 93: 45). Bahsi geçen olumsuzluklardan kasıt genel anlamda şiddet, travmaya maruz kalma, alkol ve madde bağımlılığı gibi yıkıcı ve olumsuz deneyimlerdir. Örgütlerde ise stres, tükenmişlik sendromu ve işsizlik gibi faktörler örnek olarak verilebilir (Kutunis ve Oruç, 2014: 153)

Esneklik; sıkıntı, travma, trajedi, tehditler; aile, ilişki ve ciddi sağlık sorunları ile iş ve finansal konulardan kaynaklı sıkıntılar gibi önemli stres kaynakları karşısında uyum sağlama sürecidir. Zor deneyimlerden sonra geri toparlanabilmeyi ifade eder.¹¹

Klinik ve pozitif psikolojiden yola çıkarak, genel olarak olumlu psikoloji çerçevesinde özellikle çocuklarda esneklik konusundaki araştırmalarıyla bilinen Minnesota Üniversitesi'nde psikoloji profesörü olan Ann S. Masten'in çalışmaları *PsyCap esnekliği* için zemin oluşturmuştur (Luthans, Youssef-Morgan, ve Avolio, 2015: 133). Masten'e göre esneklik “*sıradan, normatif insan kaynağının günlük sihriinden gelmekte ve birey ve toplumun yetkinliğini, buna bağlı olarak da insan sermayesini geliştirmek için köklü etkilere sahiptir*”. *PsyCap esnekliği* ise yalnızca

¹⁰<http://www.radikal.com.tr/yazarlar/alper-hasanoglu/ruhsal-koruyucumuz-resilience-1298720/>(Erişim Tarihi:16 Mart 2019)

¹¹<https://www.apa.org/helpcenter/road-resilience> (Erişim Tarihi:18 Mart 2019)

“normal” e geri dönmek değil buna ilaveten büyüme ve gelişmeyi hedefleyen bir sıçrama tahtası olarak kullanılmasını da içerir (Masten, 2001: 235).

Benzer şekilde, pozitif örgütsel alanında çalışmalar yapan Caza ve Milton (2012: 896-897) işteki esnekliği “işyerindeki sıkıntılı deneyimleri” ile karakterize edilen ve sonrasında mesleki gelişim ile sürecin yörüngeye oturtulması olarak tanımlamıştır. Her iki yaklaşım aşağıdaki özellikleri paylaşır (Graber, Pichon, & Carabine, Psychological resilience: State of knowledge and future research agendas, 2015):

- (1) Bir bireyin hayatındaki risklerin varlığı,
- (2) Koruyucu faktör ya da mekanizmaların varlığı,
- (3) Kişinin yaşamakta olduğu sıkıntıya verdiği tepkisel yanıt.

PsyCap açısından esneklik, klinik psikoloji perspektifinden Masten ve arkadaşlarına göre “*kişinin başarılı bir şekilde işleyişini veya gelişimini bozma veya yok etme potansiyeline sahip olumsuz deneyimlere maruz kalma sırasında veya sonrasında bu durumu atlatmak için uyguladıkları pozitif adaptasyon süreçlerini*” ifade eder (Masten ve Obradovic, 1:9, 2008: 2). Olumlu ve olumsuz olayların bu şekilde tanınmasının yanı sıra normalin ötesine geçme veya dengeye dönmenin yanı sıra, pozitif psikolojiden çeşitli faktörler esnekliğin gelişmesine katkıda bulunan veya engelleyen faktörler olarak araştırılmış ve tanımlanmıştır. Bu faktörler; varlıklar, risk etkenleri ve değerler olarak sınıflandırılabilir. Esneklikle sonuçlanan bu üç faktörün toplayıcı, etkileşimli ve sinerjik olarak bağlayan adaptasyonel bir yapısı bulunmaktadır.

Şimdilerde, dayanıklılık teması bireyleri (hem çocuklar hem de yetişkinler), aileleri, toplulukları, iş yerlerini ve politikaları ele almaktadır. Esnekliği çalışma bağlamında incelemenin amacı, çalışanlar, liderler ve kuruluşlarda bu kadar güçlü bir kapasitenin oluşturulmasına yardımcı olan koşulları ortaya çıkarmaktır. Hamel ve Valikangas (2003: 53), “*Dünya, kurumların esneklik kazanmasından daha hızlı ve çalkantılı bir hale geldi.*” Şeklindeki açıklaması bu ilgiyi haklı çıkarmıştır. Esnekliği anlamak ve geliştirmek önemlidir. Esneklik, büyük sürprizler, stres veya krizler yaşandıktan sonra geri dönebilme noktasında kritik bir yetkinlik ve yetenek olarak

kabul edilmektedir. Örgütlerin ve üyelerinin, bir noktada krizle ekonomik ve “çirkin” sürprizlerle karşı karşıya kaldıklarını göz önünde bulundurarak örgütler sadece hayatta kalmakla kalmayıp, krizden sonra daha da güçlenebilmeleri için büyük bir çaba sarf etmelidirler. Yapılan araştırmalar, esneklik yönünden zengin organizasyonların sorun ya da kriz durumlarında tutarlılık sağlayacak seçimler yapmak konusunda esneklikten yoksun birimlere göre daha hazırlıklı olduklarını göstermiştir (Diamond, 2005:442).

Bu tanımlar, esnekliğin şanslı ya da risksiz bir yaşam anlamına gelmeyip kıt kaynakların risklere ve olumsuzluklara rağmen daha şanslı bir hayata doğru etkin bir şekilde yönetildiğini göstermektedir. Worline ve arkadaşları (2002) ve Klarreich (1998), örgütsel düzeydeki esnekliği, bir kurumu gerginliği absorbe etmek, tutarlılığı korumak ve geri sıçramak için gerekli kapasitelere sahip olmak ve böylece devam etmekte olan riske girmeyi mümkün kılan yapısal ve süreçsel dinamikler olarak tanımlamışlardır.

Esneklik kavramını sistemler hakkındaki görüşleri yansıtmak için geliştirdiğini söyleyen Masten, esnekliği genel olarak “sistemin uygulanabilirliğini, işlevini veya gelişimini tehdit eden rahatsızlıklara karşı başarılı bir şekilde adapte olma kapasitesi” olarak tanımlamıştır. Bu tanım, bireyler, aileler, işletmeler, topluluklar, ekonomiler veya ekosistemler dâhil çeşitli sistemlere uygulanabilir. Sistem düzeyinde, ölçeklendirme yapabilme avantajına sahiptir ve bu da disiplinler ve analiz seviyeleri arasında insan esnekliği ile ilgili kavram ve bilgileri entegre etmek adına önemi giderek artmaktadır. Bu tanımın gösterdiği gibi, bir bireyin esnekliği, birbirine bağlı sistemlerin esnekliğine bağlıdır (Masten, 2019: 101)

Esnek kuruluşlar ayrıca etkin güç yapıları, ilişkiler, gerçekçilik duygusu, değişime karşı tutum, farklılaşma ve iletişim boyutları üzerinden tanımlanmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda performans, iş doyumunu ve bağlılık gibi kavramların psikolojik esneklikle ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ TATMİNİ

İlkel zamanlardan modern yaşama kadar geçen süre içinde bireyin yaşamındaki en önemli uğraşlarından biri olmuştur *çalışma*. Özellikle endüstrileşme süreciyle birlikte toplumsal yaşamda da hatırı sayılır derecede önem kazanmıştır. Hem bireylerin hem de toplumların hayatta kalma kapasitesinin temel faktörü olan çalışma, şimdilerde, tüm toplumlarda temel ilgi noktası halindedir.

Bir insanın çalışmasının öncelikli sebebinin “geçim kaygısı” olduğunu söylemek çok da yanlış olmayacaktır. Buna neden olan ise “yaşamını sürdürme” dürtüsüdür. Her birey belirli bir çevrenin ya da ortamın parçasıdır. Özellikle, çalışma hayatımızı geçirdiğimiz örgütler, ihtiyaçlarımızı karşılamaları ve gelir kaynağımız olmaları nedeniyle bireyin yaşamında önemli bir konuma sahiptir. Yapılan araştırmalar bireyin uyku dışındaki zamanının yaklaşık % 70’ini işleriyle uğraşarak geçirdikleri sonucunu ortaya koymuştur. Bu gerçeklikten hareketle birey açısından yaptığı işin hayatının bütününe olumlu ya da olumsuz etkilerinin olacağı aşikardır.

Örgütlerle ilgili klasik anlayışlar, çalışana gereken değeri hiç vermemiş ya da önemsiz sayılabilecek düzeyde yaklaşımlarda bulunmuştur. Dünyayı derinden sarsan ekonomik ve siyasal olaylar, sanayi ve teknoloji alanındaki gelişmeler zamanla klasik anlayışın değişmesine sebep olarak; çalışanların sadece ekonomik bir varlık olarak görülemeyeceği, sosyal yönü bulunan, bir takım farklı beklenti ve ihtiyaçları olduğu gerçeğini dikkate alan modern anlayışın ortaya çıkmasına vesile olmuştur. Kaynakları etkin kullanmanın her zamankinden daha elzem olduğu günümüz iş dünyası ilgisini benzersiz özellikleriyle “insan” kaynağı üzerinde toplamıştır. Özellikle “çalışma psikolojisi”, “örgütsel davranış” gibi disiplinler ekonomik yaşamın merkezine beşeri unsuru, “insan”ı yerleştirerek psikolojik unsurları daha dikkate alır hale gelmiştir.

Son yıllarda örgütlerde insan unsurunun öneminin kavranmasıyla birlikte yine beşeri unsur kaynaklı sorunların giderek artması çağdaş yönetim anlayışının çalışanların psikolojik durumlarının dikkate alınmasına vesile olarak işgörenlerin

başarısının örgüte olan katkısının değerlendirilmesi gerekliliğinin bir göstergesi olarak *iş tatmini* kavramı ortaya çıkmıştır.

2.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMININ BESLENDİĞİ TEORİLER

Motivasyon, güdüleme, tutumlar, moral, iş doyumunu, örgütsel vatandaşlık gibi kavramlarla ortak amaçlar içeren iş tatmini kavramı işgören davranışlarını anlamayı ve yönlendirmeyi amaçlayan yöntemler üzerinde durur. İş tatmininin bu kavramlardan en belirgin farkı işgörenlerin işlerine yönelik memnuniyetleriyle ilgilenerek tatmin düzeylerini ölçmeyi amaçlamasıdır.

Çeşitli ihtiyaçları gidermeye yönelik bir süreç olan motivasyon kavramının dayanak noktası ise ihtiyaç, davranış ve amaç kavramlarıdır. Motive olmuş bir çalışanın hem kendi hem de örgütün performansına sağlayacağı katkının fark edilmesi iş tatmini kavramının dayandığı bazı teorilerin ortaya çıkmasına vesile olmuştur.

Örgütsel davranış anlayışının önem verdiği konular arasında önemli bir yeri olan, bireyin işine karşı geliştirmiş olduğu tutumun (Özkalp ve Kirel, 2013: 113) öneminin çok daha öncelerde fark edilmiş olmasına karşın 1930'lu yıllara kadar konuyla ilgili akademik veya sistematik bir çalışma bulunmamaktadır.

1920 yılında Western Electric şirketinin Hawthorne Tesislerinde, Elton Mayo öncülüğünde başlatılan ve 10 yıl süren *Hawthorne Araştırmaları* (1930) temel olarak; ışıklandırma, ısıtma ve dinlenme zamanları gibi teknik ve fiziki koşulların iyileştirildiği iş ortamlarının çalışanlar üzerindeki verimlilik ve üretkenliği arttıracacağı beklentisiyle, klasik yönetim teorileri ışığı altında başlamıştır. Yapılan iyileştirmeler her zaman olumlu sonuç vermemiş buna karşın değişiklik yapılmadığı zamanlarda da verimliliğin arttığı gözlemlenmiştir. Beklenen sonucun elde edilememiş olması araştırmacıların dikkatini fiziksel faktörlerden sosyal faktörlere yönlendirmelerine neden olmuştur. "Hawthorne Etkisi" teriminin doğmasına sebep olan Hawthorne Araştırmaları göstermiştir ki; verimlilik ve üretkenlikte artışın sağlanabilmesi için çalışanların motivasyon ve tatmin düzeyleri ile bu ikisi arasındaki ilişkinin pozitif yönde olması gerekmektedir. Sosyal faktörlerin öneminin kavranmasına vesile olan bu araştırma sayesinde organizasyonların sosyal yönü olduğu, ona bu değeri katan

asil unsurun “insan” olduğu anlaşılarak “işyerinde insan ilişkileri yaklaşımı” ile “sosyal insan ” kavramının temelleri oluşmuştur (Baransel, 1979: 257). Sonuç olarak işyerindeki moral ortamı, kişiler arası ilişkilerin mahiyeti, işletme sahip ve yönetici davranışlarındaki olumlu değişimlerin çalışanlar üzerinde de olumlu değişimler yaratarak örgütsel etkinlik ve verimliliğin artmasına vesile olduğu gözlemlenmiştir (Eren, 2011: 36). Özetle çalışanların işyerlerindeki davranışlarını etkileyen iş ve çevre şartlarına tepkisel olarak kendi algılamalarını ve tutumlarını geliştirdiklerini ortaya koymuştur (Pelit, 2014: 55).

Hawthorne Araştırmaları'nın ardından yapılan çalışmalar, motivasyon ve davranış konularının, çalışan algısı, iş tatmini ve performansla ilişkili faktörler olduğunu anlaşılmasına vesile olmuş; bunun bir sonucu olarak da motivasyon teorileri, iş tatmini teorisinin açıklanmasında kullanılmaya başlamıştır. Literatürde iş tatmini konusunu değişik açılardan ele alan kuramlar daha ziyade motivasyon konusuyla birlikte irdelendiğinden; motivasyon kuramları başlığı altında “içerik (kapsam)” ve “süreç” kuramları olarak incelenmektedir. İçerik kuramları ziyadesiyle bireyin kendisi ve ihtiyaçlarıyla ilgili faktörleri incelerken; süreç kuramları bireye dışarıdan etki eden faktörler üzerinden inceleme yapmıştır. Bu araştırmada motivasyon teorileri dikkate alınmakla birlikte asıl gruplandırma iç ve dış faktörler üzerinden yapılacaktır.

2.1.1. İş Tatmininde İçsel Faktörleri Dikkate Alan Teoriler

Bu kuramların temelindeki beklenti bireyi çalışmaya yönelten faktörlerin belirlenmesini sağlamaktır. Çabasını belirlediği amaç doğrultusunda sarfeden birey aslında ihtiyaç ve beklentilerini tatmin etmek için çalışır. Bu durumdan hareketle ortaya atılan içerik/kapsam kuramları insan gücü ve ihtiyaçlarını sıralama üzerine kurulmuşlardır.

2.1.1.1. Maslow: İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Teorisi

Abraham N. Maslow'un 1943'te paylaştığı ünlü çalışması “*İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Teorisi*” genel olarak insan motivasyonunu açıklamak için geliştirilmiştir. Teori; bireyin göstermiş olduğu her davranışın aslında kişinin sahip olduğu bazı ihtiyaçlarından kaynaklandığı, bu ihtiyaçların ise belirli bir sırası olduğu

varsayımına dayanmaktadır. Bireyi, itaat ve emir altında bir örgütte çalışmaya sevk eden sebeplerin araştırıldığı bu çalışmaya göre; biyolojik, sosyal ve psikolojik yönüyle pek çok ihtiyacı bulunan insan, davranışlarının temelinde bu ihtiyaçlarını tatmin etme arzusuyla hareket etmektedir. Bireyin motivasyonunda dış kaynaklı unsurlardan ziyade bireyin kendi ihtiyaçlarının ağır bastığı düşüncesi yatmaktadır.

II. Dünya Savaşını takiben “İnsan İlişkileri Yaklaşımı” çerçevesinde hem cephede hem de iş hayatının devam ettiği bölgelerde askerlerin ve çalışanların buldukları ortamdaki beşeri varlığının etkileri araştırılmaya devam edilmiştir. Özellikle teknolojideki gelişmelerle birlikte ticaret yaşamında kendine yer bulan montaj hattı üretimiyle ilgili araştırmalar sonucu bu üretim şeklinin işçiler üzerinde birtakım psikolojik etkiler yarattığı görülmüştür. 1960’lı yıllara gelindiğinde “Örgütsel Davranış”, “Sanayide Humanizm” gibi görüşler hâkimiyetini hissettirmeye başlayınca Elton Mayo önderliğinde vücut bulan “İnsan İlişkileri Yaklaşımı” çok farklı bir kimliğe bürünmüş olur. Emek faktörünün diğer üretim faktörlerinden ve her insanın birbirinden hayli farklı olduğunun anlaşılmasını sağlayan İnsan İlişkileri Yaklaşımı, bireyin biyolojik varlığının dışında psikolojik varlığının da dikkate alınmasında çok önemli bir rol oynamıştır. İnsan faktörü bu yönüyle kendi davranışlarına yön verme noktasında ve işyerindeki işleyişi etkileyen rolüyle önemli bir değer olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.1.1.2. Herzberg: Çift Etmen / Güdüleme Kuramı

II. Dünya Savaşının olumsuz etkilerinin sürdüğü bir dönemde işgörenleri, etkinlik ve verimliliği yükseltecek şekilde çalışmaya motive edecek uygun işyeri koşullarını belirlemeye yönelik bir çalışma olan *Çift Etmen / Güdüleme Kuramı* iş tatmini ile daha gözle görülür bir bağ kurar. 1957’ de Psikolog Frederic Herzberg toplamda 200 muhasebeci ve mühendise “*kendinizi işyerinizde, son olarak ne zaman, son derece iyi hissettiniz*” / “*kendinizi işyerinizde, son olarak ne zaman, son derece kötü hissettiniz*” sorularını yönelterek ayrıntılı olarak cevaplamalarını istemiştir. Elde edilen veriler göstermiştir ki;

- ✓ Kendilerini iyi hissettikleri ve iş yönünden tatmin oldukları zamanı anlatırken direkt olarak işle ilgili olan, işin kendisi, başarı, sorumluluk kavramlarını kullanmayı tercih ettikleri,
- ✓ Buna karşın kendilerini en kötü ve tatminsiz hissettikleri zamanları nitelerken de gayet net ifadelerle işin kendisiyle ilgisi olmayan, ancak çalışanlar bakımından önemli görülen ücret, çalışma koşulları gibi ifadeler kullandıkları görülmüştür.

İki farklı yönde gelişen bu sonuç üzerine Herzberg motive edici ve olumlu faktörleri “*Motive Edici Faktörler*”; olumsuz olarak nitelendirilen etmenleri ise “*Hijyen Faktörleri*” olarak tanımlamıştır (Koçel, İşletme Yöneticiliği, 2011: 626). Çalışmaya göre bireyin işiyle olan ilişkisi ve işine karşı olan tutumu başarı ya da başarısızlığı etkileyecek ve ancak doyuma ulaşan bir çalışan yüksek düzeyde performans sergileyecektir. Bir çalışanın işten memnun kalması için ücret ve fayda, tanınma ve kazanma gibi “motive edici” faktörlerin karşılanması gerekir. Öte yandan, “hijyen” faktörleri (çalışma koşulları, şirket politikaları ve yapısı, iş güvenliği, meslektaşlarla etkileşim ve yönetim kalitesi gibi) iş memnuniyetsizliği ile ilişkilidir. Bu teori, hijyen faktörleri düşük olduğunda çalışanın memnuniyetsiz olduğunu, ancak bu faktörlerin yüksek olduğu durumlarda çalışanın memnuniyetsiz (veya nötr) olmadığı, ancak zorunlu olarak tatmin olmadığı anlamına geldiğini savunmaktadır. Bir çalışanın tatmin edilip edilmediği, motivasyon faktörlerine bağlıdır. Ayrıca, motive edici unsurlarla karşılaşıldığında çalışanın memnun olduğu düşünülmektedir. Çift Etmen Teorisi, iş tatminini memnuniyetsizlikten ayırt etmede ilk sırada yer olmasına rağmen, bu teori zayıf bir metodoloji ile yapıldığı gerekçesiyle eleştirilmiştir.

2.1.1.3. McGregor: X ve Y Teorisi

Önemli derecede Dr. Elton Mayo'nun çalışmalarından esinlenerek yapılan bu çalışma yönetim ve işgören doyumunu konuları üzerine en çok atıf yapılan teoridir. Taylor ve Fayol'un klasik ve otoriter yönetim anlayışını betimleyerek şiddetle eleştirmiş ve bu görüşüne *X Teorisi* adını verdikten sonra; bireysel ve örgütsel amaçların kaynaştırılması olarak nitelendirdiği *Y Teorisini* ortaya koymuştur.

İşgörenleri çalışmak istemeyen, bencil, yeniliğe direnen, parlak zekâlı olmayan şekilde tanımlayan klasik görüşü (X Teorisi) savunan bir yöneticinin çalışma arkadaşlarından saygı görmesi mümkün olmayacağından başarıyı da elde edemeyecektir. Oysaki çalışmak, başarmak, yeteneklerini ortaya koyarak gelişime açık olabilmek için derin bir psikolojik ihtiyacı sahip olan bireyin bu yönü desteklendiğinde (Y Teorisi) iş arkadaşlarını seven, çalıştığı örgütü benimseyen ve gereken sorumluluğu yüklenerek performansı artacaktır. Örgütte vuku bulan bir başarısızlık durumunda asıl kaynak X teorisine göre çalışanlar iken Y teorisine göre kusurlu olan çalışanlardan ziyade onları yeterli şekilde kullanamayan idareciler olacaktır.

Eren'e göre (2014: 27); örgütlerdeki insan unsurunun işgücü yönü zaten kabul görmüş ve bilinen bir yönüken, Douglas MCGregor çalışanların sosyal yönünü de dikkate alınması gerektiğini vurgulayan teorisiyle "Örgütlerde Beşeri İlişkiler" akımına zemin hazırlamış olur.

2.1.1.4. McClelland; Başarı Güdüsü Kuramı

Bireylerin sergilemiş oldukları davranışların temelinde üç türlü ihtiyacın etkisi bulunduğunu iddia eden teoride bahse konu gereksinimler şunlardır:

- ✓ Başarma ihtiyacı / güdüsü
- ✓ Güç /erk / iktidar ihtiyacı/ güdüsü
- ✓ Bağlanma / ilişki ihtiyacı/ güdüsü

Mc Clelland her bir güdünün farklı tatmin duygularıyla sonuçlanacağını; davranışı şekillendiren bu gereksinimlerin, bireylerarası ilişkiler, akademik başarı, hayat tarzının belirlenmesi, iş performansı üzerinde etkili olabileceğini belirtmiştir.¹² Diğer kapsam teorilerinden farklı olarak bu güdülerin en önemli yanının doğuştan geliyor olmaları değil de hayat boyu öğrenilebilir olmalarından kaynaklandığını savunmuştur. Yapılan araştırmalar bu üç güdünün yoğunluk derecesinin farklı olmasına karşın her insanda bulunduğunu göstermiştir (Türk, 2007: 87).

¹²<https://www.e-motivasyon.net/mcclellandin-gereksinimler-kurami-mcclellands-theory-of-needs.html>
(Erişim Tarihi: 16 Nisan 2019)

2.1.1.5. Alderfer: E.R.G. Kuramı

Maslow'un teorisinde eksik bulduğunu düşündüğü öğeleri tamamlamak amacıyla oluşturduğu çalışmasında Clayton Paul Alderfer (1975) Maslow'un teorisindeki beş temel hiyerarşik düzeyi üç kategoriye indirgediği teorisi ismini bu hiyerarşik yapıyı oluşturan ana unsurların baş harflerinden almıştır:

- ✓ **Varolma (Ecistence) İhtiyacı:** İnsanın varlığını sürdürmesini sağlayacak, somut özellikli fizyolojik gereksinimlere ilaveten güvenlik, soyut özellikli ödüllendirme ve cezalandırmayı ve son olarak da iş koşullarını kapsamaktadır.
- ✓ **Aidiyet / İlişki Kurma (Relatedness) İhtiyacı:** İhtiyaçlar Hiyerarşisinin sevgi, ait ve saygı gereksinimine karşılık gelmektedir.
- ✓ **Gelişme (Growth) İhtiyacı:** İhtiyaçlar Hiyerarşisinin tepe basamağında yer bulan kendini gerçekleştirme gereksinimine ilaveten saygınlık gereksiniminin bir yönünü içine almaktadır.

Maslow'a göre ihtiyaçlar ayrı ayrı giderilme özelliğine sahipken Alderfer bunun aksi yönde görüş bildirerek üç tür olarak belirlediği ihtiyaçların tümünün bir seferde deneyimlenmesinin imkân dâhilinde ve iş aracılığıyla tatminin mümkün olduğu sonucuna varmıştır (Gülner, 2007: 178).

2.1.2. İş Tatmininde Dışsal Faktörleri Dikkate Alan Teoriler

Bu gruptaki teorilerin amacı bireyin davranışında baştan sona kadar geçen süreçte gerçekleşen faaliyetlerin ana sebeplerini açıklamaktır. İnsanlar farklılaştıkça düşünceleri ve değer yargıları da farklılaşacaktır. Bireysel bazdaki bu farklılıkların motivasyon üzerindeki etkilerine odaklanan süreç kuramları kapsam kuramlarının aksine ihtiyacın kendisine değil giderilmesine yönelik olarak dışsal faktörlerden yani ödüllerden hareketle ortaya çıkmışlardır. Süreç kuramlarının yanıt aradığı soru güdülerin davranışı nasıl oluşturduğudur (Tok, 2007: 18).

2.1.2.1. Adams: Denkserlik (Eşitlik) Kuramı

Amerikalı psikolog John Stacey Adams tarafından geliştirilen bu teori, bir çalışanın işine harcadığı çaba (girdi) ile karşılığında elde etmiş olduğu sonuç (çıkıtı) arasındaki denge esasına dayanır. Girdilerle çıktılar arasındaki denge, bir çalışanın üretkenliğine katkıda bulunan, onun memnun ve motive olduğunu hissetmesini sağlayan bir unsurdur.

Çalışanlar; birtakım girdiler (çaba, emek, örgütsel pozisyon ve statü, eğitim vb.)kullanarak bunun karşılığında neyi elde ettiklerini, kısacası, çabalarının nasıl sonuçlandığını (ücret, maaş, terfi vb.) bilmek ve bu sayede örgütte eşitliği tartmak istemektedirler. Birey elde ettiği sonuçları kendisiyle aynı örgütte bulunan diğer çalışanlarla karşılaştırır. Eğer işgören, yaptığı karşılaştırma sonucunda eşitsizlik olduğu kanısına varırsa bu eşitsizliği giderici davranışlarda bulunması gerektiği sonucuna varacaktır.

Genel olarak işgörenler, kendilerine karşı gösterilen tutum veya muamelenin diğer işgörenlerle denk seviyede olmasını beklediklerinden bu durum onların iş motivasyonları üzerinde etkili olmaktadır (Gray ve Starke, 1984: 86).

Bu teori, ücret ve koşulların tek başına neden motivasyonu belirlemediğini açıklamaya yardımcı olur. Mesela, bir çalışana terfi veya ücret artışı yapmanın neden diğerleri üzerinde moral bozucu bir etkisi olabileceğini de açıklar. İnsanlar adil veya avantajlı bir şekilde muamele gördüklerinde kendilerini motive etme olasılıkları daha yüksektir; haksız yere muamele gördüklerinde ise hoşnutsuzluk ve aşağılanma duygularına eğilimli olurlar. Böyle durumlarda işgörenin olumsuzluk şeklindeki algısı iş motivasyonu ve tatmini üzerindeki etkileri de haliyle olumsuz olacaktır.

2.1.2.2. Vroom: Beklenti Teorisi

İş tatmini kavramına zemin hazırlayan önemli teorilerden biri de Victor H. Vroom'un (1964) *Beklenti Teorisi*'dir. Daha ziyade örgütsel davranış başlığı altında irdelenen ve aynı zamanda bir motivasyon teorisi olan bu görüş, iş doyumunu ilk inceleyen başlıca çalışmalardan biri olarak literatürdeki yerini almıştır. Montana çalışmanın eksenini şu söylemiyle açıklamıştır: “*Bu teori, organizasyonların*

ihtiyaçlarını açıklamak için ödül ile performans arasında doğrudan bir ilişki kurarak ödüllerin muhatapları tarafından ne kadar istendiği ile doğru orantılı olarak bireyler üzerindeki etkisini belirlemektedir.” (Montana ve Charnov, 2008: 248).

Beklenti teorisi, davranışların sonuçlarının yaratacağı haz duygusunu üst düzeyde tutmak ve acıyı en az seviyeye indirmek olan alternatifler arasından yapacağımız bilişsel seçimlerimizden kaynaklandığını varsayar. Bir çalışanın performansının kişilik, beceri, bilgi, deneyim ve yetenekler gibi bir takım bireysel faktörlere dayandığını fark eden Vroom, motivasyonun bireyin çaba ve performansıyla ilintili olduğunu; bu ilişkide beklenti, aracılık ve değer faktörü değişkenlerinin de mutlaka hesaba katılmasını gerektiğini vurgular. Bunlara kısaca değinecek olursak:

- ✓ **Beklenti:** “Eğer azami düzeyde gayret gösterirsem yönetim tarafından bu gayretim farkına varılacak mı?”
- ✓ **Aracılık:** “Eğer iyi bir performans değerlemesi alırsam bu örgütsel ödüllere ulaşmamı sağlayacak mı?”
- ✓ **Değer:** “Ödüllendirildiğim takdirde, ödüller benim için çekici olacak mıdır?”

Daha açıklayıcı olmak gerekirse, bu teori; işgörenlerin ortaya koydukları çaba ile bu çabanın sonucunda sergiledikleri performans sonucunda elde ettikleri kazanımlar arasında ciddi bir ilişki olduğuna inandıkları fikrine dayanan bilişsel bir süreç olduğu fikrine dayanır. Buna göre, üst düzeyde sergilenen bir çabanın iyi performansla sonuçlanacağı ve iyi performansın da birey tarafından istenen/beklenen ödüle yol açacağına inanmaları halinde motive olmaları kolaylaşacaktır. Bireyin davranışlarının, algılanan değer üzerinden açıklamaya çalışılan bu teori; mesleki tercih, iş tatmini, etkin iş performansı, örgütsel davranış, liderlik gibi alanlarda teorik yenilikler için zengin bir kaynak olmuştur (Van Eerde ve Thierry, 1996: 575).

2.1.2.3. Locke: Amaç Kuramı

Hedef belirlemenin işgören performansı ve iş tatmin düzeyinde yükseltici etkide bulunduğunu düşünen Edwin Locke; uygulayıcısı olduğu bu teoriyi, kişinin zorlu bir hedef belirlediğinde daha kolayca elde edilebileceği bir hedefe nazaran daha

fazla motive olarak daha fazla performans sergilemek zorunda kalacağı fikri üzerine kurmuştur (Gannon, 1979, s. 175).

Birey sahip olduğu kişilik doğrultusunda birtakım amaçlar belirler ve bu amaçlar doğrultusunda hareket etme güdüsüyle davranışlarına yön verir. Amaç ve davranış arasındaki neden-sonuç bazlı bu yakın ilişkiyi kendine hareket noktası edinen teori; bireyin belirlemiş olduğu amacın ulaşılabilirlik derecesiyle ilgilenerek amaçların iş başarımı üzerinde etkili olduğunu savunur.

Enerjisini belirlediği amaç uğrunda harcayan bir çalışan bu uğurda motivasyonunu yüksek seviyede tutarak iş performansı da arttırmış olacaktır.

2.2. İŞ TATMİNİ KAVRAMININ TANIMLANMASI

İş memnuniyetini doğru ve yeterli şekilde tanımlamak kolay değildir. Bununla birlikte çoğu analist, iş tatmininin, bireyin entelektüel veya rasyonel tepkilerden ziyade işe yönelik duyguları veya duygularıyla ilgili olduğu konusunda hemfikirdir.

Genel bir ifadeyle bireyin, işine yönelik olarak yaptığı öznel değerlendirmeyi ve bu değerlendirme sonucunda kendisinde yarattığı duyguları ifade eden iş tatmini daha ziyade bu duyguların olumlu olan kısmı için kullanılmaktadır. Bireyin işiyle ilgili öznel değerlendirmelerinin sonucunda mesleğine duyduğu duygusal tepkileri (duygular) hem de işin bilişsel değerlendirmesini (düşünceler) içerir.

İş tatmininin hem düşünce hem de duyguların etkileşimi olarak kabul edilip edilmeyeceği, bilişsel ve duygusal yönlerin farklı boyutlara ayrılması gerekir gerekmediği konusunda tartışmalar vardır. Bu yaklaşımı savunanlar, bilişsel odaklı iş doyumu ölçütlerinin iş temelli doyum ölçütlerine göre farklı davranışları öngördüğünü gösteren çalışmalara işaret etmektedir. İş tatminine yönelik yapılan ilk çalışmalardan bu yana, iş tatmini endüstriyel ve örgütsel psikolojinin en çok tartışılan konularından biri olan kavram, kendi başına değerli bir sonuçtur. Buna ilaveten diğer önemli bireysel ve örgütsel sonuçlar için de itici güçtür. Bu kavramın önemi, iş tasarımı, liderlik ve çalışanın geri çekilmesi gibi birçok teoride merkezi rol oynamasından kaynaklanmadır.

İş tatmini kavramının oluşmasına zemin hazırlayan gelişmeler ve bu gelişmeler ışığında ileri sürülen teori ve kuramlar incelendiğinde, kavramın varlığının kabul edilmesine karşın kavrama ait tam bir tanımın bulunmadığı görülmektedir. Başta örgütsel davranış olmak üzere yönetim alanında, endüstri ve örgütsel psikoloji, çalışma davranışları gibi disiplinlerin yakından ilgilendiği konu üzerine hatırı sayılı miktarda araştırma yapılmış ve pek çok tanım ortaya çıkmıştır. İş tatmini kavramına atfedilen tanımlar genel olarak oluşturulan teoriler ışığında geliştirilmiştir. Bu teorilerin odağı önceleri verimlilik ve çalışan devri konuları iken sonrasında ihtiyaçların tatminiyle ilgili mevzular olmuştur.

Karmaşık, çok yönlü ve öznel bir kavram olan iş tatminiyle ilgili literatür incelendiğinde kavramın tanımlanması konusunda farklı bakış açıları bulunduğu görülür. Bazı kuramcılar bireyin işine yönelik duyguları üzerinden hareket ederken; bazıları ise içsel ve dışsal boyutlarına ağırlık vermiş; bazıları da doyumun olması/olmaması veya doyumsuzluğun olması/olmaması şeklinde tanımlama yapma yoluna gitmiştir. Bazı araştırmacılar ise bireyin işinden ne beklediği, içinde bulunduğu çevrenin sunduğu imkân ve fırsatların düzeyi ile o çevreden ne elde edebildiğinin ifadesi olarak belirlendiği üzerinden değerlendirme yapmışlardır (Kaynak, 1990: 63).

Hali hazırda mevcut iş memnuniyeti ve mesleki rehberlik anlayışına öncü olarak önemli katkılarda bulunan Robert Hoppock, iş tatmini konusu için başlangıç sayılabilecek bir dönemde *mesleğe uyum* konusu üzerinde hassasiyetle durmuş, iş tatmini hakkında anket oluşturarak araştırmalarını bir kitapta yayınlamıştır. Tezini savunmak amaçlı yaptığı üç farklı çalışmayı anlattığı kitabında yazar; iş tatmini kavramını; bir insanın işinden memnun olduğunu söylemesini sağlayan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların bir kombinasyonu olarak tanımlamıştır (Bowling ve Cucina, 2015: 109). Bu yaklaşıma göre, iş tatmini birçok dış faktörün etkisi altında olmasına rağmen, çalışanın nasıl hissettiği ile ilgili olması gereken bir durum olarak kalmaktadır (Abbas, Mudassar, Gul ve Madni, 2013: 525-526).

Beklenti Teorisinden hareketle; örgüt içindeki bir bireyin işine karşı nasıl güdülendiği ve sahip olduğu çekim ve beklentiler karışımının farklı olacağı vurgulayan Vroom, iş tatminini; çalışanların işlerindeki rolüne karşı duygusal

tepkileri olarak tanımlamış; işgörenin tepkileri olumlu ise *iş tatmini*, olumsuz ise *iş tatminsizliği* olarak ifade etmiştir (Vroom, 1964).

İş tatminine hem ihtiyaç hem de işten beklenenler odaklı bir bakış açısı getiren Herzberg'in çalışmaları, fiziksel ve psikolojik ayrıma gidilmesini "akıl ve beden birbiriyle yakından ilişkili" olduğu gerekçesiyle iş tatmini konusunda en çok kullanılan araştırmanın sahibi olan Locke tarafından eleştirilmiştir (Saari ve Judge, 2004: 396).

Locke' a göre iş tatmini; "...bireyin işiyle ilgi deneyimlerinin değerlendirilmesi sonucunda varılan olumlu bir duygusal durum..." (Locke, 1976: 1304); "...bireyin işine olan beklentileri ile iş sonuçlandırıldığında elde ettiklerinin bir sonucu olarak hoşya giden ve olumlu yönde gelişen duygusal ifadelerdir..." (Locke, 1969: 319).

Vroom'un beklenti kuramını genişleterek yeniden yorumlayan iki teorisyen Porter ve Lawler (1968: 20); iş tatmini olumlu yönde olan bir çalışanın performansının yüksek olacağı fikrinden hareketle "*çalışma süreci içinde gösterilen toplam çaba karşılığında alınan ödüllerin toplamıdır*" şeklinde tanımlamışlardır. Teorisyenler iş tatmini kavramını iki geniş etkene bağlı olarak sunmuşlardır. İşgörenin çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri, maaş vb. teşvik edici unsurlar, işteki refah düzeyinin yüksek olması gibi etmenler işin kendisiyle doğrudan ilişkili olmadığından *tatmin edici dış faktörler* olarak anılırken; *tatmin edici iç faktörler* olarak da işin kendisiyle doğrudan ilişkili olan başarı ve bağımsızlık gibi duygular işaret edilmiştir.

Alanyazında karşımıza sıklıkla çıkan diğer bir tanım ise Arnold ve Feldman tarafından yapılmıştır: "İş tatmini bireylerin mesleklerine yönelik sahip oldukları genel olumlu etki ve duyguların miktarıdır." (Arnold & Feldman, 1986)

Spector'a göre(1996: 235) iş tatmini durumsal bir yapıya sahiptir. İşgören işin herhangi bir unsurundan ötürü tatmin olsa bile işle ilgili başka bir faktörden dolayı memnuniyetsizlik yaşıyor olabilir.

Johannah Sherrer (1985); “*Bireyin işine ve yaşamdaki hedeflerine yönelik tutum ve beklentilerini yansıtan dinamik ve değişken bir fikirdir*” (Aktaran, Thornton, 2000: 219).

Robbins ve Judge (2005:74) iş doyumunu, işgörenlerin işe yönelik bireysel tutumları olarak nitelendirmiştir. Buna göre işi hakkında olumlu duygulara sahip bireylerin iş doyumunun yüksek seviyelerde olacağı; buna karşın işine karşı olumsuz duygular besleyen bireylerin düşük seviyede iş doyumunu yaşayacaklarını belirtmiştir.

Mullins ise (2005: 943) işe bireyin işine karşı tutumu ve içsel bir durumu olarak görerek iş tatmininin farklı insanlar için farklı şeyler ifade edebilecek karmaşık ve çok yönlü bir kavram olduğunu belirtmiştir.

İş tatmini, “*Çalışanların işlerine ilgili tutumları, işe karşı psikolojik olarak biriktirdikleri ve çalışma alanında kendilerini nasıl hissettikleri gibi birçok davranış ve duyguyu*” ifade eder (Schultz ve Schultz, 1990: 334).

İş tatmini Peretomode (1991: 212) tarafından çeşitli iş aktiviteleri ve ödüller ile edinilen kazanımlara ilaveten çalışma ortamının durumuna göre kişinin işiyle ilgili sahip olduğu duygu ve etkileşimler olarak tanımlanmıştır. Peretomode’n bu görüşü Kreitner ve Kinicki tarafından destek görerek çalışanın ihtiyaçlarının algılanması ve örgütün genel durumundan kaynaklı duygusal bir cevap niteliğinde olduğu şeklinde yeniden tanımlanmıştır (Aktaran; Olorunsola, 2013: 168). Bu görüşlere paralel olarak Riggio (2013: 218); “İş tatmini kişinin işi hakkında sahip olduğu duygu ve tutumdur. İyi ve kötü, olumlu ve olumsuz, belirli bir işin tüm yönlerinin, memnuniyet ya da memnuniyetsizlik duygularının gelişimine katkıda bulunur” şeklinde görüş bildirmiştir.

Yabancı kaynaklarda sıklıkla motivasyon ile ilişkilendirilerek işgören duyguları üzerinden değerlendirilerek tanımlanan iş tatmini kavramı ülkemizde de rağbet gören bir konu olarak benzer kriterler açısından incelendiği görülmektedir. Öne çıkanlardan bazıları şöyledir:

“*İş tatmini, bireyin işine karşı gösterdiği olumlu duyguların bütünüdür*” (Erdoğan , 1996: 271-272).

Alanında otorite bir isim olan Prof. Dr. Tamer Koçel'in konuyla ilgili tanımı şöyledir: *“İş tatmini; çalışma psikolojisi alanında yaygın biçimde kullanılan, bir başka birey tarafından doğrudan gözlenmeyen, sadece ilgili birey tarafından hissedilerek tanımlanabilen ve ifade edilebilen iç zevki veya iç huzuru anlatan bir kavramdır”* (2003: 307).

Organizasyon içinde çalışan tüm elemanların benimsediği tutumlar grubuna iş tatmini denir (Kantar, 2010: 19).

İşgörenin duyguları üzerinden değerlendirme yapılarak elde edilmiş bir başka tanım ise Eren (2014: 202)'e aittir: *“İş tatmini denince işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve işe sunduğu katkının sağladığı bir mutluluk akla gelir.”*

Görüldüğü üzere yabancı kaynaklarda olduğu gibi ülkemizde de iş tatmini kavramına genel bakış ağırlıklı olarak duygular üzerinden olmuştur. Çalışanların işte geçirmiş oldukları süreye bağlı olarak parçası oldukları örgüte ve iş çevresine ilişkin bir dizi deneyimleri ve buna bağlı olarak da duyguları oluşacaktır. İşgören ile onun işi ve iş çevresi arasındaki ilişkiyi gösteren iş tatmini; bireyin işle ilgili deneyimlerini nasıl algıladığını ifade etmeye çalışan bir terim olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğer birey sahip olduğu tutumu haz ve mutluluk ile ifade edilebiliyorsa iş tatmininden bahsetmek mümkün olacaktır. Eğer bireyin işine olan tutumu olumsuzluklar ihtiva ediyorsa düşük iş tatmini veya iş tatminsizliği söz konusu olmaktadır.

2.3. İŞ TATMİNİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Kuruluş amacına uygun olarak faaliyet göstermeleri gereken örgütlerin bunu yapabilmek için çalışanların performanslarından olabildiğince yararlanmaları gerekmektedir. Buna karşın bir örgütün içinde yer alan birey de çalışma yaşamı boyunca yaptığı iş ve çalışma ortamına dair pek çok deneyim kazanmakta; sahip olduğu bu deneyimler sonucunda işine karşı birtakım duygular besleyerek işine ve/veya parçası olduğu örgüte karşı bir tutum geliştirir. Bu tutumların genel bir sonucu olan iş tatmini oldukça dinamik yapılı ve çok sayıdaki fiziksel, psikolojik, demografik, durumsal ve işyeri değişkeniyle ilişkili faktörel yapısıyla çoğu araştırmanın ana çalışma konusu olmuştur (Connoly ve Myers, 2003:152).

Herzberg'in, işgörenlerin bireysel özelliklerine ilaveten içinde bulunduğu çevre unsurlarının iş tatmini üzerinde etkili olduğu şeklinde sonuçlanan Çift Etmen Kuramı, iş tatminini oluşturan faktörlerin belirlenmesi bakımından önemli bir çalışma olarak görülmüştür. Bu kurama göre; işgörenin kötümser ve tatminsiz olmasına sebep olan unsurlar bireyin kendisinden kaynaklı olarak *Hijyen Etmenleri*, bireyi mutlu ve motive eden özendirici ve tatmin edici unsurlar ise örgütle alakalı olduğu için *Motive Edici Etmenler* olarak anılmıştır.

Bir başka araştırmada, George ve arkadaşları; çalışanların tatmin seviyesini etkileyen dört faktörden bahsetmiştir. Bunlar; kişilik, değerler, iş ortamı ve sosyal çevre olarak belirtilmiştir (George ve Jones, 1996: 71-72).

Bireyin kişisel özellikleri kendi doğalarından beslenen bir durum olduğundan, üyesi oldukları örgüte ilişkin koşullardan hangi düzeyde etkilenip nasıl bir tutum geliştireceği de yine büyük oranda sahip oldukları kişisel özelliklere bağlı olacaktır. Baron ve Greenberg'e göre (1986) bireyin eğitim seviyesi, iş deneyimi, sosyal çevresi gibi faktörler işe ve iş koşullarına ilişkin değerlendirmeleri şekillendirerek tutum geliştirilmesinde etkileyici olmaktadır (Lam, 1995: 73).

Bireysel, toplumsal ve kültürel bakımından farklılık arz eden, temelde işgörenin sahip olduğu iş tatmin düzeyinin, performans ve iş üretkenliği üzerindeki etkisini anlamak için yapılan araştırmalar genellikle iki ayırım üzerinde durmaktadır: Bireysel faktörler ve örgütsel faktörler.

2.3.1. İş Tatmini Düzeyinde Etkili Olan Bireysel Unsurlar

Bünyesinde çalıştığı örgütün amaçlarına ulaşmasına hizmet eden bir işgören, aynı zamanda kendi amaçlarını da dikkate almak ve bu koşullar altında etkin ve verimli bir şekilde çalışmak durumundadır. Eğer işgören bireysel ve örgütsel düzeyde amaç uyumunu sağlayamazsa etkin ve verimli bir şekilde çalışma yönündeki çabası sekteye uğrayabilir. Böyle bir durumda, işgören çalıştığı ortamda mutsuz veya memnuniyetsiz olabilir. Aynı zamanda işgörenlerden birini memnun eden bir durum diğeri için memnuniyetsizlik yaratabilir. Bireyin sergilemiş olduğu bu tutumun ana nedeni ise onun kişilik özelliğidir. Bireysel farklılıkların ortaya çıkışındaki en önemli etken olan bu özelliğe şekil veren unsurlar iş tatmini açısından;

yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi demografik özellikler, kişilik özellikleri ve motivasyonu, bilgi ve becerileri şeklinde sıralanabilir.

2.3.1.1. Cinsiyet

Cinsiyetin iş tatmini üzerindeki etkisinin önemi konusunda görüş birliği içinde olan çalışmalar, aynı görüş birliğini, hangi cinsin diğerine karşın daha fazla iş tatmini yaşadığıyla ilgili olarak yakalayamamıştır. Bazı araştırmalar kadınların iş tatmin düzeyini erkeklere oranla daha yüksek tespit ederken, tam aksini söyleyen araştırmalar da bulunmaktadır. Başka bir araştırma ise eşit şartlarda çalışan bireylerin cinsiyet gözetilmeksizin iş tatmin düzeylerinin aynı olduğunu göstermiştir. Bu farklılığın nedenlerine getirilen açıklamalardan biri Rockman (1985: 45) tarafından bazı mesleklerin bazı cinsiyete daha çok hitap ettiği şeklinde yapılmıştır.

Alanyazında kadınların iş tatmin düzeyinin düşüklüğüne getirilen açıklamalar ana hatlarıyla aşağıdaki gibidir:

- ✓ Kadınların daha vasıfsız işlerde çalışmaları,
- ✓ Aldıkları ücretin erkeklere kıyasla daha düşük olması,
- ✓ Kadının toplumsal yapı içindeki eş ve annelik rolünün çalışma yaşamında ilerlemesinin onu kişisel yönden zorlaması ve bu nedenle ücret gibi unsurların iş tatmininde öncelikli hale gelmesi.

2.3.1.2. Yaş

Konuyla ilgili yapılan çalışmalar genel olarak yaşın artmasıyla birlikte tatmin düzeyinin de arttığını göstermiştir. Genç çalışanların işlerine dair yüksek olan beklentileri tatminsizliğe neden olurken ilerleyen yaşla birlikte terfi olanakları ve sunulan ödüllerin de etkisiyle tatmin duyguları da yükselişe geçmektedir. Bunun altında yatan sebep ise ilerleyen yaşın beraberinde getirdiği iş ve yaşam tecrübesinin motivasyon düzeyini yükseltmesidir. İşiyile ilgili tecrübe ve becerisini zamanla artıran bir işgörenin daha iyi işler yapabileceğine yani performansının artacağına olan inancı tatmin duygusunu yükseltir. Bu durum Locke, Porter ve Lawler'in performansın iş tatminine olumlu katkısı bulunduğu yönündeki görüşleriyle de paralellik gösterir (Kantar, 2010: 62).

2.3.1.3. Medeni Durum

İş tatminine medeni durumun etkilerini inceleyen araştırmalar genel olarak evli çalışanların bekârlara göre daha tatmin sahibi oldukları yönünde sonuç bildiği görölür. Buna paralel olarak evli çalışanların daha az devamsızlık ve daha az işten ayrılma eğiliminde olduğu gözlenmiştir (Barak, Nissly, ve Levin, 2001: 630-631).

Bekâr bir birey yalnızca kendine karşı sorumluyken evli birey için devreye eşi girdiğinden medeni durum bireylerin işlerine karşı olan davranışları üzerinde etkili olmaktadır.

2.3.1.4. Eğitim Seviyesi

Değişen ve gelişen dünyanın daha fazla eğitim olanağına fırsat vermesiyle bireylerin eğitim seviyeleri de giderek yükselmektedir. Çalışma hayatında daha eğitimli kişilerin daha nitelikli işlerde çalışması, buna karşın eğitim seviyesi düşük olanların daha az bilgi ve beceri gerektiren pozisyonlarda istihdam edilmesi iş tatmininin eğitim seviyesiyle kıyaslayan çalışmalar yapılmasına vesile olmuştur.

Genel itibariyle yüksek eğitimli işgörenlerin, eğitim seviyesi düşük çalışanlara göre kendilerini daha tatminkâr hissettiği yönünde araştırmalar mevcutken bunun tam aksini söyleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Ama ağırlıklı görüş, eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanların iş tatmininin düştüğu ve bunun nedeni olarak da yüksek düzeyli eğitim alanların daha zor tatmin edilebilecek ya da gerçekçi olmayan beklentiler içine girmeleri hususu gösterilmiştir (Balay, 2014: 144).

2.3.2. İş Tatmininde Etkili Olan İş ve İş Ortamından Kaynaklı Unsurlar

İşgörenin farklı özelliklere haiz faktörlerce etkilenmesi sonucu oluşan, duygusal bir durumu ifade eden iş tatmini, bireysel ve örgütsel faktörlerin etkileşimiyle şekillenmektedir. İşgörenlerin iş tatminine ulaşmalarında örgütün çalışanlarına sunduğu değerler belirleyici rol oynamaktadır. Bireyin işine karşı geliştirdiği tutum sonucunda olumlu ya da olumsuz duyguların ortaya çıkışında ekseriyetle dış faktör ve koşulların etkisi bulunmaktadır.

Misener ve arkadaşlarına göre (1996: 87-88) iş tatmini; ücret, işin kendisi, mesleki fırsatlar, avantajlar / yararlar, örgütsel uygulamalar gibi belirli unsurlardan etkilenen çok yönlü bir kavramdır.

Vaughn ve Dunn (1974: 163-164): “İş tatmini bir çalışanın maaşı, işi, terfi olanakları, meslektaşları ve yöneticisiyle ilgili hissidir... Bununla birlikte, yönetsel bir bakış açısıyla, memnuniyetin her bir ögesini ayrı ayrı incelenmesi tavsiye edilir.”

Genel itibarıyla bireyi işi konusunda motive ederek iş tatminine ulaşmasını sağlayacak beş ana faktör üzerinde durulduğu görülmektedir. Bunlar; ücret, işin özelliği, çalışma koşulları, yöneticilerin yaklaşımı ve işgörenin iş arkadaşlarıyla olan ilişkileridir (Luthans, 2011: 141-142).

2.3.2.1. Çalışma koşulları ve örgüt iklimi

Luthans işin içeriğini önemli bir memnuniyet kaynağı olarak görerek, sıkıcı ve monoton olmayan bir işin en önemli motive kaynağı olduğunu belirtmiştir (Luthans, 2002: 143).

İş tasarımı işin özellikleriyle ilgili olarak yapılan araştırmalar, işin kendisinden ve özerklikten alınan geri beslemenin işle ilgili en önemli motivasyon faktörlerinden ikisi olduğunu göstermektedir. Bu araştırmalar, işin muhteviyatının kişilik ve iş tatmini arasındaki ilişkide köprü görevi gördüğünü, çalışanların işlerinin yaratıcı gereklilikleri karşılandığında, tatmin olma eğiliminde olduklarını ortaya çıkarmışlardır (Judge, Bono, ve Locke, 2000: 247). Yıllar boyunca yapılan farklı çalışmalarda yapılan anketler, doyurucu bir işin önemli bileşenlerinin ilginç ve zorlu çalışmaları içerdiğini göstermiştir. Aynı şekilde kariyer gelişiminin hem genç hem de daha kıdemli çalışanlar için oldukça önemli olduğunu ortaya koymuştur.

Luthans işin içeriğini önemli bir memnuniyet kaynağı olarak görerek, sıkıcı ve monoton olmayan bir işin en önemli motive kaynağı olduğunu belirtmiştir (Luthans, 2002: 143). İşini sıkıcı ve monoton bulan bireylerin iş tatmininin düşük olduğu (Spector, 1996: 223-224), özellikle kitle üretimi gibi kendini tekrarlayan standart işlerde çalışanların sıklıkla tatminsiz oldukları görülmüştür (Keser, 2014:

146). Bu tür işlerde çalışanların işinden sıkılmasına yol açmakla birlikte beraberinde yalnızlık, dalgınlık, umutsuzluk, depresyon gibi psikolojik eğilimlere yol açabilmektedir.

İşin kendisiyle ilgili önemli unsurlar, İş Özellikleri Kuramının teorisyenleri Hackman ve Oldham (1976: 257)'a göre; işin gerektirdiği beceri çeşitliliği, bireyin işiyle özdeşleşmesi, işin anlamı, işgörene tanıdığı özerklik ve performanstır (Spector, 1996: 216). Bu beş temel özellik bir araya getirildiğinde, bir işin kapsamı, karmaşıklığı ve mücadelesini tanımlar. İş özellikleri teorisi ile yüksek kapsamın iş doyumuna, düşük kapsamın ise can sıkıntısı ve memnuniyetsizliğe yol açtığı varsayılmaktadır.

İşgörenlerin verimlilik ve performansı üzerinde doğrudan etkiye sahip bir diğer unsur da iş ortamının fiziki özellikleridir. Yönetim tarafından işgörenlerin ihtiyaç ve beklentilerine uygun olarak dizayn edilmiş bir ortamda çalışan işgören için daha verimli çalışmasına vesile olacak bir durum söz konusu olacağından işe adaptasyon beraberinde işle bütünleşmeyi getirecektir. İşle uyumu sağlamış bir birey işine karşı daha pozitif duygulara sahip olacağından kendini daha tatminkâr hissedecektir. Bahsi geçen bu silsile; çalışma mekânlarının düzenlenmesinde işin temposuna uygun ve bireyde çalışma isteği uyandıracak şekilde bir yapılandırmaya gidilmesinin, hem işletme hem de işgörenler açısından çok daha iyi sonuçlar vereceğini göstermektedir. Sonuç olarak daha iyi çalışma koşullarının daha iyi tatmin düzeyine neden olduğu söylenebilir (Baş ve Ardıç, 2002: 80). Buna karşın olumsuz çalışma koşullarında çalışmak zorunda kalan bir birey iş tatmini yaşayamayacak veya düşük oranda gerçekleşecektir.

2.3.2.2. Yöneticilerin yaklaşımı ve yönetim tarzı

Bireyin işine karşı geliştirdiği tutumu etkileyen bir diğer faktör de örgütün yönetsel tutumları ve bunun işgören açısından nasıl algılandığıdır. Yönetim; çalışanların kararlara katılımını sağlayarak ve/veya çalışan merkezli bir yönetim anlayışı benimsemek suretiyle iş tatmini sağlayabilir.

Yönetimsel mevzularda kararlara iştiraki sağlanan bir işgörenin kendine olan güveninin artması sağlanabilir. Kararlara katılan iş gören, işine, iş arkadaşlarına ve

yönetime karşı olumlu duygular besleyeceğinden iş tatmini yükselecektir. Böylece iş tatmini artmış işgörenlere sahip olmanın yanında, iş yerindeki nihai kararların iyileşmesine önemli katkıda bulunulmuş olur. Çalışan merkezli ve iş görenleri destekleyici ilişkiler geliştirmek suretiyle benimsenen destekleyici bir yönetim anlayışı çalışanların iş tatmin düzeylerinin yükselmesini sağlayacaktır.

2.3.2.3. Ücret ve yan ödemeler

Ücretler vb. ödemeler iş memnuniyeti açısından önemli ama bilişsel olarak karmaşık ve çok boyutlu bir faktör olarak kabul edilmektedir. Para, insanların yalnızca temel ihtiyaçlarını elde etmelerine yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda üst düzey ihtiyaçların karşılaması bakımından da memnuniyet sağlamada aracı rolü oynar.

Çalışanlar açısından ücret, yönetimin organizasyona katkılarını nasıl görüldüğünün bir yansıması olarak değerlendirilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2013: 131). Yapılan çalışmalar ücretin; başarı ve takdir gibi içsel ödüllerle karşılaştırıldığında zayıf bir motivasyon aracı olduğunu göstermiştir. Bu görüşü desteklemeyen araştırmalar da mevcuttur. Örneğin; çalışma yaşamına yeni başlamış ve nispeten genç yaşta olan bir birey için ücret ilk sıralarda yer alabilir.

Ücretin satın alma gücünün bir göstergesi olmasından başka toplumsal statüyü belirlemek gibi bir yönü de vardır. Paranın kendisine sağlamış olduğu bu statüden dolayı birey iş tatmini yaşayabilir. Bundan başka, ücretin birey için kendisine adil davranıldığının ve emeklerinin karşılığını alıp alamadığını belirleyen bir anlamı vardır.

Ücret faktörüyle ilgili genel kanı “ücret arttıkça tatmin de artar” şeklinde olmasına karşın yapılan çalışmalar bu görüşü her zaman destekler nitelikte değildir. Ama elbette ki bu durum, ücretin iş tatminine olan katkısının önemsiz bir düzeyde olduğu anlamı taşımamaktadır.

2.3.2.4. Kariyer ve Terfi Olanakları

“Sürekli aynı işi yapmaktan şikâyetçi değilseniz sorun yok tabii. Ama beş yıl boyunca siz kendinizi geliştirirken, bu görmezden geliniyor, terfi imkânınız varken terfi edemiyorsanız, ‘Yardımcı’ olarak başladığınız işte ‘Uzmanlık’

unvanına geçiş çok zor gözükiyorsa, yani kariyer anlamında bulunduğunuz yerde bir gelecek göremiyorsanız, mesleki tatminsizlik kaçınılmazdır.”¹³.

Bir insan kaynakları uzmanının öncü nitelikteki bir online istihdam sitesine verdiği bu demeç, günümüz iş hayatının rekabetçi ortamının işgörenleri nasıl etkilediğini ve kariyer olanaklarının iş tatmini üzerindeki etkisinin anlaşılması noktasında güncel bir bakış açısı sağladığı söylenebilir.

Yapılan araştırmalar, iş tatmini ile mesleki kariyer olgusu arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir (Sevimli ve İşcan, 2005: 58). Bir işgören işinde geçirdiği zaman ve artan deneyimleri sonucunda işindeki rutin ve monoton yapıdan sıkılarak yetki ve sorumluluklarını sorgulamaya başlayabilir. Bunun sonucunda da sahip olduğundan daha yüksek bir mevkie terfi etmek isteyebilir. Eğer çalışan bakımından terfi imkânları kısıtlı ise ya da mümkün değilse işine yönelik şevki ve heyecanını kaybederek tatminsizliğe düşebilir.

Terfi sonucunda sadece ücret ya da yetki artışı söz konusu olmakla birlikte aynı zamanda bireyin yükselen statüsüyle birlikte toplumsal konumuna da olumlu katkısı bulunabilir. Nitelik bakımından daha üst düzey mevkilerde görev yapanların toplumsal açıdan değerlendirildiğinde tatmin düzeylerinin ağırlıklı olarak yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalar, yönetici kademesinde çalışan veya meslek itibariyle statüsü yüksek bir pozisyonda bulunan işgörenlerin daha düşük statüde çalışanlara oranlara daha yüksek iş tatminine sahip olduklarını öngören sonuçlar bildirmektedir.

Bireyin davranışları bakımından çok yönlü bir önem taşıyan mesleki prestij ve statü; iş doyumunu üzerinde olumsuz etkilere de neden olabilir. Çünkü belirli bir statü simgesine sahip olmayan ancak bunun olması gerektiğini düşünen yöneticiler, işgörenlerce tatsız veya sinirli olarak nitelendirilebilirler (Davis, 1988: 43).

2.3.2.5. Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler

Bireyi işyerine bağlayan, onu çalışmaya teşvik eden, mutlu kılan ve dolayısıyla tatmin duygusu yaşamasına vesile olan bir diğer unsur da iş arkadaşlarıyla olan ilişkileridir. İnsan yaşamı açısından, yapmakta olunan işin bu

¹³<https://www.kariyer.net/ik-blog/is-tatmini-aslinda-nedir/> (Erişim Tarihi: 4 Mayıs 2019)

denli önemli oluşunun bir nedeni de işyerinde geçirilen sürenin önemli bir zaman alıyor olmasıdır. Özellikle özel sektörde en çok yakınılan konulardan biri olan günlük çalışma süresinin, insanın ailesi ya da değer verip önemseydiği diğer kişilere ayırdığı süreden daha uzun olmasıdır. Sosyal bir varlık olan insan mesai saatlerinin önemli bir kısmını ise çalışma arkadaşlarıyla birlikte geçirmektedir. Birey kendisini mutlu ya da memnun edecek iş ilişkileri kurabilmişse, iş hayatı onun için zevkli hale gelecektir. Öyle ki; işini sevmeyen bir birey sırf iş arkadaşlarından dolayı işe gitmek isteyebilir.

Çalışma arkadaşlarıyla iletişim, kabul görme ve yardımlaşma gibi hususlarda sıkıntı yaşayan işgören için böylesi bir ortamda çalışmanın memnuniyet verici olmayacağı açıktır. Herzberg'in motivasyon eksenli çalışmalarından bugüne gelen pek çok araştırma, işgörenin çalışma ortamındaki diğer bireylerle olan ilişkisinin önemli olduğu sonucunu göstermiştir.

2.3.2.6. İş güvencesi yokluğu

Ağırlıklı olarak çalışma hakkının korunması anlamı yüklenen "İş güvencesi" kavramı, işgörenlerin, şimdi ve gelecekle ilgili belirsizliğe yönelik bilişsel endişeleri olarak görülmekte ve özellikle son dönemlerde iş tatminini belirleyen unsurlar arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Hemen her ülke ekonomisinin en çok zorlandığı konulardan biri olan istihdam meselesi, iş güvencesi olgusuna hassas bir yaklaşıma sebep olmuştur.

Özellikle işsizlikle mücadelenin yoğun olduğu, ekonomik krizlerle karşı karşıya kalan ülkelerde, iş bulma (Keser, 2014: 155) ve işini kaybetme endişesi yaşayanlar bireyler açısından iş güvencesi meselesi daha da önem arz etmektedir. Örneğin; 2003'de yayınlanan bir çalışma, iş güvenliğinden endişe duyan kadınların, ölümcül olmayan bir kalp krizi geçirme ihtimalinin diğerlerine göre daha fazla olduğunu bildirmiştir (Stein, 2003: 12).

İş güvencesiyle ilgili olarak yapılan çalışmalarda; işgörenin sağlık durumuyla birlikte fiziki ve psikolojik iyilik hali, örgüte bağlılığı ve performansı, işe devam etme ya da ayrılma gibi çalışanların davranışlarına yönelik olgularla ilintilendirildiği görülür. Bu araştırmalar iş güvencesine, "*...çalışanın istediği sürece çalıştığı*

işletmede görevini sürdürebilmesi veya uzun süreli çalışma imkânına sahip olması...” anlamında değerlendirilerek kullanılmıştır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 36).

İşi bakımından kendini güvende hissetmeyen bir çalışan, bu güvensizliğinin sonucunda örgüte yararlı olma noktasında isteksizlik yaşayabilir ve performansı düşebilir. Hatta böyle bir ortamda çalışmak istemeyebilir.

2.4. İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ VE SONUÇLARI

İnsan kaynağı olmadan hiçbir organizasyonun vücut bulmasının mümkün olamayacağı gerçekliğinden hareketle kurumların, hem yakın çevresi hem de tüm dünyadaki değişikliklere ayak uydurması ve bu değişimi pozitif bir bakış açısıyla mesailerine entegre edecek yenilikçi uygulamalarda bulunmaları gerekir.

İş tatmini eksikliğinin, düşük düzeyde çalışan bağlılığı ile sonuçlanarak kurumsal hedeflerde sapmalara ve başarısızlığa neden olacağı (Olorunsola, 2013: 167-168), buna karşın çalışanların işlerinden memnuniyet duymalarının performans ve yaratıcılıkları üzerindeki olumlu etkisinin ise mutlaka dikkate alınması gerektiği açıktır. Örgütsel alanda yapılan araştırmalar göstermektedir ki; iş tatmini yaşayan çalışanların üretken olma ve işte kalma olasılıkları daha yüksektir (McNeese Smith, 1997: 53-54).

Örgütsel faaliyetleri ve işgörenleri aynı zamanda etkileyebilme özelliğine sahip olan iş tatmini olgusu; işgücünün verimliliği, performansı, devir hızı, bağlılık, stres, depresyon, tükenmişlik gibi kavramlarla ilişkili bulunmuştur.

2.4.1. Yüksek moral ve motivasyona katkı sağlaması

Hedefe ulaşma noktasında itici bir güç olan motivasyon, belirli bir amaç doğrultusunda davranışta bulunmayı ifade eder. Bir istek ya da ihtiyaçla başlayan dürtü, bu ihtiyacı gidermek maksadıyla bilişsel hareketlere dönüşür ve son olarak amaca ulaşım doyuma kavuşmakla son bulur. Tüm bu süreç güdülenme (motivasyon) olarak anılmaktadır.

Bir bireyin, yapmaya muktedir olduklarının sınırlarını eğitim ve yetenek seviyeleri belirlerken; yapabildiklerinin sınırlarını ise moral ve motivasyonlarının ne düzeyde olduğu belirler. Eğer ki bir birey gerçek manada motive olabilmişse mutlaka elinden gelenin en iyisini yapmak için çabalayacaktır.

İşine motive olmuş bir çalışan iş doyumuyla birlikte yüksek moral seviyesine sahip olur. Böylece daha enerjik ve coşkulu çalışabilir. Bununla birlikte kişinin çalışma konusundaki istekli hali zorlu durumlar karşısında daha dirayetli olmasını sağlar. İşyerindeki emir-komuta zincirindeki konumuna göre daha uyumlu davranış sergileyerek işbirliğine yatkın olur. Ve son olarak tüm pozitif yönelimler işgücü maliyetlerinin en önemli nedeni olan devir hızı ve işe devamsızlığın azalmasıyla sonuçlanır. Böylece işgörenin işyerine olan faydası artmış olur.

2.4.2. İşe bağlılık seviyesinde artış

Çalışanın işini benimsemesi manasına gelen işe bağlılık, iş tatminiyle güçlü bağı olan bir diğer unsur olarak, yapılan araştırmalar iki kavram arasında güçlü bir bağ olduğunu göstermektedir. Yüksek iş tatmini; çalışanların işe bağlılık, ve işyerini sahiplenme duygusunda artışa neden olurken, işten ayrılma gibi olumsuz durumlar üzerinde azaltıcı etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Duygusal anlamda işiyle bağ kuran bir çalışanın güdülenmesi çalışan açısından kolay olacağı gibi örgüt bakımından da güdülenmiş bir çalışana amaçlar doğrultusunda yöneltme ve yönetmek de kolaylaşacaktır. Oysaki işiyle ilgili olarak tatminsizlik yaşayan bir birey işiyle bağ kurmakta zorlanacak ve bu olumsuzluk davranışlarına da yansiyacaktır. Bu durumun nihai sonuçları ise; sıklıkla gündeme gelen şikâyetler, örgüt hakkında olumsuz eleştiriler, diğer işgörenleri olumsuz yönde etkileme, işi yavaşlatma, işe devamsızlık ve nihai olarak da işten ayrılma ile sonuç verebilecektir.

İşle ilgili beklentilerini karşılayabildiğini düşünen bir işgörenin işleyle olan bağı daha kuvvetli olmakta ve bu sayede bir parçası olduğu örgüte karşı aidiyet duygusu hissetmektedir. Örgüt açısından verimli ve yüksek performanslı çalışanlarını elde tutabilmek maksadıyla, işgörenlerin tatmin düzeylerini yükselterek bağlılıklarını arttırmak mümkün olabilir.

2.4.3. Örgüte uyum sağlanması

İş tatmininin örgüt bağlamında sağladığı bir diğer fayda ise iş ortamında bütünleşme ve birliğin sağlanmasına katkıda bulunmasıdır. Sadece örgüt açısından değil işgörenler bakımından da kazanımlar içeren bu durumun en önemli artısı, yönetici ve diğer çalışanların örgütün belirlenen amaçlarına doğru ilerlemesi bakımından sağladığı katkıdır. Çalışanların örgütle bütünleşebilmesinin en önemli sonucu ise işten kaçma ve iş gücü devrinin düşmesiyle birlikte artan verimliliğin üretim seviyesinin üst düzeyde gerçekleşmesidir.

İşgörenlerin, işletmenin amaçlarını gerçekleştirme gayesiyle uyum içinde çalışabilmeleri öncelikle onların işlerinden tatmin olmaları ile mümkündür. Bireysel anlamda tatmine ulaşmış olan bir çalışan, her şeyden önce işini severek yapacak ve gerektiğinde iş arkadaşlarıyla birlikte hareket edecektir. Böylece işi yavaşlatma, bölüm veya gruplar arası dengenin bozulması şeklinde görülebilecek bazı aksamaların önüne geçilerek verimlilik ve etkinlik artırılmış olacaktır.

2.4.4. Yaşam tatmini sağlama

İş kavramı, birey açısından özellikle ekonomik düzeydeki ihtiyaçlarını karşılıyor olmasına ilaveten kişinin psikolojik durumunu da yakından etkileyen insan hayatındaki en önemli faaliyetlerden birisidir. Bu nedenle de iş hayatının genel özelliklerinin insan yaşamının diğer unsurlarını da etkilediği kabul edilmektedir.

İş tatmininde olduğu gibi “Yaşam Tatmini” de büyük oranda duygusal bir zemin üzerinde inşa edilmiş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Ve yine iş tatmininde olduğu gibi kesin bir tanım yapmanın kolay olmadığı, ağırlıklı olarak bireyin kendi yaşamıyla ilgili kendi düşüncelerinden beslendiği söylenebilir. Bu doğrultuda, yaşam tatmini, “...kişinin bir bütün olarak kendi hayatının genel kalitesini pozitif olarak değerlendirmesinin derecesidir...” (Aşan ve Erenler, 2008: 206).

Bireyin yaşam tatmini kendi yaşamıyla doğrudan ilişkili olan; sosyal hayatı, kültürel aktiviteleri, aile yaşantısı, kişilik özellikleri, psikolojik özellikleri, beklentileri, inançları, deneyimleri, işi gibi faktörlerden etkilenir. İş tatmini sadece

işle ilgiliyken yaşam tatmini ise bireyin yaşamının her boyutuyla yakından ilgilidir. Sonuç olarak; işin insan hayatında önemli bir yeri bulunmakta ve buna binaen de iş tatmini, yaşam tatmini üzerinde etkili olmaktadır.

2.5. İŞ TATMİN DÜZEYİ VE SONUÇLARI

Her insanın hayat tarzı, ihtiyaç ve beklentileri birbirinden farklıdır. Bu farklılıklar davranışlarımıza yön veren temel unsur olan güdülere sebep olur. Aynı şekilde kişiyi motive eden faktörler de bireyden bireye farklılık gösterir. Bir çalışan için ücret ön planda olurken başka bir çalışan için işinden zevk almak yeterli olabilmektedir.

İşgörenlerin memnuniyet düzeyinin ölçümü kolay olmadığı gibi çalışanların tatmin duygusunu arttırmak da basit bir iş değildir. Genel olarak verimlik düzeyi, şikâyet ve kırgınlıklar, moral seviyesi, işe devamsızlık ve son olarak da işgören devir hızındaki artış genel bir memnuniyetsizliğin varlığını işaret ediyor olabilir (Barutçugil, 2002: 100-101).

Çalışanın işine karşı ortaya koyduğu genel bir tutumu ifade eden iş tatmini; bu tutumun olumlu yönde olması durumunda “iş tatmini”, olumsuz yönde olması durumunda ise “iş tatminsizliği” şeklinde tanımlanır. Her birey beklenti ve ihtiyaçlarına uygun bir iş ortamında çalışarak işi için harcadığı emeğin karşılığı almak ister. Eğer birey işine yönelik bu çaba ve beklentilerinin sonucunda varmış olduğu noktada işine karşı olumsuz duygular besliyorsa, iş tatminsizliğinden bahsetmek mümkün olur. Bu durum bireyin davranışlarına yansyarak işe devamsızlık, işten ayrılma gibi olumsuz eylemlerle sonuçlanabilir.

2.5.1. İşgören performansı üzerindeki etkileri

Öncü nitelikteki Hawthorne Araştırmalarının “işinden memnun bir çalışanın daha çok üreteceği ve performansının artacağı” yönünde sonuçlanması; araştırmacı ve teorisyenlerde iş tatmini ile performans arasında kuvvetli bir ilişkinin olduğu şeklinde yaygın bir kanıya sebep olmuştur. Ancak sonrasında yapılan araştırmalar “İşinden memnun çalışanlar, işinden memnun olmayan meslektaşlarından daha iyi performans gösteriyor mu?” soruna cevap aramış, bu ilişkinin her zaman olumlu

sonuçlanmadığı (Brayfield ve Crockett, 1955: 52), hatta iş tatminsizliği yaşayan çalışanların bile yüksek performans sergileyebildiklerini göstermiştir.

Birbirinin tam tersini söyleyen bu iki görüşe ilaveten performans ve dolayısıyla iş tatmini üzerinde etkili bazı unsurlardan söz etmek mümkündür. Örneğin, işgörenin sergilediği performans örgüt tarafında doğru bir şekilde ödüllendirilir ve bu ödül çalışan tarafından adaletli bulunursa, birey kendisini işi bakımından daha tatmin olmuş hissedebilir. Ancak, işgören, emeğinin karşılığını alamadığını ya da diğer çalışanlara kıyasla kendisine adil davranılmadığını düşünüyorsa iş tatminsizliği yaşayarak performansı negatif etkilenebilir.

2.5.2. İşe karşı davranış ve tutumlar üzerindeki etkileri

İşine karşı olumsuz duygular içinde olan bir işgören, iş tatminsizliğine neden olan sebep veya sebeplerden ötürü, örgüte, örgüt üyelerine ve hatta müşterilere karşı zarar vermeye yönelik davranışlar sergileyebilir. Kasıtlı olarak yapılan bu eylemler hırsızlık, sabotaj, misilleme, taciz, şiddet gibi örgüt ve örgüt üyelerine zarar vermeye yönelik eylemler şeklinde olabileceği gibi; örgütçe belirlenen kural ve ilkelerin bilinçli ihlali, işi gerektiği şekilde yapmama, geçersiz mazeretlere dayalı devamsızlık şeklinde de ortaya çıkabilmektedir (Fox, Spector ve Miles, 2001: 292). Bu yönde yapılan araştırmalar, işgörenlerin çalıştıkları işletmeden bir şey çaldığı, yöneticilerin ise işyerinde şiddet veya tehditlere maruz kaldıklarını göstermektedir.

2.5.3. İşyerinde meydana gelen hata ve kazalar ile ilişkisi

Çalışanların işleriyle ilgili yaptıkları hataları ve yaşadıkları kazaları bireyin tatminsizliğine bağlayan görüşün temelinde, tatminsizliğe neden olan asıl durumun işgörenin konsantre ve dikkat eksikliği içinde olduğudur. İş kazaları üzerine yapılan araştırmalar ağırlıklı olarak şans faktörü ve teknik etkenler üzerinde yoğunlaşırken, bu durumu iş tatminiyle ilişkilendiren verilerin sınırlı olduğu görülmektedir. Ancak yine de özellikle fiziki anlamda üretim yapılan örgütlerde daha fazla karşılaşılan iş kazalarının tutarlı şekilde ilişkili olduğu faktörler; çevre, çalışanların ruh hali, iş prosedürlerinin mahiyeti, iş tatmini ve strestir. İş kazalarını araştıran bazı çalışmalara göre çalışanın iş tatmininin artması, işyerinde fiziksel tehlikeleri ortadan kaldırmak

kadar önemlidir (Personnel 1991'den aktaran; Kim , McInerney , ve Alexander, 2009: 63).

2.5.4. İşe devamsızlıkla ilişkisi

Devamsızlıkla ilgili tatmin edici bir tanım bulunmamasına rağmen, çalışanların planlı olarak işe devam etmemesini devamsızlık olarak tanımlamak yaygın bir kullanım şeklidir. Basit bir ifadeyle işgörenin geçerli bir nedeni olmaksızın sıklıkla işe gelmemesi “devamsızlık” (Özcan, 2011: 120) veya “işten çekilme” olarak adlandırılmaktadır. İşe devamsızlık, genel olarak çok yönlüdür ve yalnızca bireylerin sağlık durumundan değil, buna ilaveten çalışma ortamı, biyolojik faktörler, çalışmaya yönelik tutum ve bağlılık, genel ekonomik koşullar ve diğer sosyal psikolojik belirleyicilerden de kaynaklıdır.

İş tatminiyle ilişkili diğer durumlarda olduğu gibi bireylerin işe devamsızlığını tatmin düzeyine bağlayan araştırma sonuçlarında tutarsızlık olduğu görülmektedir. Bazı teorisyenler konuyla ilgili böylesi karışık sonuçların ortaya çıkmasını biyografik ve durumsal değişkenlerin devamsızlık üzerindeki etkilerine bağlarken (Scott ve Taylor, 1985: 599) bu durumu deneysel çalışmaların yetersizliğiyle ilişkilendiren araştırmalar da mevcuttur. Nicholson, Brown ve Chadwick-Jones (1976: 728), iş tatmini üzerine 16 farklı örgütte toplamda 1222 kişiyle yaptıkları çalışmada “devamsızlık ve iş tatminsizliği arasındaki ilişkinin ampirik olarak desteklenemez olduğu” sonucuna varmışlardır.

Günümüzde çoğu araştırmacı işe devamsızlık yapma ve akabinde işten ayrılma sürecinde etkili olan ana etkenin çalışanların iş tatminsizliği olduğu görüşünde hemfikirdir. Konuya yönelik güncel çalışmalar incelendiğinde iş tatmini ve işe devamsızlık arasında ağırlıklı olarak ters yönlü ilişki saptadığı görülecektir. Hoque ve Islam (2003: 81); Bangladeş'te yürüttükleri çalışmalarının sonucunda, çalışanların iş tatmin seviyesindeki düşüşün işe devamsızlık oranında artışa neden olduğunu tespit etmişlerdir.

2.5.5. İşten ayrılma ve işgören devir hızı üzerindeki etkisi

Çalışanların işten ayrılmasıyla sonuçlanan süreci anlamak, örgütsel etkililik ve bağlılık için gerekli olan stratejilerin belirlenebilmesi bakımından oldukça önemlidir. Bireyi mevcut işinden ayrılıp yeni bir iş bulmaya yönelten nedenler genel olarak sektör koşulları, alternatif iş imkânları, kişinin örgütteki kıdemi gibi faktörlerdir.

Genel itibarıyla, yüksek düzeyli iş tatmininin işgörenlerin işten ayrılması ya da işgören devrinin düşük seviyede seyretmesine yardımcı olduğunu söylemek mümkün olabilir. Ancak yine de yüksek iş tatmininin işgören davranışları üzerindeki etkisinin her zaman için olumlu yönde katkı sunduğu söylenemez. Örneğin, Luthans (2011: 145)'a göre, genel ekonomik gidişatın iyi olduğu dönemlerde veya işsizlik seviyesinin düşük olduğu zamanlarda bile işgören devir hızı artış gösterebilir, çünkü insanlar diğer kuruluşlarla daha iyi fırsatlar aramak isteyebilirler.

Bireylerin işten ayrılma niyetleri ve bu doğrultuda ortaya çıkabilecek olan yüksek seviyedeki işgören devir hızı, örgütsel açıdan başka sıkıntılarla sonuçlanabilecek bir sürece dönüşebilir. İşten ayrılanların yerine yenilerin temin edilmesi, deneyimli olsalar bile onlar için yeni olan bu iş ortamında işin nasıl ilerlediği veya örgütün hangi politikaları takip ettiği gibi konularda, çalışanın eğitilmesi zorunluluğu doğacaktır. Tüm bu süreçte harcanan zamanla birlikte yine bu durumdan kaynaklı ortaya çıkacak olan ilave masraflar ve benzeri sıkıntılar örgütsel açıdan da iş tatmininin önemine işaret etmektedir.

“Yüksek çalışan memnuniyeti düşük işgören devri ya da yüksek iş tatminine yol açar mı?” sorusuna her zaman “evet” cevabı vermek mümkün olmasa da, iş doyumu ve işgücü devir hızı arasında orta derecede ters bir ilişkiyle sonuçlanan araştırmalar mevcuttur.

Sonuç olarak yüksek iş memnuniyeti devir hızını düşük tutmada tek başına yeterlidir demek mümkün olmasa da ciddi boyutlu tatminsizliğin devir hızında yükselmeye neden olacağı açıktır.

2.5.6. İşgören sağlığı üzerindeki etkileri

Bireyin sahip olduğu tatmin düzeyinin etkili olduğu bir diğer konu bireyin fiziki ve psikolojik sağlıklarının bu konudan nasıl etkilendiğidir. Çalışanların davranışları üzerinde önemli rolü bulunan ruhsal sağlık durumları ve işle ilgili beklentileri memnuniyet düzeyleri üzerinde birtakım sonuçlar yaratır. İşle ilgili yüksek memnuniyete sahip çalışanların daha sağlıklı hissettiklerini, yeni işleri daha hızlı öğrendiklerini, iş kazalarını azalttıklarını ve daha az şikâyet yaşadıklarını gösteren araştırmalar mevcuttur. Başka bir deyişle iş tatminsizliği ile bireyin yaşadığı sağlık sorunları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Çalışanların yaşam dengesi üzerinde olumsuz etkiler yaratan stres, bireyi bedensel ve ruhsal olarak zorlayan bir durumdur. Çalışanların en önemli sorunlarından biri olan işe bağlı algılanan *stres* ile iş doyumu arasında güçlü bir negatif ilişki olduğu bilinmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO), bireylerin zihinsel sağlığı üzerindeki en olumsuz etkiye sahip faktörün iş kaynaklı stres olduğu; kayıp çalışma günleri veya devamsızlığın önemli bir kısmının stres yüzünden meydana geldiğini bildirmiştir.¹⁴

Stres gibi depresyon ve anksiyete sorunları da işyerinde işçileri etkileyen ve özellikle de devamsızlık üzerinde oldukça etkili olan diğer bir sağlık sorunudur. Durmuş ve Günay (2007: 145); hemşirelerin iş tatmin düzeyi ile durumluk ve sürekli anksiyete düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, hemşirelerin genel sağlık algılarının olumsuz olması durumunda genel iş tatmini seviyelerinin düştüğünü belirtmiştir.

¹⁴https://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/ (Erişim Tarihi: 22 Mayıs 2019)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırma esas itibarıyla çalışanların “Pozitif Psikolojik Sermaye” düzeyleri ile “İş Tatmin” düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla yapılmıştır. Bu temel amaçla birlikte bazı demografik faktörlerin bu iki olguyu nasıl etkilediğinin de belirlenmesi hedeflenmiştir.

Demografik özellikler; davranışları etkileyen tutumlar üzerinde belirleyici rol oynayarak çalışanların algı, motivasyon, performans ve iş tatmini düzeylerini etkilemekte, bu nedenle de çalışanlar ve örgütler açısından önem arz etmektedir. Cinsiyet, yaş gibi demografik özellikler hem iş tatmini hem de psikolojik sermaye üzerinde etkili olduğu düşünüldüğünden bu iki kavram arasındaki ilişki bahsi geçen demografik faktörlerin ışığında ölçülmek istenmiştir.

Yukarıda belirtilen hususlar dikkate alınmak suretiyle bu araştırmayla akademisyenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlandığından, bu beklenti doğrultusunda aşağıdaki ana sorulara yanıt aranmıştır:

1. Hakkâri Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerin genel Psikolojik Sermaye düzeyleri ile Özyeterlilik, Umut, İyimserlik Ve Esneklik düzeyleri hangi seviyededir?

2. Hakkâri Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerin genel İş Tatmini düzeyleri ile İçsel ve Dışsal İş Tatmini düzeyleri hangi seviyededir?

3. Cinsiyet, yaş, deneyim ve unvan gibi demografik unsurlar, psikolojik sermaye ve iş tatmini üzerinde etkili midir?

4. Psikolojik Sermaye bileşenleri ile İş Tatminini oluşturan alt boyutlar arasında ilişki var mıdır?

3.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Bu araştırmada benzer konuya yönelik olarak yapılmış çalışmalar dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1.H₀: *Psikolojik Sermaye Bileşenleri* ile cinsiyet unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık yoktur.

1. **H_{1a}:** Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Özyeterlilik* ile cinsiyet unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

1. **H_{1b}:** Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Umut* ile cinsiyet unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

1. **H_{1c}:** Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Esneklik* ile cinsiyet unsuru ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

1. **H_{1d}:** Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *İyimserlik* ile cinsiyet unsuru ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 2. H₀: Akademisyenlerin *İş Tatmini alt boyut düzeyleri* ile cinsiyet unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık yoktur.

2. **H_{1a}:** Akademisyenlerin *İçsel İş Tatmini* düzeyleri ile cinsiyet unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

2. **H_{1b}:** Akademisyenlerin *Dışsal İş Tatmini* düzeyleri ile cinsiyet unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 3. H₀: *Psikolojik Sermaye bileşenleri* ile *hizmet yılı* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık yoktur.

3. **H_{1a}:** Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Özyeterlilik* ile *hizmet yılı* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

3. **H_{1b}:** Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Umut* ile *hizmet yılı* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

3. **H_{1c}:** Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Esneklik* ile *hizmet yılı* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

3. **H_{1d}**: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *İyimserlik* ile *hizmet yılı* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 4.H₀: Akademisyenlerin *iş tatmini alt boyut düzeyleri* ile *hizmet yılı* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık yoktur.

4. **H_{1a}**: Akademisyenlerin *İçsel İş Tatmini düzeyleri* ile *hizmet yılı* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

4. **H_{1b}**: Akademisyenlerin *Dışsal İş Tatmini düzeyleri* ile *hizmet yılı* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 5.H₀: Psikolojik Sermaye bileşenleri ile *yaş* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık yoktur.

5. **H_{1a}**: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Özyeterlilik* ile *yaş* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

5. **H_{1b}**: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Umut* ile *yaş* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

5. **H_{1c}**: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Esneklik* ile *yaş* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

5. **H_{1d}**: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *İyimserlik* ile *yaş* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 6. H₀: Akademisyenlerin *iş tatmini alt boyut düzeyleri* ile *yaş* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık yoktur.

6. **H_{1a}**: Akademisyenlerin *yaşı* ile *İçsel İş Tatmini düzeyleri* arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

6. **H_{1b}**: Akademisyenlerin *yaşı* ile *Dışsal İş Tatmini düzeyleri* arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 7.H₀: *Psikolojik Sermaye bileşenleri ile unvan unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık yoktur.*

7.H_{1a}: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Özyeterlilik* ile *unvan* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

7.H_{1b}: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Umut* ile *unvan* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

7.H_{1c}: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Esneklik* ile *unvan* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

7.H_{1d}: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *İyimserlik* ile *unvan* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 8.H₀: *Akademisyenlerin İş Tatmini alt boyut düzeyleri ile unvan unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık yoktur.*

8.H_{1a}: Akademisyenlerin *İçsel İş Tatmini düzeyi* ile *unvan* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

8.H_{1b}: Akademisyenlerin *Dışsal İş Tatmini düzeyi* ile *unvan* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 9.H₀: *Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye bileşenleri ile İş Tatmini alt boyutları arasında bir ilişki yoktur.*

Hipotez 9.H₁: *Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye bileşenleri ile İş Tatmini alt boyutları arasında bir ilişki vardır.*

9.H_{1a}: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Özyeterlilik* ile *İçsel İş Tatmini* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

9.H_{1b}: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Özyeterlilik* ile *Dışsal İş Tatmini* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

9.H_{1c}: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Umut* ile *İçsel İş Tatmini* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

9.H_{1d}: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Umut* ile *Dışsal İş Tatmini* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

9. H_{1e}: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Esneklik* ile *İçsel İş Tatmini* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

9. H_{1f}: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Esneklik* ile *Dışsal İş Tatmini* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

9. H_{1g}: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *İyimserlik* ile *İçsel İş Tatmini* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

9. H_{1h}: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *İyimserlik* ile *Dışsal İş Tatmini* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile iş tatmini kavramları arasındaki ilişki, demografik değişkenler üzerinden, nedenleriyle birlikte ele alınıp incelenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda incelemeye ilgili detaylar şöyledir:

3.3.1. Örneklem Seçimi

Araştırmanın örneklemini 2008 yılında kurulan ve henüz genç bir üniversite olan Hakkâri Üniversitesi'nde görev yapan akademik personel oluşturmaktadır. Bu seçimin yapılmasında; saha çalışmasına konu olan üniversitenin yeni olması, henüz fiziki olarak kurulumunu tamamlayamamış olması, güçlü bir kültürel yapıyla birlikte bölgesel dinamiklerin etkili olduğu bir dönem ve konumda kurulmuş olmasından mütevellit yaşadığı zorluklar gibi faktörlerin incelenmesi gerekliliği dikkate alınmıştır. Bunların yanı sıra yine aynı sebeplerden kaynaklı olarak sadece üniversitede değil il genelindeki kamu kuruluşlarında dahi işgören devrinin nispeten yüksek olması araştırılmaya değer bulunarak böyle bir incelemenin yapılmasının gerekliliğinde etkili olmuştur.

Araştırmanın saha çalışmasını gerçekleştirmek maksadıyla, 2019'un ilk çeyreğinde yapılan anket çalışması için, 2018 yılı sonu itibarıyla Hakkâri Üniversitesi'nin akademik personel verileri dikkate alınmıştır. Hakkâri Üniversitesi

2018 Yılı Faaliyet Raporunda yer alan bilgiler doğrultusunda akademik personelle ilgili veriler aşağıdaki gibidir.¹⁵

<i>Profesör</i>	: 6
<i>Doçent</i>	: 4
<i>Dr. Öğr. Üyesi</i>	: 65
<i>Öğretim Görevlisi</i>	: 99
<i>Araştırma Görevlisi</i>	: 120
TOPLAM	: 294

Araştırma sürecinde toplam 294 akademisyenin tümüne ulaşılmak istenmiş olsa da özellikle “Araştırmanın Kısıtları” bölümünde belirtilen sebeplerden kaynaklı olarak tesadüfî yöntemle 205 akademisyene ulaşılabilmiş, ulaşılan akademik personelden 176'sı anketleri doldurmuştur. Geri dönüş yapan 176 adet anketten 151 tanesi gerektiği şekilde doldurulmuş olup analizler için uygun bulunmuştur. Araştırma süreci sonunda toplam 151 anket formu üzerinden araştırma analizleri gerçekleştirilmiştir.

3.3.2. Araştırmanın Kısıtları

Daha önce de belirtilmiş olduğu üzere henüz kurulumunu tamamlayamamış genç bir kurum olan Hakkâri Üniversitesi, ağırlıklı olarak yine kendisi gibi genç akademisyenlerden oluşmaktadır. Akademisyenlerinin eğitime önem veren yönetim anlayışı dolayısıyla başta ÖYP’li Araştırma Görevlileri olmak üzere akademik personelin önemli bir kısmı yüksek lisans ya da doktora eğitimleri için görevlendirme almak suretiyle başka üniversitelerde çalışma hayatlarına devam etmektedir.

Görevlendirme almaksızın Hakkâri’de görevini icra ederken aynı zamanda ekseriyetle ÜNİP kapsamında eğitimlerine devam eden Öğretim Görevlileri de sayıca dikkate alınması gereken bir düzeydedir. Başta bu nedenler olmak üzere akademisyenlerin bir kısmı da araştırma yapmak, aylıksız izin almak ve sağlık ve benzeri nedenlerle Hakkâri’de bulunmaması anketlerin dağıtılmasında ilk kısıt olarak karşımıza çıkmıştır.

¹⁵<https://www.hakkari.edu.tr/Document/Rapor/15320191231701.pdf> (Erişim Tarihi: 26 Nisan 2019)

Dikkate alınması gereken bir diğer konu ise özellikle göreve yeni başlayan ÖYP’li araştırma görevlilerinin işe başlamalarının hemen ardından eğitim amacıyla başka kurumlara görevlendirilerek çalışma hayatlarına orada devam ediyor olmalarıdır. İş ve işle ilgili koşulların “İş Tatmin Ölçeği” bakımından önemli bir unsur olması dikkate alınarak bu konumdaki akademisyenlerle anket çalışması yapılması uygun görülmemiştir.

Yine aynı şekilde Hakkâri Üniversitesi’nde yeni göreve başlayanlarla bir diğer ifadeyle anketin yapıldığı dönem itibarıyla üç aydan az bir süredir bu kurumda görev yapan akademisyenlerin “İş Tatmin Ölçeği”nin muhteviyatı sebebiyle ankete katılmaları uygun bulunmamıştır.

Kısıt olarak nitelendirilemeyecek, ancak belirtilmesi gereken bir başka husus ise Profesör (6 kişi) ve Doçent (4 kişi) unvanına sahip akademisyenlerin sayı bakımından analize uygun bulunmamış olmasıdır. Bu sebeple ankette yer alan “unvan” sorusunun seçeneklerinde “Profesör” ve “Doçent” ifadelerine yer verilmemiş olup bunun yerine Dr. Öğr. Üyelerini de kapsayacak şekilde “Öğretim Üyesi” ifadesi kullanılmıştır.

Sayılan bu hususların dışında, araştırmada kullanılan anket metodu yapısı itibarıyla gönüllülük esasına dayalı olduğundan, sadece çalışmaya kendi istekleriyle katılmak isteyenlerle anket çalışması yapılmıştır.

3.3.3. Veri Toplama Yöntem ve Süreci

Araştırmaya esas teşkil eden bütün veriler, Hakkâri Üniversitesi’nin akademik personeliyle anket yapılmak suretiyle toplanmıştır. Ankette personelin demografik özellikleri anlamaya yönelik sorularla birlikte tezin konusuna istinaden toplamda 44 sorudan oluşan iki farklı ölçekten faydalanılmıştır.

Üç bölüm olarak değerlendirilen anketin birinci bölümünde cinsiyet, yaş, hizmet yılı ve akademik unvanları içeren demografik sorulara yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümünü 24 ifadeden oluşan “Psikolojik Sermaye Ölçeği”, üçüncü bölümü ise 20 ifadeden teşkil olan “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” oluşturmuştur.

Bireylerin psikolojik sermaye ve iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla hazırlanan ölçeklerle ilgili açıklamalar konunun devam eden kısmında yer almaktadır.

3.3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

3.3.4.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Örgütsel Davranış disiplini açısından yeni bir kavram olan Psikolojik Sermaye, Luthans ve çalışma arkadaşlarınca geliştirilerek (2007: 557) ölçümlerini yapabilmek maksadıyla da Psikolojik Sermaye Ölçeği oluşturulmuştur. **(Bkz. Ek 1)**

Psikolojik Sermaye Ölçeği toplamda 24 maddeden ve 4 alt bileşen/boyuttan oluşmaktadır. Bu bileşenler psikolojik sermaye kavramında olduğu gibi Özyeterlilik, Umut, İyimserlik, Esnekliktir. Her bileşen için ölçekte 6'şar ifade yer almaktadır. Ölçekte:

- Özyeterlilik boyutu ; 1,2,3,4,5,6 nolu ifadelerle,
- Umut boyutu ; 7,8,9,10,11,12 nolu ifadelerle,
- Esneklik boyutu ; 13,14,15,16,17,18 nolu ifadelerle,
- İyimserlik boyutu ; 19,20,21,22,23,24 nolu ifadelerle temsil edilmiştir.

Ölçeği oluşturan her bir soru/madde için; “Beni hiç tanımlamıyor=1 puan”, “Beni biraz tanımlıyor=2 puan”, “Kararsızım=3 puan”, “Beni iyi tanımlıyor=4 puan”, “Beni çok iyi tanımlıyor=5 puan” ifade ve değerlerden oluşan beşli Likert ölçeği kullanılmış ve katılımcılardan her bir madde için kendilerini en doğru şekilde ifade eden seçeneği işaretlemeleri istenmiştir.

Luthans ve arkadaşlarınca yapılan analizlerde ölçeğin güvenilirlik (Cronbach alfa) değeri 0,89 olarak tespit edilmiştir.

Ülkemizde ilk olarak Basım ve Çetin(2012: 129) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin güvenilirlik (Cronbach alfa) değeri 0,91 olarak hesaplanmıştır. Ölçek daha sonra Akçay (2014) tarafından incelemeye tabi tutularak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin faktöriyel geçerliliğine ilişkin analiz sonuçlarına göre ölçeğin orijinaliyle benzer sonuçlara ulaşılarak bileşenlere dair doğrulama yapılmıştır.

3.3.4.2.Minnesota İş Tatmin Ölçeği

Yapılan araştırmaya katılan akademik personelin iş tatmin düzeylerini tespit etmek amacıyla Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota İş Tatmin Ölçeği) uygulanmıştır. **(Bkz. Ek 2)**

Minnesota İş Doyumu Ölçeği, uzun form ve kısa form olarak betimlenen Uzun formda, her biri iş doyumunun farklı bir boyutunu temsil eden 20 öge ile ilgili beşer ifadeden oluşan toplam 100 ifade bulunmaktadır. Kısa formda ise işin içsel niteliğine ilişkin doyumla ilgili 12 maddeden oluşan; diğeri ise işin dışsal özellikleri ile ilgili 8 maddeden oluşan 2 alt boyutu yansıtan toplamda 20 ifade yer almaktadır.

Ölçekte 1'den 12'ye kadar olan ifadeler İçsel Tatmini ölçmeye yönelik iken; 13'den 20'ye kadar olan ifadeler ise Dışsal Tatmini ölçmek amacıyla hazırlanmıştır.

Bu araştırmada iş doyumunu ile ilgili ağırlıklı olarak tercih edilen Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin 20 ifadeden oluşan kısa formu (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire (SFMSQ))kullanılmıştır. Her bir ifadeye karşılık olarak; *“Hiç memnun değilim=1 puan”, “Memnun değilim=2 puan”, “Kararsızım=3 puan”, “Memnunum=4 puan”, “Çok Memnunum=5 puan”* şeklinde ifade ve değerlerden oluşan 5'li Likert ölçeği kullanılmış olup katılımcılardan her bir madde için kendilerini en doğru şekilde ifade eden seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

Ölçeğin sorularının içerik kapsamlarının araştırma konusunda istenene uygun olması, ifadelerin kolay ve anlaşılır oluşu, iş tatminini iç ve dış faktörler olarak sınıflandırması bu ölçeğin tercih edilmesinde etkili olmuştur.

Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması ilk olarak akademisyen Deniz Gökçora ve Güliz Gökçora (Baycan, 1985: 34) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeği kendi tezinde kullanmak isteyen Baycan (1985) tekrar çevir çalışması yaparak kendinden önceki çeviri çalışmasını doğrulamış, ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini sınavarak kendi tezinde kullanmıştır.

3.4.VERİLERİN ANALİZİ

Saha çalışmasına gönüllük esasıyla katılan akademisyenlerden elde 151 adet anket aracılığıyla toplanan veriler, hem betimsel hem de çıkarımsal istatistiksel teknikler aracılığıyla daha önceden belirtilen hipotezleri test etmek amacıyla toplanan veriler SPSS 23.0 programı aracılığıyla analiz edilmiştir.

Veri analizi sürecine geçilmeden önce ölçeklerin toplam puanları ayrı ayrı hesaplanmıştır. Veri analizi sürecinde betimsel analizler için frekans ve yüzdeler dağılımlara yönelik tanımlayıcı testler kullanılmış ve çıkan sonuçlar tablolastırılarak sunulmuştur.

Daha sonraki süreçte verilerin dağılımlarına yönelik olarak normallik testlerinden bir tanesi olan Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Bu testin tercih edilmesinin temel nedeni örneklem sayısının 50'nin üzerinde olmasıdır. Ortaya çıkan sonuçlar, sosyal bilimlere yönelik olarak gerçekleştirilen pek çok araştırmada olduğu gibi, dağılımın normal olmadığı yönündedir ($p < 0.05$).

Bu çerçevede iki bağımsız grup için Mann-Whitney U testi, değişken sayısı ikiden fazla olan bağımsız gruplar için ise Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Özellikle, non-parametrik testlerin post-hoc analizlerinin çoğu zaman kullanılamaması nedeniyle, özellikle ikiden fazla bağımsız gruplar için kullanılan Kruskal-Wallis H testi sonuçlarında anlamlı farklar ortaya çıktığı durumlarda ise Mann-Whitney U testi aracılığıyla grupların birbirleri arasındaki permutasyonel karşılaştırma yoluyla hangi grupların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılaşmış farklılaşmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır.

İlişki ve etkiye yönelik analizler için ise yine non-parametrik ilişkiyi ortaya koymak amacıyla Spearman's Rho Korelasyon Analizi tercih edilmiştir. Bu testin seçilmesindeki temel neden ise bağımsız değişkenlerin hepsinin birlikte bağımlı değişkenler üzerinde bir etkisinin olup olmadığını ortaya çıkarmasıdır.

3.4.1. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katkıda bulunan katılımcıların demografik bilgilerini temsil eden cinsiyet, yaş, kurumdaki deneyim süresi ve unvan gibi kişisel özelliklerine yönelik betimsel istatistik sonuçları tablolar halinde sunulmuştur. Bu tablolardaki verilere yönelik yorumlara ilgili tabloların altında yer verilmiştir.

Tablo 1: Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde(%)
Erkek	115	76.2
Kadın	36	23.8
Toplam	151	100.0

Tablo1’de öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların % 76,2’si erkeklerden, % 23,8’i ise kadınlardan oluşmuştur.

Tablo 2: Akademisyenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde(%)
≤-30	14	9.3
31-40	108	71.5
41-50	22	14.6
51-60	4	2.6
≥-61	3	2.0
Toplam	151	100.0

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaş gruplarına yönelik dağılımının sunulduğu Tablo2’ye bakıldığında, katılımcıların ağırlıklı olarak % 71,5’lik oranla meslekte kısmen yeni sayılabilecek 31-40 yaş aralığındaki akademisyenlerden oluştuğu görülmektedir. İkinci sırayı % 14,6’lık pay ile 41-50 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının, üçüncü sırayı ise % 9,3’lük pay ile 30 yaşından küçük akademisyenlerin aldığı saptanmıştır. Akabinde 51-60 yaş aralığında ve 61 yaşından büyük olan akademisyenlerin ise araştırma da sırasıyla % 2,6 ve % 2,0 ile azınlığı oluşturduğu görülmektedir. Bu sonuçların oluşmasında, araştırmaya konu olan kurumun henüz yeni kurulmuş bir üniversite olmasının önemli bir payının olduğu söylenebilir.

Tablo 3:Akademisyenlerin Hizmet/Deneyim Sürelerine Göre Dağılımı

Hizmet Yılı	Frekans	Yüzde(%)
5 yıldan az	64	42.4
5 yıldan fazla	87	57.6
Toplam	151	100.0

Tablo3'te katılımcıların kurumda geçen hizmetlerine yönelik deneyim süreleri görülmektedir. Hakkâri Üniversitesi'nde 5 yılı aşkın bir süredir görev yapan akademisyenlerin yüzdece daha fazla olduğu, bunu ise daha az bir oranla yani %42,4 ile 5 yıldan daha az bir süredir görev yapan öğretim elemanlarının takip ettiği görülmektedir. Sonuç olarak, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çoğunun daha deneyimli akademisyenlerden oluştuğu söylenebilir.

Tablo 4:Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Dağılımı

Unvan	Frekans	Yüzde (%)
Araştırma Görevlisi	21	13.9
Öğretim Görevlisi	84	55.6
Öğretim Üyesi	46	30.5
Toplam	151	100.0

Tablo4'de sunulan verilere göre öğretim elemanlarının meslek unvanlarının dağılımına bakıldığında bir denge olmadığı söylenebilir. 84 akademisyenden oluşan Öğretim Görevlisi kadrosunda görev yapanların %55,6'lık bir oranla ilk sırayı aldığı; 46 kişiden oluşan Öğretim Üyelerinin ise %30,5'lik payla ikinci sırada, geriye kalan 21kişinin oluşturduğu Araştırma Görevlilerinin de %13,9'luk dilimle son sırada olduğu görülmektedir.

3.4.2. Betimleyici İstatik Analiz Sonuçları

Araştırmanın bu bölümünde Psikolojik Sermayenin alt bileşenleri, bağımlı değişken olan iş tatmini ile incelemeye alınmıştır. Katılımcıların ölçekte yer alan her bir ifadeye verdiği cevaplar toplu şekilde değerlendirmeye alınarak aritmetik ortalaması bulunarak analize dair yorumlar bu değerler üzerinden yapılmıştır.

Araştırmaya konu olan değişkenlerin alt bileşenlerine ait ortalama, standart sapma, korelasyon ve güvenilirlik katsayıları Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5: Değişkenlerin Alt Boyutlarına İlişkin Betimleyici İstatistik Sonuçları

Değişken	Alt Boyutlar	N	Ss	Ortalama	Güvenirlilik
Psikolojik Sermaye	İyimserlik	151	,55	3,34	,841
	Öz yeterlilik	151	,60	4,26	
	Umut	151	,61	4,17	
	Esneklik	151	,52	3,70	
İş Tatmini	İçsel İş Tatmini	151	,61	3,93	,912
	Dışsal İş Tatmini	151	,72	3,92	

Tablo 5’e göre; Psikolojik Sermayenin alt bileşenleri ortalamalar bakımından, İyimserlik: 3,34; Esneklik: 3,70; Umut: 4,17; Özyeterlilik: 4,26 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre Hakkâri Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerin Psikolojik Sermaye düzeylerinin hem genel ortalama bakımından hem de her bir bileşen bakımından “yüksek” olduğu söylenebilir.

Yine Tablo 5’e göre; İş Tatmini alt boyutlarına ait ortalamalar, İçsel İş Tatmini: 3,93; Dışsal İş Tatmini: 3,92 olarak saptanmıştır. Buna göre Hakkâri Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerin İş Tatmin düzeylerinin hem genel ortalama bakımından hem de her bir alt boyut bakımından “yüksek” olduğu anlaşılmaktadır.

3.4.3. Hipotezlerin Analizi

Hakkâri üniversitesi öğretim elemanlarının iş tatmini ve alt boyutları olan içsel ve dışsal iş tatmini ile Psikolojik Sermaye Ölçeğini (PSÖ) temsil eden özyeterlilik, umut, esneklik ve iyimserliğe yönelik olarak bağımsız iki değişken arasında ortalamalar açısından anlamlı bir farklılığın varlığının bulunup bulunmadığını sınamak amacıyla Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Yapılan analiz neticesinde hem İş tatmininin alt boyutları seviyesinde hem de PSÖ ölçeğinin bileşenleri bakımından %95 oranında güvenilirlik düzeyine göre anlamlı derecede

farklılık gösteren sonuçlara ulaşılmıştır. Veriler araştırmanın hipotezleriyle ilişkilendirilerek sonuçlar ilgili bölümlerde sunulmuştur.

3.4.3.1. Cinsiyet Verileri Anlamlılık Sonuçları

Saha çalışması sonucunda elde edilen verilerin cinsiyet unsurunun psikolojik sermaye bileşenleri ve iş tatmini alt boyutları üzerinde bir etki yaratıp yaratmadığı Mann-Whitney U testi aracılığı ile incelenmiştir.

Cinsiyet ile psikolojik sermaye bileşenleri ilişkisi:

Cinsiyet faktörünün psikolojik sermaye bileşenleri arasında istatistiksel açıdan bir farklılık olup olmadığını inceleyen hipotezler aşağıda verilmiştir.

Hipotez 1.H₀: *Psikolojik Sermaye Bileşenleri* ile cinsiyet unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık yoktur.

1.H_{1a}: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Özyeterlilik* ile *cinsiyet* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

1.H_{1b}: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Umut* ile *cinsiyet* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

1.H_{1c}: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Esneklik* ile *cinsiyet* unsuru ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

1.H_{1d}: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *İyimserlik* ile *cinsiyet* unsuru ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo6'da sunulan analiz sonuçlarına göre; cinsiyet faktörünün Umut ($p=0,278$; $p>0,05$), Esneklik ($p=0,308$; $p>0,05$) ve Özyeterlilik, ($p=0,546$; $p>0,05$) bileşenleri üzerinde ortalamalar bakımından herhangi bir etki yaratmadığı istatistiksel olarak belirlenmiştir. Buna göre, erkek veya kadın akademisyen olmanın daha fazla psikolojik sermayeye sahip olunacağı anlamına gelmediği görülmüştür.

İyimserlik alt boyutu için ise durum farklılık arz ederek erkek ve kadın akademisyenler arasında ortalamalar açısından bir farklılık olduğu istatistiksel olarak ($p=0,044$; $p<0,05$) belirlenmiştir. Analiz sonucunda erkek akademisyenlerin

ortalamasının kadın akademisyenlere göre daha fazla olduğu, özellikle erkeklerin bu alt boyutta sahip oldukları daha fazla sıralama puanı ortalamasıyla kadınlara göre daha iyimser oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablo 6: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Alt Boyutlarının “Cinsiyet” Değişkenine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları

	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Özyeterlilik	Erkek	115	77,20	9199,50	1.610,5	,546
		Kadın	36	72,18	2276,50		
		Toplam	151				
	Umut	Erkek	115	78,15	8987,00	1.823,0	,278
		Kadın	36	69,14	2489,00		
		Toplam	151				
	Esneklik	Erkek	115	78,02	8972,00	1.838,0	,308
		Kadın	36	69,56	2504,00		
		Toplam	151				
	İyimserlik	Erkek	115	80,00	9199,50	1.610,5	,044*
		Kadın	36	63,24	2276,50		
		Toplam	151				

p<0,05*

Bu veriler doğrultusunda **1.H_{1a}**, **1.H_{1b}**ve **1.H_{1c}** hipotezleri red; **1.H_{1d}** hipotezi ise kabul edilmiştir.

Cinsiyet ile iş tatmini alt boyutları ilişkisi:

Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri ile cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek amacıyla oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

Hipotez 2. H₀: Akademisyenlerin *İş Tatmini alt boyut düzeyleri* ile *cinsiyet* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık yoktur.

2. H_{1a}: Akademisyenlerin *İçsel İş Tatmini* düzeyleri ile *cinsiyet* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

2. H_{1b}: Akademisyenlerin *Dışsal İş Tatmini* düzeyleri ile *cinsiyet* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Katılımcıların cinsiyetlerinin, iş tatmininin alt boyutları olan İçsel İş Tatmini ve Dışsal İş Tatmini üzerinde bir fark yaratıp yaratmadığı Mann-Whitney U Testi ile incelenerek elde edilen sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir. Bu tabloya göre erkek ve kadın akademisyenler arasında İçsel ($p=0,635$; $p>0,05$) veya Dışsal İş Tatmini ($p=0,270$; $p>0,05$) bakımından bir farklılık bulunmadığı istatistiksel olarak belirlenmiştir.

Tablo 7: Akademisyenlerin İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutlarının “Cinsiyet” Değişkenine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları

	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
İş Tatmini Ölçeği	İçsel İş Tatmini	Erkek	115	76,94	8848,50	1961,50	,635
		Kadın	36	72,99	2627,50		
		Toplam	151				
	Dışsal İş Tatmini	Erkek	115	78,19	8992,00	1818,00	,270
		Kadın	36	69,00	2484,00		
		Toplam	151				

$p<0,05^*$

Çıkan bu sonuçlara göre **2.H₀** hipotezi kabul; **2.H_{1a}** ve **2H_{1b}** hipotezleri ise red olmuştur.

3.4.3.2. Hizmet Yılı Verileri Anlamlılık Sonuçları

Saha çalışması sonucunda elde edilen veriler ışığında, hizmet yılı unsurunun psikolojik sermaye bileşenleri ve iş tatmini alt boyutları üzerinde bir etki yaratıp yaratmadığı Mann-Whitney U Testi aracılığıyla incelenmiştir.

Hizmet yılı ile psikolojik sermaye bileşenleri ilişkisi:

Akademisyenlerin Hakkari Üniversitesi’nde geçen hizmet sürelerinin, psikolojik sermaye alt bileşenleri üzerinde herhangi bir etki yaratıp yaratmadığını anlamak amacıyla oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

Hipotez 3. H₀: *Psikolojik Sermaye bileşenleri ile hizmet yılı* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık yoktur.

3. H_{1a}: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Özyeterlilik* ile *hizmet yılı* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

3. **H_{1b}**: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Umut* ile *hizmet yılı* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

3. **H_{1c}**: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Esneklik* ile *hizmet yılı* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

3. **H_{1d}**: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *İyimserlik* ile *hizmet yılı* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Hakkâri Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin, kurumda geçirmiş oldukları hizmet süresinin Psikolojik Sermaye bileşenleri üzerinde herhangi bir etkisinin bulunup bulunmadığını anlayabilmek amacıyla yapılan sınanama sonuçlarına göre psikolojik sermaye bileşenlerinin % 95'lik güvenilirlik düzeyine göre anlamlı derece de farklılaşan sonuçlara ulaşılmıştır. Anlamlılık düzeyinde netice veren sonuçlar Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının “Hizmet Yılı” Değişkenine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları

	Alt Boyutlar	Hizmet Yılı	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Özyeterlilik	5 yıldan az	64	66,29	4242,50	2162,50	,019*
		5 yıldan fazla	87	83,14	7233,50		
		Toplam	151				
	Umut	5 yıldan az	64	68,58	4389,00	2309,00	,072
		5 yıldan fazla	87	81,46	7087,00		
		Toplam	151				
	Esneklik	5 yıldan az	64	64,20	4108,50	2028,50	,004*
		5 yıldan fazla	87	84,68	7367,50		
		Toplam	151				
	İyimserlik	5 yıldan az	64	76,63	4904,50	2743,50	,878
		5 yıldan fazla	87	75,53	6571,50		
		Toplam	151				

p<0,05*

Elde edilen bulgular; hizmet süresi değişkeninin PsyCap bileşenlerinden Umut (p=0,072, p>0.05) ve İyimserlik (p=0,878, p>0.05) üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

Ancak Özyeterlilik ($p=0,019$, $p<0,05$) ve Esneklik ($p=0,004$, $p<0,05$) bileşenlerinin anlamlı derece de farklılaştığı görülmüştür. Böylece akademisyenlerin Özyeterlilik ve Esneklik düzeylerinin çalıştıkları örgütte geçirdikleri deneyim süresinden olumlu yönde etkilense bile Umut ve İyimserliklerinin psikolojik sermayelerine katkısı bulunmadığı görülmektedir.

Bu veriler ışığında **3.H_{1b}** ve **3.H_{1d}** hipotezleri red; **3.H_{1a}** ve **3.H_{1c}** hipotezleri ise kabul edilmiştir.

Hizmet yılı ile iş tatmini alt boyutları ilişkisi:

Akademisyenlerin kurumda geçen hizmet süreleri ile iş tatmininin alt boyutları arasında ortalamalar bakımından farklılık olup olmadığına bakmak amacıyla oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

Hipotez 4.H₀: Akademisyenlerin *iş tatmini alt boyut düzeyleri* ile *hizmet yılı* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık yoktur.

4. H_{1a}: Akademisyenlerin *İçsel İş Tatmini düzeyleri* ile *hizmet yılı* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

4. H_{1b}: Akademisyenlerin *Dışsal İş Tatmini düzeyleri* ile *hizmet yılı* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 9: Akademisyenlerin İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutlarının “Hizmet Yılı” Değişkenine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları

	Alt Boyutlar	Hizmet Yılı	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
İş Tatmini Ölçeği	İçsel İş Tatmini	5 yıldan az	64	73,98	4735,00	2655,0	,627
		5 yıldan fazla	87	77,48	6741,00		
		Toplam	151				
	Dışsal İş Tatmini	5 yıldan az	64	81,48	5214,50	2433,5	,186
		5 yıldan fazla	87	71,97	6261,50		
		Toplam	151				

$p<0,05^*$

İş tatmini ölçeğinin alt boyutlarına yönelik olarak anlamlı derecede farklılaşan sonuçlara ulaşılamamıştır. Yukarıda yer alan Tablo 9’a göre; Hakkâri

Üniversitesi akademisyenlerinin İçsel İş Tatmini ($p=0,627$, $p>0.05$) ve Dışsal İş Tatmini ($p=0,186$, $p>0.05$) olarak tespit edilmiş, sonuç olarak da İş Tatmini ölçeğinin alt boyutları açısından anlamlı farklılaşma olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda Hizmet Yılı değişkeninin iş tatmini açısından bir anlam taşımadığı sonucuna varılmıştır.

Bu sonuçlara göre **4.H₀** hipotezi kabul, **4.H_{1a}** ve **4.H_{1b}** hipotezleri ise reddedilmiştir.

3.4.3.3. Yaş Verilerinin Anlamlılık Sonuçları

Anketlerden elde edilen sonuçlar doğrultusunda yaş unsurunun psikolojik sermaye bileşenleri ve iş tatmini alt boyutları üzerinde bir etki yaratıp yaratmadığı Kruskal Wallis-H Testi ile sınanmıştır.

Yaş unsuru ile psikolojik sermaye bileşenleri ilişkisi:

Akademisyenin yaşı ile sahip psikolojik sermaye düzeyi arasındaki ilişkiye yönelik hipotezler aşağıdaki gibidir:

Hipotez 5.H₀: *Psikolojik Sermaye bileşenleri ile yaş unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık yoktur.*

5.H_{1a}: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Özyeterlilik* ile yaş unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

5.H_{1b}: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Umut* ile yaş unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

5.H_{1c}: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Esneklik* ile yaş unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

5.H_{1d}: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *İyimserlik* ile yaş unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 10'da akademisyenlerin sahip oldukları yaş unsurunun psikolojik sermaye bileşenleri üzerindeki etkisi gösterilmiştir. Buna göre; Özyeterlilik ($p=0,477$; $p>0.05$), Umut ($p=,329$; $p>0.05$) ve Esneklik ile ($p=0,545$; $p>0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. İyimserlik bileşeninde ise

($p=0,034$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Hakkâri Üniversitesi akademisyenlerinin sahip olduğu yaş unsuru Psikolojik Sermayenin Öz yeterlilik, Umut ve Esneklik bileşenleri üzerinde herhangi bir etkiye neden olmazken İyimserlik bileşeni üzerinde olumlu etki yarattığı gözlemlenmiştir.

Tablo 10: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının “Yaş Grupları” Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Testinin Sonuçları

	Alt Boyutlar	Yaş Grupları	n	Sıra Ort.	sd	X ²	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Öz yeterlilik	≤-30	14	73,25	4	3,506	,477
		31-40	108	75,51			
		41-50	22	85,70			
		51-60	4	74,25			
		≥+61	3	37,67			
		Toplam	151				
	Umut	≤-30	14	84,29	4	4,616	,329
		31-40	108	76,52			
		41-50	22	77,82			
		51-60	4	57,13			
		≥+61	3	30,33			
		Toplam	151				
	Esneklik	≤-30	14	82,36	4	3,077	,545
		31-40	108	72,58			
		41-50	22	85,55			
		51-60	4	97,75			
		≥+61	3	70,33			
		Toplam	151				
	İyimserlik	≤-30	14	99,54	4	10,417	,034*
		31-40	108	71,98			
		41-50	22	69,34			
		51-60	4	106,75			
		≥+61	3	118,67			
		Toplam	151				

$p<0,05^*$

Bu sonuçlara göre **5.H_{1a}**, **5.H_{1b}** ve **5.H_{1c}** hipotezleri red; **5.H_{1d}** hipotezi ise kabul edilmiştir.

Yaş unsuru ile iş tatmini alt boyutları ilişkisi:

Akademisyenin yaşı ile sahip olduğu iş tatmini düzeyi arasındaki ilişkiye yönelik hipotezler aşağıda verilmiştir

Hipotez 6. H₀: Akademisyenlerin *iş tatmini alt boyut düzeyleri* ile *yaş* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık yoktur.

6. H_{1a}: Akademisyenlerin *yaşı* ile *İçsel İş Tatmini düzeyleri* arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

6. H_{1b}: Akademisyenlerin *yaşı* ile *Dışsal İş Tatmini düzeyleri* arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 11: Akademisyenlerin İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutlarının “Yaş Grupları” Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Testinin Sonuçları

		Yaş		Sıra	Sd	X ²	P
		Grupları	N	Ort.			
İş Tatmini Ölçeği	İçsel İş Tatmini	≤-30	14	68,43	4	2,218	,696
		31-40	108	74,83			
		41-50	22	80,25			
		51-60	4	92,25			
		≥+61	3	100,67			
		Toplam	151				
	Dışsal İş Tatmini	≤-30	14	68,18	4	5,066	,281
		31-40	108	72,96			
		41-50	22	91,50			
		51-60	4	101,00			
		≥+61	3	75,00			
		Toplam	151				

p<0,05*

Yapılan test sonuçlarına göre (Tablo 11) yaş unsurunun İçsel İş Tatmini ($p=0,696$; $p>0,05$) ve Dışsal İş Tatmini ($p=0,28$; $p>0,05$) bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı ortaya çıkmıştır.

Bu sonuçlara göre **6.H₀** Hipotezi geçerliliğini koruyarak **6.H_{1a}** ve **6.H_{1b}** hipotezlerinin reddine neden olmuştur.

3.4.3.4. Akademik Unvan Verileri Anlamlılık Sonuçları

Anketlerden elde edilen sonuçlar doğrultusunda yaş unsurunun psikolojik sermaye bileşenleri ve iş tatmini alt boyutları üzerinde bir etki yaratıp yaratmadığı Kruskal Wallis-H testi ile sınanmıştır.

Unvan unsuru ile psikolojik sermaye bileşenleri ilişkisi:

Akademisyenlerin unvan dereceleri ve psikolojik sermaye düzeyleri ile ilgili oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

Hipotez 7. H₀: *Psikolojik Sermaye bileşenleri ile unvan unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık yoktur.*

7. H_{1a}: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Özyeterlilik* ile *unvan* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

7. H_{1b}: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Umut* ile *unvan* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

7. H_{1c}: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Esneklik* ile *unvan* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

7. H_{1d}: Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *İyimserlik* ile *unvan* unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Aşağıda yer alan Tablo 12'ye göre, Akademisyenlerin psikolojik sermaye bileşenlerinin unvan unsuruyla olan ilişkisine dair yapılan inceleme sonuçları bileşenler düzeyinde farklı sonuçlar vermiştir. Buna göre unvan unsuru ile psikolojik sermayenin Özyeterlilik ($p=0,174$; $p>0,05$) ve İyimserlik ($p=0,856$; $p>0,05$)

bileşenleri için ilişki bulunamazken; Umut ($p=0,028$; $p<0,05$) ve Esneklik ($p=0,006$; $p<0,05$) bileşenlerinde anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

Genel olarak akademisyenlerin sahip oldukları unvanların psikolojik sermaye düzeyleri üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 12: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının “Akademik Unvan” Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Testinin Sonuçları

	Alt Boyutlar	Akademik Ünvan	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Özyeterlilik	Araştırma Görevlisi	21	65,10	2	3,492	,174
		Öğretim Görevlisi	84	81,71			
		Öğretim Üyesi	46	70,55			
		Toplam	151				
	Umut	Araştırma Görevlisi	21	58,10	2	7,158	,028*
		Öğretim Görevlisi	84	83,81			
		Öğretim Üyesi	46	69,91			
		Toplam	151				
	Esneklik	Araştırma Görevlisi	21	55,62	2	10,212	,006*
		Öğretim Görevlisi	84	85,51			
		Öğretim Üyesi	46	67,93			
		Toplam	151				
	İyimserlik	Araştırma Görevlisi	21	78,52	2	,312	,856
		Öğretim Görevlisi	84	74,24			
		Öğretim Üyesi	46	78,07			
		Toplam	151				

$p<0,05$ *

Bu sonuçlar doğrultusunda **7.H_{1b}** ve **7.H_{1c}** hipotezleri kabul; **7.H_{1a}** ve **7.H_{1d}** hipotezleri reddedilmiştir.

Yaş unsuru ile iş tatmini alt boyutları ilişkisi:

Akademisyenlerin unvan dereceleri ve iş tatmini boyutları arasındaki ilişkiyi irdeleyen hipotezler aşağıda verilmiştir:

Hipotez 8. H₀: Akademisyenlerin iş tatmini alt boyut düzeyleri ile unvan unsuru arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık yoktur.

8. H_{1a}: Akademisyenlerin *içsel iş tatmini düzeyleri* ile *unvan unsuru* arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

8. H_{1b}: Akademisyenlerin *içsel iş tatmini düzeyleri* ile *unvan unsuru* arasında ortalamalar bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 13: Akademisyenlerin İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutlarının “Akademik Unvan” Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Testinin Sonuçları

		Unvan	N	Sıra Ort.	Sd	X ²	p
İş Tatmini Ölçeği	İçsel İş Tatmini	Arş. Gör.	21	66,88	4	1,241	,538
		Öğr. Gör.	84	78,67			
		Öğr. Üyesi	46	75,29			
		Toplam	151				
	Dışsal İş Tatmini	Arş. Gör.	21	79,48	4	,309	,857
		Öğr. Gör.	84	74,33			
		Öğr. Üyesi	46	77,47			
		Toplam	151				

p<0,05*

Tablo 13’de görüldüğü üzere katılımcıların iş tatmini seviyeleri unvan değişkenine göre (p<,05) düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Unvan değişkeninin İçsel İş Tatminiyle ilişkisi (p=,538; p>0.05) düzeyinde, Dışsal İş Tatminiyle ilişkisi ise (p=,857; p>0.05) düzeyinde gerçekleşerek herhangi bir etkileşime sahip olmadığı görülmektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda **8.H₀** hipotezi kabul; **8.H_{1a}** ve **8.H_{1b}** hipotezleri reddedilmiştir.

3.4.3.5. Psikolojik Sermaye Bileşenleri İle İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye bileşenlerinin her birinin İş tatmini alt boyutları arasındaki ilişkiyi irdeleyen hipotezler aşağıda verilmiştir:

Hipotez 9. H₀: Akademisyenlerin *Psikolojik Sermaye bileşenleri* ile *İş Tatmini alt boyutları* arasında bir ilişki yoktur.

Hipotez 9. H₁: Akademisyenlerin *Psikolojik Sermaye bileşenleri* ile *İş Tatmini alt boyutları* arasında bir ilişki vardır.

9. H_{1a}: Akademisyenlerin *Psikolojik Sermaye bileşeni Özyeterlilik* ile *İçsel İş Tatmini* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

9. H_{1b}: Akademisyenlerin *Psikolojik Sermaye bileşeni Özyeterlilik* ile *Dışsal İş Tatmini* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

9. H_{1c}: Akademisyenlerin *Psikolojik Sermaye bileşeni Umut* ile *İçsel İş Tatmini* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

9. H_{1d}: Akademisyenlerin *Psikolojik Sermaye bileşeni Umut* ile *Dışsal İş Tatmini* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

9. H_{1e}: Akademisyenlerin *Psikolojik Sermaye bileşeni Esneklik* ile *İçsel İş Tatmini* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

9. H_{1f}: Akademisyenlerin *Psikolojik Sermaye bileşeni Esneklik* ile *Dışsal İş Tatmini* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

9. H_{1g}: Akademisyenlerin *Psikolojik Sermaye bileşeni İyimserlik* ile *İçsel İş Tatmini* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

9. H_{1h}: Akademisyenlerin *Psikolojik Sermaye bileşeni İyimserlik* ile *Dışsal İş Tatmini* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Verilen hipotezlerin sınanması maksadıyla değişkenler arası ilişkilere Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı aracılığıyla bakılarak sonuçlar Tablo14’de verilmiştir.

Tablo 14’de görüldüğü üzere; Psikolojik Sermaye bileşenlerinden Özyeterlilik ile İş Tatmini boyutları arasındaki ilişki incelenmiş; Özyeterlilik bileşeni ile İçsel İş Tatmini arasında olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ($r= 0,342$; $p<0,01$) ilişki tespit edilmiştir. Buna rağmen, Özyeterlilik ile Dışsal İş Tatmini arasında anlamlı düzeyde ilişki ($r=0,118$; $p>0,01$) tespit edilememiştir. Bu bulgular sonucunda

katılımcıların Özyeterlilik düzeylerinin İçsel İş Tatminleri ile olumlu yönde ilişki içerisinde olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 14: Değişkenlerin Spearman's Sıra Farkları Korelasyon Katsayıları

DEĞİŞKENLER		1	2	3	4	5	6
1	Özyeterlilik	1,000					
2	Umut	,718**	1,000				
3	Esneklik	,604**	,617**	1,000			
4	İyimserlik	,235**	,178**	,250**	1,000		
5	İçsel İş Tatmini	,342**	,398**	,361**	,281**	1,000	
6	Dışsal İş Tatmini	,118	,279**	,260**	,076	,622**	1,000

p<0,01*

Psikolojik Sermaye bileşenlerinden Umut ile İçsel İş Tatmini arasındaki ilişki incelenmiş ve iki kavram arasında olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,398$; $p<0,01$). Aynı şekilde Umut ile Dışsal İş Tatmini arasında da olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ($r=0,279$; $p<0,01$) ilişki tespit edilmiştir (Tablo 14). Bu bulgu çalışanların Umut düzeyi arttıkça İçsel ve Dışsal İş Tatminleri ile aynı yönlü ilişki içerisinde olduğu düşüncesini desteklemektedir.

Psikolojik Sermaye bileşenlerinden Esneklik ile İçsel İş Tatmini arasındaki ilişki incelenmiş ve Esneklik boyutu ile İçsel İş Tatmini arasında olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişki ($r=0,361$; $p<0,01$) tespit edilmiştir. Aynı şekilde Esneklik ile Dışsal İş Tatmini arasında da olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişki ($r=0,260$, $p<0,01$) tespit edilmiştir (Tablo 14). Bu bulgu çalışanların Esneklik düzeyleri arttıkça İçsel ve Dışsal İş Tatminleri ile aynı yönlü ilişki içerisinde olduğu düşüncesini desteklemektedir.

Psikolojik Sermaye bileşenlerinden sonuncusu olan İyimserlik ile İçsel İş Tatmini arasındaki ilişki incelenmiş ve kavramlar arasında olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişki ($r=0,281$; $p<0,01$) tespit edilmiştir (Tablo 14). Buna rağmen, İyimserlik ile Dışsal İş Tatmini arasında anlamlı düzeyde ilişki ($r=0,076$; $p>0,01$) tespit edilememiştir (Tablo 14). Bu bulgular ışığında çalışanların İyimserlik boyutu

arttıkça içsel iş tatminleri ile aynı yönlü ilişki içerisinde olduğu düşüncesi doğrulanmıştır.

Psikolojik Sermaye bileşenleri ile İş Tatmini alt boyutları arasındaki ilişkide dikkat çekici hususlardan bir tanesi de Psikolojik Sermaye bileşenlerinin İş Tatmini alt boyutlarından olan İçsel İş Tatmini ile ilişkisinin, Dışsal İş Tatminine göre daha yüksek seviyede olduğudur.

Bu sonuçlar doğrultusunda **9.H_{1a}**, **9.H_{1c}**, **9.H_{1d}**, **9.H_{1e}**, **9.H_{1f}** ve **9.H_{1g}** hipotezleri kabul; **9.H_{1b}** ve **9.H_{1h}** hipotezleri ise reddedilmiştir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. TARTIŞMA

4.1. EĞİTİMCİLERİ KONU ALAN PSİKOLOJİK SERMAYE ARAŞTIRMALARI

Yeni bir kavram olan psikolojik sermaye yoğun bir ilgiyle karşılanmış olup bu ilginin eğitim camiasında da geçerli olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak yine de tarihi geçmişi henüz kısa bir zaman dilimini kapsadığından bu alana yönelik çalışma sayısının göreceli olarak fazla olmadığı görülür. Çalışmanın bu bölümünde eğitim sektörü ve eğitimcileri konu alan psikolojik sermaye araştırmalarına kronolojik sırayla yer verilmiştir.

Katılımcılarının tümünün Çin Halk Cumhuriyeti'nde görev yapan Çinli okul öğretmenlerinden oluştuğu diğer bir çalışmada, Cheung ve arkadaşları(2011), psikolojik sermayenin (PsyCap) duygusal emek, tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri olan etkisini belirlemek istemişlerdir. Çalışmanın sonucu psikolojik sermayenin tükenmişlik ile ilişkisi olumsuz iken iş tatmini ve duygusal emek ile pozitif olarak ilişkili olduğu; psikolojik sermayenin duygusal emek, tükenmişlik ya da iş tatmini arasındaki ilişkiyi yönettiği şeklinde bir sonuç bildirmişlerdir.

Yine Çin'de yürütülen bir başka araştırmada ise 1210 akademik personelden elde veriler ışığında mesleki stres, PsyCap ve depresif belirtiler arasındaki ilişki ve bu ilişkide PsyCap'ın aracılık rolü incelenmiştir. Yapılan bu çalışmanın sonucunda Çin'deki mevcut eğitim sisteminin ve üniversitelerde yürütülen sıkıyönetim tarzının üniversite personeli üzerinde büyük bir baskı yarattığı ve bu baskının depresif belirtilere neden olduğu anlaşılmıştır. Genel olarak akademisyenlerin depresif belirtilerin görülme sıklığı yüksek bulunarak stresin depresif belirtilerle pozitif olarak ilişkisi bulunurken, PsyCap ile depresif belirtilerin negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacılara göre akademisyenlerin mesleki stresleri, depresif belirtiler için bir risk faktörü olabilirken, psikolojik sermaye depresif belirtilere karşı koruyucu olabilir (Shen, Yang, Wang, Liu, Wang , ve Wang, 2014).

Aynı yıl yapılan bir başka çalışmada ise Bissessar, okullarda giderek artan şiddet olayları ve eğitimle ilgili diğer ciddi sorunların öğretmenler üzerinde yarattığı endişe sonucunda, öğretmenlerin uyum ve başa çıkma mekanizmalarında psikolojik sermayenin katkısının yanı sıra kolektif benlik seviyesini belirlemek istemiştir. Çalışmaya katkı sunan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu bildirilerek bu olumlu niteliklerini öğrencilerine yansıttıkları ve karşılaştıkları sorunlara rağmen kendilerinin ve öğrencilerinin umutlu ve iyimser beklentiler içinde oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca iş tatmininde ücretle ilgili unsurların negatif, öğrencilere yardımcı olmanın yarattığı başarı duygusu ise pozitif ilişkili bulunmuştur (Bissessar, 2014).

Psikolojik Sermayenin hem zihinsel sağlık hem de duygusal bağlılık ile ilişkisi olduğunu düşünen Clarence ve arkadaşları ise, öğretimde kalite ve mükemmelliğin ancak öğretmenlerin PsyCap düzeylerinin artırılmasıyla mümkün olacağını savunmuşlardır (2018).

Çimen ve Özgan (2018); psikolojik sermayenin öğretmenlerde olumlu tutum ve davranışları artırabileceği ve stres gibi bazı olumsuzlukları azaltabileceği inancından hareketle; öğretmenlerin psikolojik sermayesine katkıda bulunan faktörlerin belirlenmesini amaçlamıştır. Yapılan bu çalışma sonucunda müdürlerin tutum ve davranışları, öğretmenlerin çalışma ortamı, öğretmenlik mesleğinin doğası, öğretmenlik deneyimleri ve kişisel özellikleri, kişisel ve mesleki gelişim aktivitelerinin psikolojik sermayeye katkıda bulunan faktörler arasında yer aldığı sonucuna varmışlardır.

Pakistan Peshawar Üniversitesi akademisyenleriyle yürütülen bir çalışmada ise akademik personelin PsyCap seviyelerinin örgütsel bağlılıkla ilişkisinin anlamlı olduğu görülmüştür (Rehman ve Ali, 2018).

4.2. EĞİTİMCİLERİ KONU ALAN İŞ TATMİNİ ARAŞTIRMALARI

Çalışmanın bu bölümünde yükseköğrenimin bel kemiği olan eğitimci ve akademisyenlerin işlerine olan memnuniyet düzeylerinin anlaşılabilmesi amacıyla ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan araştırmalara kronolojik olarak yer verilmiştir.

Celal Bayar Üniversitesine mensup akademik ve idari kadroyla yapılan bir çalışmada, stresin iş tatmini üzerinde etkilerini inceleyen Özkaya ve arkadaşları (2008); akademik ve idari personelin görevlerini icra ettikleri bölümler itibariyle stres faktörünün derecesinin iş doyumunu etkilediği, bununla birlikte genel olarak her iki tarafın da yakın düzeyde iş tatmini yaşadıkları, ama sonuç olarak personelin stres düzeyi ve iş doyum seviyelerinin demografik unsurlardan etkilenmediği sonucuna varmışlardır.

Kuzey Kıbrıs'ta akademik unvanın iş tatmini üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik olarak yapılan bir araştırma için veri oluşturabilmek amacıyla 412 akademisyenle görüşülmüştür. Sonuçlar, araştırmacının öngörülerine doğru orantılı bir şekilde doyumunun beklendiği gibi akademik kademe ile kademeli olarak artmadığını göstermiştir. Toplamda 20 etken üzerinden incelenen iş tatmini, sadece yükselme, tazminat, çalışma arkadaşları ve çeşitlilik yönleriyle akademik unvan ile istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Eyüpoğlu ve Saner (2009) bu çalışmasıyla Kuzey Kıbrıs'taki akademisyenler arasında düşük memnuniyet seviyesinin bulunduğunu göstermiştir.

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini ölçmek amacıyla Erzincan şehir merkezindeki 10 ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerle yürütülen bir çalışma öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin oldukça yüksek olduğu; 36-40 yaş grubu en yüksek, 41 yaş ve üstü gruplar ise en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmüştür (Demirtaş, 2010).

Toker (2011); akademik personelin iş tatmin düzeyini ölçmek maksadıyla ülke genelindeki 648 akademisyenle gerçekleştirdiği araştırmasında, akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin orta düzeyde yüksek olduğu şeklinde bir sonuca ulaşmıştır. Ayrıca unvan derecesi bakımından profesörlerin iş doyumı diğerlerinden daha yüksek bulunarak yaş ve kurumdaki kıdem süresi değişkenlerinin iş tatmin düzeyine olumlu katkısı bulunurken buna karşın medeni durum ve cinsiyetin iş tatminine anlamlı bir katkısının bulunmadığı saptanmıştır.

Malezya'daki kamu üniversitelerinde yönetim ve karar verme stillerinin akademik personelin iş tatmini üzerindeki etkisini 419 kişiden oluşan bir örnekleme

belirlemeyi hedefleyen Amazt ve Idris (2011); iletişim baskın bir yönetim tarzı olan davranışsal karar verme stilinin üniversitelerce benimsediğini ve öğretim elemanlarının iş tatmini üzerindeki doğrudan etkisi bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Yılmaz ve arkadaşları (2013) ise; Yıldız Teknik Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi'ne bağlı Eğitim Fakültesi'nde görev yapan 123 akademisyenin iş doyumunu düzeylerini ve bu düzeye etki eden faktörleri tespit edebilmek amacıyla yürüttükleri çalışma sonucunda; cinsiyet, kıdem yılı, ücret, medeni durum gibi faktörlerin iş tatmini üzerinde dikkate değer bir fark yaratmadığı, ayrıca, iki üniversite bakımından da farklılık görülmediği sonucuna varmışlardır. Yrd. Doç. unvanına sahip akademisyenlerin araştırma görevlilerinden daha yüksek doyum yaşadıklarını, bunun nedeni olarak da ülkemizdeki kadro yapılarındaki farklılığın olabileceğini belirtmişlerdir.

Romanya eğitim sisteminin genel koşulları ve durumunu göz önüne alarak öğretmenlerin iş doyum düzeyini, uzmanlık, yaş ve cinsiyet gibi değişkenler üzerinden analiz eden Bota' ya göre (2013) sonuçlar, şaşırtıcı bir şekilde, hem İngiliz meslektaşları hem de diğer mesleklerle karşılaştırıldığında yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Shin ve Jung (2013); toplamda 19 ülkede bu alana yönelik çalışmaları baz alarak, özellikle son dönemlerde üniversitelere yönelik olarak yapılan yönetsel politikalar ve değişen akademik çevrenin, akademisyenlerin stres ve iş tatminine olan etkilerini kategorize ederek sınıflandırmayı hedeflemişlerdir. Çalışmanın sonucunda performansa dayalı yönetim politikalarının akademik strese neden olduğu, buna karşın toplumdaki yüksek sosyal itibar ve işin özerkliğinin iş tatminine kaynak teşkil ettiği sonucuna varmışlardır. Genel olarak akademisyenlerin yüksek stres grubunda olmakla birlikte yüksek memnuniyete sahip olmalarının akademik camianın çelişkili doğasının bir göstergesi olarak belirtmişlerdir.

Çavuş ve Abdılđaev Kırgızistan Devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerde gözlemlenen işten ayrılma eğilimlerinin altında yatan temel nedeni bulabilmek amacıyla yürüttükleri çalışmada, içsel tatminin dışsal tatminden yüksek

olmasıyla birlikte genel iş tatmin düzeyini orta seviyenin biraz üzerinde olarak tespit etmişlerdir.

Kuveyt'te faaliyet gösteren ve kuruluşu bakımından etnik olarak farklılık arz eden 8 farklı üniversitede (Arab Open University, Kuveyt Amerikan Üniversitesi (American University Of Kuwait, Australian College Of Kuwait vb. gibi) çalışan akademisyenlerle gerçekleştirilen bir çalışmada; akademisyenlerin tatmin düzeylerinin yüksek olmasında özellikle gelir, milliyet ve cinsiyet faktörlerinin etkili olduğu tespit edilmiştir (Al-Mutairi, Naser, & Al-Enezi, 2017).

Bir diğer çalışma Birleşik Arap Emirliklerinde faaliyet gösteren özel üniversitelerdeki akademik personeli konu edinerek iş tatmin düzeylerini ölçmeyi hedeflemiştir. Araştırmacı, çalışmasının sonunda üniversitelerin akademik kadrosunun işlerinden önemli ölçüde memnun olduğu bu memnuniyete ise en önemli desteği yönetici ilişkileri, terfi ve meslektaşların katkı yaptığı sonucuna varmıştır (Jawabri, 2017) .

Demir ve Akbaba (2018), Yüzüncü Yıl Üniversitesi mensubu 396 akademisyen vasıtasıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, katılımcıların genel iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu, 40 yaş ve üzeri öğretim elemanlarının iş tatmininin 40 yaş ve altı öğretim elemanlarından daha fazla olduğunu tespit etmiştir.

Diken ve Ceylan (2018); akademisyenlerin sendika üyeliklerinin iş tatmin düzeylerini ne şekilde etkilediğini anlamak amacıyla Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi'nde toplamda 328 akademisyenle yapmış oldukları anket çalışması sonucunda, işin yapısı ve boyutunun iş tatmini üzerinde en yüksek etkiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır.

4.3. PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ TATMİNİ KAVRAMINI BİRLİKTE İNCELEYEN ARAŞTIRMALAR

İlk olarak, "Psikolojik Sermaye" kavramının yaratıcıları olan Luthans ve arkadaşları (2007), kavramın iş performansı ve iş tatmini ile olan ilişkisini ortaya koymak istemiş ve sonuç olarak PsyCap'ın toplamda her bir bileşenden daha fazla performans ve memnuniyetle pozitif yönlü ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Pakistan'ın çeşitli kuruluşlarında çalışan 231 kişiyle yapılan bir araştırmada, psikolojik sermayenin işgücü devri, iş tatmini ve çalışan performansı üzerindeki ana etkilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Elde edilen sonuçlar, psikolojik sermayenin iş tatmini ve performansla anlamlı bir ilişki içinde olduğunu göstermiştir. Ayrıca işgücü devrinin psikolojik sermayenin yüksek olduğu zaman daha zayıf olduğu da varılan sonuçlar arasındadır (Abbas, Raja, Darr, & Bouckennooghe, 2012).

Badran ve Youssef-Morgan (2015); Pozitif örgütsel davranışın sınırlarını genişletmek ve psikolojik sermayenin iş memnuniyeti ile ilişkisi ve bu ilişkinin düzeyini tespit etmek amacıyla, Kuzey Afrika'da faaliyet gösteren Mısır kökenli 11 global şirketin toplamda 451 Mısırlı çalışanıyla saha çalışması yapmıştır. Veriler sonucunda umut bileşeni nispeten yüksek, özyeterlik bileşeni de orta seviyenin üstünde, esneklik bileşeni ise yüksek düzeyde bulunmuştur. Buna karşın iyimserlik bileşeni diğer üç bileşenden daha düşük seviyede tespit ederek psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Ürdün'ün Philadelphia Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için 110 öğretim elemanı ile anket çalışması yapılmıştır. Sonuçlar, akademik personelin yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermaye, iş performansı ve iş doyumunu yaşadıklarını, ayrıca, iş doyumunun pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur (Durrah, Alhamoud, & Khan, 2016).

Parthi ve Gupta (2016) Psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel iklim ekseninde cinsiyet farklılıklarını incelemek amacıyla gerçekleştirilen bir çalışmada, kadın çalışanlarda iyimserliği, erkek çalışanlarda ise dayanıklılığı daha yüksek olarak ölçmüşlerdir. Çalışma sonucunda, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre iş memnuniyet derecesinin daha yüksek olduğu görülmüştür.¹⁶

Öğretmenlerin psikolojik sermaye algısı, psikolojik iyi oluş ve iş tatmini arasındaki ilişkinin araştırılması maksadıyla gerçekleştirdikleri çalışmada Kurt ve Demirbolat (2018); Ankara ilçelerine bağlı ortaokullarda görev yapan 364 öğretmen

¹⁶https://www.researchgate.net/publication/305724111_A_Study_of_Psychological_Capital_Job_Satisfaction_and_Organizational_Climate_in_Telecom_Sector_A_Gender_Perspective (Erişim Tarihi: 21 Mayıs 2019)

ile saha çalışması yürütmüştür. Araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının iş doyumlarını ve psikolojik iyi oluş düzeylerini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

4.4. ÇALIŞMA KONUSUNA YÖNELİK OLARAK YAPILAN ARAŞTIRMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmanın temel unsuru olan Psikolojik Sermayenin dünya genelinde ilgiyle karşılandığı ilgili bölümde verilen çalışma konuları ve ülkeler bazındaki çeşitlilik bakımından açıkça görülmektedir. Genel olarak ticari örgütler düzeyinde tartışılan bir konu olan Psikolojik sermaye, eğitim sektöründe de öne çıkarak okullardaki insan kaynağı açısından tartışmaya değer olduğu bu çalışmalarla ortaya konmuştur. Son yıllarda, hem devlet hem de özel okullardaki ve eğitim her kademesindeki eğitimcilerin iş yaşamlarının giderek daha da karmaşık hale gelmesiyle yüksek düzeyde stres, depresyon, tükenmişlik, olumsuz duygular, öfke, zihinsel bozukluklar ve iş devrine neden olduğu yapılan araştırmalarla daha da gözler önüne serilmiştir.

Yapılan bu araştırmalar psikolojik sermaye düzeyi yüksek eğitimcilerin stres, depresyon, tükenmişlik, öfke kontrolü ve benzer konularda daha az sıkıntı yaşadıklarını göstermişlerdir. Sağlıkla ilgi konulara ilaveten öne çıkan iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık, vatandaşlık gibi örgütsel davranış konularında da sonuçlar olumlu yönde sonuçlar bulunmuştur.

Her mesleğe yönelik bir kavram olan iş tatmini hem önemine hem de kavramsal geçmişine paralel olarak pek çok çalışmanın konusu olmuştur. Stres, dayanıklılık, özyeterlilik, unvan, terfi, gelir, yönetim tarzı ve eğitim politikaları, sendikalaşma gibi konulara ilaveten pek çok farklı demografik değişkenle ilişkisinin hem ulusal hem de uluslararası arenada incelendiği görülmektedir. Elde edilen sonuçlar, iş tatmini kavramının birlikte irdelendiği değişkenler bakımından her zaman aynı sonuçları vermese de tıpkı bu araştırmada olduğu gibi paralellik gösterdiği yönündedir.

Hem birey hem sosyal çevre hem de örgütler açısından önemli bir konu olan İş Tatmini, ilişkili olduğu performans, yaşam doyumu, örgütsel bağlılık gibi

kavramlar da dikkate alındığında konu daha da dikkat çekici bir hale gelmiştir. Akademik anlamda yaklaşık yüzyıllık bir geçmişi olan kavram hala oldukça güncel ve rağbet görür durumdadır. İş kavramı, insan yaşamındaki yeri ve önemiyle birlikte örgütler açısından da faaliyetlerinin devamı için dikkate alınması hatta önemle üzerinde durulması gereken bir ögedir. Toplumsal açıdan bireyin , örgütler açısından da işgörenin düşük seviyede iş doyumunu yaşaması sonucunda yüksek performans, bağlılık gibi beklentilerin karşılanması mümkün olmayacaktır.

Araştırmaların değişkenleri ve yapıldığı ülkeler bakımından çeşitliliği göz önüne alındığında etnik, sosyal, kültürel, siyasal yapıların her iki kavram üzerinde de etkili olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Bu çalışmanın konusu olan psikolojik sermaye ve iş tatmini kavramlarını birlikte irdeleyen araştırmalar istisnasız bir şekilde iki kavram arasında ilişki bulan sonuçlar vermiştir. Bu araştırmada da akademisyenlerin psikolojik sermaye ile iş tatmini kavramı arasındaki ilişkinin birtakım demografik faktörler ışığında incelenmesi hedeflenmiş, uluslararası yazında yapılan çalışmalarla da benzer yönlü sonuçlar elde edilmiştir.

SONUÇ

Bilginin üretildiği yükseköğrenim kurumlarında çalışan akademisyenlerin psikolojik sermaye ve içsel/dışsal iş tatmini düzeyleri bakımından ilişkisinin ortaya koyulması kapsamında yürütülen bu çalışma kendinden önceki benzer konu alanda yapılan çalışmalarla paralel sonuçlar vermekle birlikte farklılaşan sonuçları da beraberinde getirmiştir.

İyi yapılmış bir analiz, çevresel sorunların ortaya çıkarılmasını, gelecekte doğabilecek tehlikelerin önüne geçilmesini ve değişimle birlikte gelişimi teşvik etmede önemli bir husus olarak düşünülmektedir.

Uygulanan anket çalışmasıyla ortaya faydalı bilgilerin koyulması amaçlanmış olup, bu doğrultuda çalışma faaliyeti sürdürülmüştür. Öznel olarak değerlendirilen her bir anketin akademisyenler tarafından farklı yorumlanması çalışmanın öznelliğine has sonuçlar yaratacaktır. Bu doğrultuda öncelikle Hakkâri Üniversitesi'nde görev yapan 151 akademisyen üzerinde literatürde kabul gören Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği anket yöntemi kullanılarak sınıanmıştır.

Anket çalışmasına katılan akademik personelin % 76,2'sinin erkek, % 23,8'i ise kadınlardan oluştuğu; katılımcıların büyük çoğunluğunun % 71,5'lik oran ile meslekte kısmen yeni olan 31-40 yaş aralığındaki akademisyenlerin oluşturduğu; hizmet yılına ilişkin olarak yapılan incelemede katılımcıların %57,6'sının 5 yıldan daha fazla görev yapan akademik personelden oluştuğu tespit edilmiştir. Bunlara ilaveten, katılımcıların unvan bakımından dağılımları ise şöyledir: Öğretim Görevlisi unvanına sahip 84 akademisyenin tüm katılımcılar içindeki payı % 55,6; Öğretim Üyesi kadrosunda görev yapan 46 akademisyenin % 30,5'lik bir orana sahip olduğu; son olarak da 21 kişiden oluşan Araştırma Görevlilerininin % 13,9 pay ile son sırada yer aldığı görülmüştür.

Hipotezler doğrultusunda yapılan istatistiki analizler sonucunda elde edilen bulgular genel olarak değerlendirilecek olursa; Psikolojik Sermaye alt bileşenlerine yönelik bulgular, 0,841 güvenirlik seviyesinde, Özyeterlilik 4,26, Umut 4,17,

Esneklik 3,70 ve son olarak da İyimserlik 3,34 olarak tespit edilmiştir. İş Tatmini alt boyutları da Psikolojik Sermaye ile benzerlik göstererek yüksek olarak nitelendirilebilecek sonuçlara ulaşılmıştır. 0,912 güvenirlik seviyesinde İçsel İş Tatmini 3,93, Dışsal İş Tatmini ise 3,92 olarak tespit edilmiştir.

Demografik unsurların araştırmanın iki ana konusuna olan etkisine yönelik olarak yapılan çalışmaların sonuçları ise şöyledir: İlk olarak *Cinsiyet* unsurunun Psikolojik Sermaye alt bileşenleriyle ilişkisine bakılmış, sonuç olarak; dört bileşenden üçü arasında bir farklılık teşkil olmadığı görülürken, *İyimserlik* bileşeni için bu durum farklılık göstermiştir. *İyimserlik* alt boyutunda erkek ve kadın akademisyenler arasında ortalamalar açısından bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde akademisyenlerin iş tatmini ölçeğinin *İçsel Ve Dışsal İş Tatmini* alt boyutlarının erkek ve kadın akademisyenler arasında ortalamaları bakımından bir farklılık istatistiksel olarak bulunmamıştır. Bu sonuca göre cinsiyet değişkeninin iş tatmini üzerinde bir etki yaratmadığı anlaşılmıştır.

Bir diğer demografik değişken olan *Hizmet Yılı* unsurunun Psikolojik Sermaye alt bileşenlerinden *Özyeterlilik ve Esneklik* ile ilişkili olduğu görülmüştür. Kurumda geçen hizmet süresi 5 yıldan az olan akademik personel ile 5 yılı aşkın süredir görev yapan akademisyenlerin gösterenlerin ortalamaları arasında bir farklılık görülmemiştir. Bu durum kurum içerisinde deneyimli ve/veya deneyimsiz olmanın umut ve iyimserlik bakımından daha fazla psikolojik sermayeye sahip olma anlamına gelmediğini göstermektedir. Anlamlı derecede sonuçların çıkması, psikolojik sermayenin deneyimli ve/veya deneyimsiz akademisyenlerin özellikle bu alanlarında daha fazla farklılık sergilediğini göstermektedir. Akademisyenlerin *İçsel İş Tatmini* ve *Dışsal İş Tatmini* alt boyutlarının *Hizmet Süresi* değişkenine göre ortalamalar arasındaki farklılığı araştırıldığında ise iş tatmini ölçeğinin hiçbir alt boyutunun ortalamalar açısından farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu anlamda akademisyenlerin hizmet sürelerine göre iş tatmini açısından bir anlam taşımadığı sonucuna varılmıştır.

Etkisi incelene bir başka demografik unsur da katılımcıların sahip olduğu *Yaş* düzeyidir. *Yaş unsuru*; Psikolojik Sermayenin *Özyeterlilik, Umut ve Esneklik* bileşenleri üzerinde herhangi bir etki yapmazken, *İyimserlik* bileşeni üzerinde

olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca akademisyenlerin *İçsel İş Tatmini* ve *Dışsal İş Tatmini* alt boyutlarının *Yaş* değişkenine göre bir farklılık yaratmadığı görülmüştür.

Başka bir analiz ile Psikolojik Sermaye bileşenlerinden *Umut Ve Esnekliğin* Unvan unsuruyla istatistiksel olarak anlamlı bir fark yarattığı görülmüş, buna karşın *İçsel ve/veya Dışsal İş Tatmini* üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı bir başka sonuç olarak karşımıza çıkmıştır.

Çalışmanın korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında ise Psikolojik Sermaye alt bileşenlerinden olan *Özyeterlilik ile İçsel İş Tatmini* arasında olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiş olmasına karşın *Özyeterlilik ile Dışsal İş Tatmini* arasında anlamlı düzeyde ilişki tespit edilememiştir. Bu bulgu çalışanların *Özyeterlilik* algıları arttıkça *İçsel İş Tatminleri* ile aynı yönlü ilişki içerisinde olduğu düşüncesini desteklemektedir. Bir başka Psikolojik Sermaye bileşeni olan *Umut*, hem *İçsel İş Tatmini* ile hem de *Dışsal İş Tatmini* ile anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Paralel şekilde *Esneklik* bileşeninin de her iki İş Tatmin boyutuyla arasında da olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Son olarak *İyimserlik* bileşeni ile *İçsel İş Tatmini* arasında olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmesine karşın aynı olumluluk hali *Dışsal İş Tatmini* ile yakalanamamıştır.

Hakkâri Üniversitesi akademisyenlerinin çok az bir farkla da olsa daha fazla içsel iş tatmini yaşadıkları yönündedir. Sahip olunan işin bireye tanıdığı başarı, yaratıcılık ve sorumluluk gibi unsurların incelendiği içsel iş tatmini bulgularının yüksek çıkması, Hakkâri Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin bu yönleriyle işinden memnun olduğu anlamına gelmektedir. Ücret, terfi çalışma şartları gibi unsurların irdelendiği Dışsal İş Tatmininde akademisyenlerin konuyla ilgili görüşlerinin olumlu olduğu, tıptı İçsel İş Tatmininde olduğu gibi Dışsal İş Tatminin de yüksek düzeyde memnuniyet gerçekleşmiştir.

Bu araştırmanın saha çalışmasına katılan akademisyenlerin tıpkı İş Tatmini Boyutlarında olduğu gibi Psikolojik Sermaye Bileşenlerine dair sonuçları da yüksek bulunmuştur. Ülkenin diğer bölgelerine nazaran bu coğrafyadan kaynaklanan bir takım zorluklar da göz önüne alındığında akademisyenlerin görev bilinci ve meslek

sevgilerinin hem *Psikolojik Sermaye* hem de *İş Tatmin* duygularında yüksek düzeyli memnuniyete neden olduğu düşünülebilir.

Daha önce de bahsedildiği üzere 11 yıllık bir geçmişe sahip olan Hakkâri Üniversitesi, fiziki kurulumunu tamamlayamamış olmasından dolayı sıkıntılar yaşayan bir kurum olarak, akademik personelin iş tatmin düzeylerinin yüksek sonuçlar vermesinde, bu çalışmanın ana konusu olan Psikolojik Sermaye açıklayıcı rol oynayabilir. İnsanın olumlu yönlerinden beslenen bir kavram olan Psikolojik Sermaye, günlük hayatımızda dahi sıklıkla karşımıza çıkan dört farklı insan gücünün birleşiminden oluşmaktadır: Psikolojik Sermaye, başarıya ulaşmada gerekli olan çabanın yanı sıra kendine güvenmeyi (özyeterlilik), bilişsel bağlamda başarılı olacağına dair inancı (iyimserlik), hedefe giden yolları keşfetmeyi (umut) ve son olarak da sorunlar karşısında gerektiğinde sükûnetini koruyup yeniden hedefe yönelmeyi (esneklik) asli unsurlar olarak gören yapısıyla, bireyin gücüne odaklanarak daha iyi performans ve memnuniyet elde etmeyi amaçlamaktadır. Bu sayede hem işgörenler hem örgütler açısından değeri gittikçe artmaktadır.

Her örgüt açısından, belirlenen amaçlara ulaşabilmek için gerekli bir takım gereklilikler bulunur. Örgütün değer ve inançlarıyla birlikte genel işleyişine ayak uydurarak onunla özdeşleşebilen, benimseyici bir bakış açısıyla hareket edecek çalışanlar her örgüt için arzulanan bir durumdur. Yöneticiler açısından durum böyleyken işgören açısından ise kendisini çalışmaya teşvik edecek bir örgütün üyesi olarak kalabilmesi için gerekli unsurların başında “İş Tatmini” gelmektedir. Yapılan araştırmalar iş tatmini gibi psikolojik sermayenin de performans üzerinde oldukça etkili olduğunu göstermiştir. Bu nedenle kurumlar, mevcut çalışanlarını tatmin edip örgütsel bağlılıklarını artırmaya çalışmaktadırlar. İşinden tatmin olan çalışan, kendini kuruma daha yakın hissedecek ve örgütsel bağlılığı da artacaktır. Bu verilerden yola çıkarak İş Tatmini ve Psikolojik Sermayenin birbirinden etkilendiği ve birbiriyle karşılıklı ilişki içinde oldukları görülmektedir.

Bedensel sağlık kadar zihni sağlığın da önemli olarak kabul edildiği günümüz dünyasında aydınlanmış ve üretken bir toplum yaratabilmenin yolu eğitim ve eğitimcilerden geçmektedir. Araştırmalar, tıpkı diğer çalışanlarda olduğu gibi

akademisyenlerin de iş yüküne ilaveten stres, örgütsel çatışma gibi genel sorunlarla birlikte mesleklerinin niteliğinden kaynaklı fazla ders yükü, yetersiz öğrenciler, mesleki ilgi ve saygınlıkta azalma, kadro tıkanıklıkları ve sözleşme sisteminin neden olduğu stres, kişisel ve mesleki yeterliliklerin sürekli sorgulanmasına ek olarak sürekli bir şekilde gelişme çabalarının zorunluluk haline dönüşmesi gibi pek çok sorunla karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. Bu durumun iş tatminsizliği, örgütsel bağlılıkta azalma gibi olumsuzluklara yol açabileceği ise bilinen bir gerçektir. Bu nedenle, eğitimcilerin verimlilik, iş memnuniyet düzeylerini olumlu yönde etkileyecek faktörlerin araştırmak ve refahlarına neyin katkıda bulunabileceğini saptamak zorunluluk olmuştur.

Daha önceki çalışmalar, Psikolojik Sermayenin örgütsel çıktılar, zihinsel sağlık ve refah unsurları üzerindeki etkisi ortaya konmuştur. Bu nedenle, bu çalışmada Psikolojik Sermayenin (PsyCap) akademisyenlerin iş memnuniyetleri üzerindeki etkisinin keşfedilmesi istenmiştir. Yapılan bu bilimsel çalışmayla elde edilen sonuçlar Psikolojik Sermayenin önemini bir kez daha göstermiştir.

Bu araştırmada kullanılan ölçekler, içerik olarak ölçmeyi hedefledikleri kavramlara yönelik ifadelerden oluşuyor olsa da; ölçümü yapılan kavramları, işgörenin yaşadığı çevreden soyutlayan açıklamalarla yetinmek pek doğru olmayacaktır. Bu nedenle araştırmanın saha çalışmasının yürütüldüğü Hakkâri Üniversitesi'nin kurumsal özelliklerinin yanı sıra içinde yer aldığı il ve coğrafyadan kaynaklı durumların da tartışılması doğru olacaktır.

Üniversitenin henüz tamamlanamayan yerleşkesine bağlı olarak yaşanan mekân sorunları; terör olaylarıyla anılan bir bölgeye öğrenci ve çalışan olarak gelmekten çekinme; ilin coğrafi yapısından kaynaklı olarak yaşanan kentleşme sorunlarının bir ürünü olan ciddi boyuttaki konut sıkıntısı; ulaşımın zorlu ve maliyetli oluşu; bölgenin etnik yapısının doğal bir sonucu olarak sosyal ve kültürel farklılıklar; kısıtlı sosyal yaşam ve Hakkâri'ye il dışından gelenlerin önyargıları gibi sorunlar akademisyenlerin bir parçası oldukları kurum ve şehre dair uzun vadeli planlarında kısıtlayıcı birer unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş ortalamaları dikkate alındığında akademik kadronun ağırlıklı olarak gençlerden oluştuğunu söylenebilir. Ülke genelinde yaşanan ekonomik sıkıntılara eşlik eden istihdam sorunu, genç akademisyenler açısından göz ardı edilemeyecek bir faktör olabileceğinden, iş memnuniyet düzeyi üzerindeki olası etkilerinin dikkate alınması gerekmektedir.

Ayrı bir analiz konusu olarak belirtilmemiş olsa da “ücret” unsuruna da değinmek gerekir. Coğrafi ve politik konumu gereği ülkenin diğer bölgelerinden farklı olarak “Geliştirme Ödeneği” adı altında yapılan ödemenin, Hakkâri Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerin ücretinde önemli seviyede fark yarattığı da unutulmamalıdır.

Daha ziyade olumsuzlukların ağırlıkta olduğu bu tablo; özellikle İş Tatmini üzerinde etkili olan faktörlerin geniş yelpazesine dair fikir verici özelliktedir. Tüm bu olumsuzluklara rağmen bu araştırmanın sonuçları bakımından katılımcıların İş Tatmini düzeyinin yüksekliğine getirilebilecek en iyi açıklama; Pozitif Psikolojinin en iyi temsilcilerinden olan Psikolojik Sermaye kavramının olduğu da bir kez daha ispatlanmıştır denebilir.

Son olarak Psikolojik Sermaye kavramını oluşturan bileşenler olan umut, iyimserlik, özyeterlilik ve esnekliğin “dört psikolojik insan gücü” olarak nitelendirilmesi, bu unsurların insan yaşamının derinliğiyle kurulan bir köprü görevi gördüğü yapılan bu bilimsel çalışmayla bir kez daha kanıtlanmıştır.

KAYNAKÇA

- Abbas, M., ve Raja, U. (2015). "Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress". *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 2 (32), 128-138.
- Abbas, M., Raja, U., Darr, W. A., ve Bouckennooghe, D. (2012). "Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance". *Journal of Management*, 40 (7), 1813-1830.
- Abbas, A., Mudassar, M., Gul, A.ve Madni, A. (2013). "Factors Contributing to Job Satisfaction for Workers in Pakistani Organization". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3 (1), 525-544
- Ağır, M. (2007). *Üniversite Öğrencilerinin Bilişsel Çarpıtma Düzeyleri İle Problem Çözme Becerileri Ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- Akçay, V. H. (2014). "Psikolojik Sermaye Ölçeği Uyarlaması: Geçerlik Ve Güvenilirlik Çalışması". *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 49(2), 72-85.
- Alejandro, P. (1998). "Social Capital: Its Origins And Applications In Modern Sociology". *Annual Review of Sociology*. (24), 7.
- Al-Mutairi, A., Naser, K., ve Al-Enezi, M. (2017). "Job Satisfaction among Academicians at Business Colleges Operating in Kuwait". *Asian Social Science*, 13(12), 9-23.
- Amazt, I. H., ve Idris, A. R. (2011). "Lecturers' Satisfaction towards University Management ve Decision-making Styles in some Malaysian Public Universities". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 3957-3970.
- Arnold, H., ve Feldman, D. (1986). *Organizational Behaviour: Job Satisfaction*. Singapore: Mc-Graw- Hill Book Company.
- Aşan, Ö., ve Erenler, E. (2008). "İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 203-216.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., ve Mhatre, K. H. (2011). *Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance*, 22(2). Human Resource Development Quarterly.

- Avolio, B. J. (2005). "The Chief Integrative Leader: Moving to the Next Economy's. M. Losey, S. Meisenge, ve D. Ulrich içinde", *The future of human resource management:63 thought leaders explore the critical HR issues of today and tomorrow*, s. 95-102. Washington: Society of Human Resource Management.
- Avolio, B., ve Luthans, F. (2006). *The High Impact Leader: Moments Matter in Accelerating*. New York: McGraw-Hill.
- Bacıla, L. M. (2019). "Intellectual Capital: Key Factor In Organization Development". *Journal of Defense Resources Management* , 10 (1-18), 41-50.
- Badran, M. A., ve Youssef-Morgan, C. M. (2015). "Psychological capital and job satisfaction in Egypt". *Journal of Managerial Psychology*, 30 (3), 354-370.
- Bailey, N. I. (2002). The Relationship Between the Organizational Climate and Job Satisfaction as Reported by Branch Campus Executive Officers in Multi-Campus College Systems. *UMI Dissertation Service*.
- Bakan, İ., ve Büyükbeşe, T. (2004). "Çalışanların İş Güvencesi Ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23), 35-59.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. (İkinci Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs Prentice Hall.
- Bandura, A. (1998). Health Promotion from the Perspective of Social Cognitive Theory. *Psychology and Health*, 13 (4), 623-649.
- Bandura, A. (2009). Cultivate Self Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness. E. A. Locke içinde, *Handbook of Principles of Organizational Behavior*. (Second Edition, s. 179-200). John Wiley ve Sons, Ltd.
- Bandura, A., ve Cervone, D. (1986). Differential Engagement of Self-Reactive Influences in Cognitive Motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, (38), 92- 113.
- Bandura, A., ve Locke, E. A. (2003). "Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited". *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 87-99.
- Barak, M. E., Nissly, J. A., ve Levin, A. (2001). "Antecedents To Retention And Turnover Among Child Welfare, Social Work, And Other Human Service

Employees: What Can We Learn From Past Research? A Review And Metanalysis". *Social Service Review*, 88(4), 625-661.

Baransel, A. (1979). *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi* (Cilt I). İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.

Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi* (İkinci Baskı). İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Basım, H. N., ve Çetin, F. (2011). "Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması". *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.

Baş, T., ve Ardiç, K. (2002). "Yüksek Öğretimde İş Tatmini Ve Tatminsizliği". *İktisat İşletme ve Finans*, 17, 72-81.

Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. (Birinci Baskı). İstanbul: Kadioğlu Matbaası.

Baycan, A. (1985). *Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bogaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Benard, B. (1993). "Fostering Resiliency in Kids". *Educational Leadership*, 51 (3), 44-48.

Bissessar, C. S. (2014). "An Exploration of the Relationship between Teachers' Psychological Capital and Their Collective Self-Esteem". *Australian Journal of Teacher Education*, 39 (9), 35-52.

Bota, O. A. (2013). "Job satisfaction of teachers". *Social and Behavioral Sciences*, 83, 634-638.

Bourdieu, P. (1986). *The Form of Capital: Handbook of Theory and Research for the Sociology of Aducation*. (J. G. Richardson, Dü.) Newyork: Greenwood Pres.

Cucina, J. veBowling, N., (2015). Robert Hoppock: Early Job Satisfaction and Vocational Guidance Pioneer. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 53(2), 109-116.

Brayfield, A., ve Crockett, W. (1955). Employee Attitudes and Employee Performance. *Psychological Bulletin*, 52(5), 396-424.

Cameron, K. (2007). Positive Organizational Scholarship. J. Bailey, ve S. Clegg içinde, *International Encyclopedia of Organizational Studies*. (First Edition, s. 1260-1265). Beverly Hills.

- Cameron, K. S., ve Caza, A. (2004). "Contributions to the Discipline of Positive Organizational Scholarship". *American Behavioral Scientist*, 47 (6), 731-739.
- Caza, B. B., ve Milton, L. P. (2012). Resilience at Work: Building Capability in the Face of Adversity. G. M. Spreitzer, ve K. S. Cameron içinde, *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (s. 895-908). New York: NY: Oxford University Press.
- Cheavens, J. S., Feldman, D. B., Woodward, J. T., ve Snyder, C. R. (2006). "Hope in Cognitive Psychotherapies: On Working With Client Strengths". *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarter*, 20 (2), 135-146.
- Cherrington, D. J. (1989). *Organizational Behavior: The Management Of Individual And Organizational Performance*. Allyn ve Bacon.
- Cheung, F., Tang, C. S.-k., ve Tang, S. (2011). "Psychological Capital as a Moderator Between Emotional Labor, Burnout, and Job Satisfaction Among School Teachers in China". *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348-371.
- Cohen, D., ve Prusak, L. (2001). *Kavrayamadığımız Zenginlik: Kuruluşların Sosyal Sermayesi*. (Çev: A. Kardam) İstanbul: Mess Yayınları.
- Connolly, K. M., ve Myers, J. E. (2003). "Wellness And Mattering: The Role Of Holistic Factors In Job Satisfaction". *Journal of Employment Counseling*, 15 (4), 152-160.
- Çavuş, Ş., ve AbdılđaeV, M. (2014). "Kırgızistan Devlet Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu". *Turkish Journal of Education*, 3 (3), 11-24.
- Çelik, K. (2011). *Mikro İktisada Giriş*. (Dördüncü Baskı). Trabzon: Murathan Yayınevi.
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2012). "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması". *Amme Ddaresi Dergisi*, 45 (1), 121-137.
- Çimen, İ., ve ÖZgan, H. (2018). "Contributing and damaging factors related to the psychological capital of teachers: A qualitative analysis". *Issues in Educational Research*, 28 (2), 308-328.
- Çolak, M. (2010). "Eğitim ve Beşeri Sermayenin Kalkınma Üzerine Etkisi". *Kamu-İş Dergisi*, 11(3), 115.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı*. (Çev, T. Somay , F. Akyar, C. Baysal, ve S. Yalçın) İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.

- Demir, S., ve Akbaba, A. (2018). "Akademisyenlerin Mesleki Motivasyonları İle İş Tatmini Arasındaki İlişki". *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal of Education Faculty)*, 15 (1), 1256-1286.
- Demirdöğen, O., ve Küçük, O. (2011). *Üretim İşlemler Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Demirtaş, Z. (2010). "Teachers' job satisfaction levels". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069–1073.
- Diamond, J. M. (2005). *Collapse: How Societies Choose to Fail or to Survive*. London, USA: Penguin Group.
- Diken, A., ve Ceylan, E. (2018). "Akademisyenlerin Sendikalaşma Eğilimlerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Necmettin Erbakan Üniversitesi Örneği". *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9 (2), 61-74.
- Durmuş, S., ve Günay, O. (2007). "Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler". *Erciyes Tıp Dergisi (Erciyes Medical Journal)*, 29 (2), 139-146.
- Durrah, O., Alhamoud, A., ve Khan, K. (2016). *International Scientific Researches Journal*, 72 (7), 214-225.
- Ekinci, A. (2010). *Okullarda Sosyal Sermaye*. (Birinci Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Envick, B. (2005). *Beyond Humand and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success*. Entrepreneurial Executive10, 41-52.
- Erdoğan , İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Yayın No:266.
- Eren, E. (2011). *Yönetim Ve Organizasyon (Çağdaş Ve Küresel Yaklaşımlar)*. (Onuncu Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Eren, E. (2013). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. (Dokuzuncu Baskı). İstanbul: Beta Yayın.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (Ondördüncü Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erez, A., ve Isen, A. M. (2002). "The influence of positive affect on the components of expectancy motivation". *Journal of Applied Psycitology*, 6 (87), 1055-1067.

- Eripek, S. (2011). Psikoloji. S. Eripek , G. Can, İ. Diken, U. Sak, S. Türküm, B. E. Çapan, et al. içinde, *Psikoloji* (İkinci Baskı. 9-10,45). Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Eryılmaz, A. (2014). *Herkes İçin Mutluluğun Başucu Kitabı: Teoriden Uygulamaya Pozitif Psikoloji*. (Birinci Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Eyupoglu, S. Z., ve Saner, T. (2009). "The relationship between job satisfaction and academic rank: a study of academicians in Northern Cyprus". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 686–691.
- Field, J. (2008). *Sosyal Sermaye*. (İkinci Baskı). (B. Bilgen, ve B. Şen, Çev.) İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Fine, B. (2011). *Sosyal Sermaye Sosyal bilime Karşı*. (Birinci Baskı). (A. Kars, Çev.) İstanbul: Yordam Kitap.
- Fox, S., Spector , P. E., ve Miles, D. (2001). "Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice". *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291–309.
- Fragouli, E. (2015). "Intellectual Capital & Organizational Advantage: an economic approach to its valuation and measurement". *International Journal of Information, Business and Management* , 7 (1), 36-57.
- Gable, S. L., ve Haidt, J. (2005). "What (and Why) Is Positive Psychology?". *Review of General Psychology*, 4 (2), 103-110.
- Gannon, M. J. (1979). *Organizational Behavior: A Managerial and Organizational Perspective*. Little Brown ve Company.
- George, J. M., ve Jones, G. R. (1996). *Understanding And Managing: Organizational Behavior*. (Sixth Edition). Prentice Hall.
- Gerni, M. (2013). *Sosyal Sermaye ve Örgütsel Boyutu*. (Birinci Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Graber, R., Pichon, F., ve Carabine, E. (2015). *Psychological resilience: State of knowledge and future research agendas*. Overseas Development Institute, London.
- Gray, J. L., ve Starke, F. A. (1984). *Organizational Behavior: Concepts and Applications*. (Third Edition). Westerville, OH, ABD: C.E. Merrill Pub. Co.
- Gülнар, B. (2007). *Örgütlerde İletişim Ve İş doyumunu*. İstanbul: Literatürk / Nüve Kültür Merkezi.

- Hackman, R., ve Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*(16), 250-279.
- Hamel, G., ve Välikangas, L. (2003). "The Quest for Resilience". *Harvard Business Review*,81 (9), 52-63.
- Hazır Bıkmaz, F. (2002). "Fen Eğitiminde Öz-Yeterlik İnancı Ölçeği". *Eğitim Bilimleri ve Uygulama Dergisi*, 2 (1), 197-210.
- Henson, R. K. (2001). Teacher Self-Efficacy: **Substantive Implications and Measurement Dilemmas**. *Annual Meeting of the Educational Research Exchange*. Texax: Texas AveM University.
- Hoque, E., ve Islam, M. (2003). "Contribution of Some Behavioural Factors to Absenteeism of Manufacturing Workers in Bangladesh". *Pakistan Journal of Psychological Research*,18 (3-4), 81-95.
- Irving, L. M., Snyder, C. R., ve Crowson, J. J. (1998). "Hope and Coping with Cancer by College Women". *Journal of Oersonality*,66 (2), 195-214.
- İnternet: Appleton, S., ve Teal, F. (1998). *Human Capital and Economic Development*.5 Ocak 2019 tarihinde A Background Paper Prepared for the African Development:
<https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/00157612-FR-ERP-39.PDF> adresinden alınmıştır.
- İnternet: Doğan, T. (25 Ocak 2015). *Umutsuz Yaşanmıyor*. 1 Ekim 2018 tarihinde Tayfun Doğan: <http://www.tayfundogan.net/2017/01/25/umutsuz-yasanmiyor/> adresinden alınmıştır.
- İnternet: *Dr. Fred Luthans Honored for Business Management Research*. (2011, September 11). 18 Aralık 2018 tarihinde University of Nebraska - Lincoln: https://business.unl.edu/news/dr-fred-luthans-honored-for-business-management-research/?contentGroup=facultyveregionName=news_feed adresinden alınmıştır.
- İnternet: *Hakkari Üniversitesi 2018 Yılı Faaliyet Raporu(2019)*. 26 Nisan 2019 tarihinde Hakkari Üniversitesi:
<https://www.hakkari.edu.tr/Document/Rapor/15320191231701.pdf> adresinden alınmıştır.
- İnternet: Hasanoğlu, A. (2015, Şubat 22). *Ruhsal koruyucumuz: Resilience...* 16 Mart 2019 tarihinde Radikal: <http://www.radikal.com.tr/yazarlar/alper-hasanoglu/ruhsal-koruyucumuz-resilience-1298720/> adresinden alınmıştır.

- İnternet: Homepage (2019). 15 Mart 2019 tarihinde Positive Psychology Center: <https://ppc.sas.upenn.edu/> adresinden alınmıştır.
- İnternet: Kıyak, Z. (2015, Nisan 27). *İş Tatmini aslında nedir?*. 4 Mayıs 2019 tarihinde Kariyer.net: <https://www.kariyer.net/ik-blog/is-tatmini-aslinda-nedir/> adresinden alınmıştır.
- İnternet: *Stress at the Workplace* (2019). 22 Mayıs 2019 tarihinde World Health Organization: https://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/ adresinden alınmıştır.
- İnternet: Toral, B. (2017). *Umut Nedir ve Neden Kötüdür?* 27 Aralık 2018 tarihinde DÜŞÜN-Ü-YORUM: <http://www.dusunuyorumdergisi.com/umut-nedir-ve-neden-kotudur/> adresinden alınmıştır.
- İnternet: *Voltaire Kimdir? Hayatı, Edebi Kişiliği, Eserleri.* (2007). 9 Şubat 2019 tarihinde Türk Dili ve Edebiyatı: <https://www.turkedebiyati.org/voltaire.html> adresinden alınmıştır.
- İnternet: *Türk Dil Kurumu Sözlükleri.* (tarih yok). 8 Şubat 2019 tarihinde Türk Dil Kurumu Sözlükleri: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gtsvearama=gtsveguid=TDK.GTS.5c5d6bc89729.19617627 adresinden alınmıştır.
- İnternet: *What is Positive Psychology?* (2004, 08 09). 20 Mayıs 2019 tarihinde Positive Psychology: <http://positivepsychology.org.uk/what-is-positive-psychology/> adresinden alınmıştır.
- Jawabri, A. (2017). "Job Satisfaction of Academic Staff in the Higher Education: Evidence from Private Universities in UAE". *International Journal of Human Resource Studies*, 7 (4), 193-211.
- Judge, T. A., Bono, J. E., ve Locke, E. A. (2000). "Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics". *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249.
- Kantar, H. (2010). *İşletmede Motivasyon.* (İkinci Baskı). İstanbul: Kumsaati Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Karagül, M. (2012). *Sosyal Sermaye: Kapitalizmin Kör Noktası.* (Birinci Baskı). Ankara: Nobel Yayın.
- Karagül, M. (2014). "Kalkınma Sürecinde Üretim Faktörlerinin Yeniden Tanımlanması". *Leges Ekonomik Ve Hukuk Araştırmaları Dergisi.* (1), 2,6.

- Karairmak, Ö., ve Siviş, R. (2008). "Modernizmden Postmodernizme Geçiş ve Pozitif Psikoloji". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (30), 105.
- Kaya, D., ve Zerenler, M. (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*. (Birinci Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 223.
- Keser, A. (2014). *Çalışma Psikolojisi*. (Dördüncü Baskı). Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Keskinoglu, S. (1970). *Genel İşletme Ekonomisi Dersleri*. (Birinci Baskı). İstanbul.
- Kim, C. W., McInerney, M. L., ve Alexander, R. P. (2009). "Job Satisfaction as Related to Safety Performance: A Case for a Manufacturing Firm". *The Coastal Business Journal*, 1 (1), 63-71.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. (Dokuzuncu Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*. (Onüçüncü Baskı). İstanbul: Beta Basım AŞ.
- Kreitner, R., ve Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior*. (Sixth Edition). Boston: McGraw- Hill Irwin.
- Kurt1, N., ve Demirbolat, A. O. (2018). "Investigation of the Relationship Between Psychological Capital Perception, Psychological Well-Being and Job Satisfaction of Teachers". *Journal of Education and Learning*, 8(1), 87-99.
- Kutunis, R., ve Oruç, E. (2014). "Pozitif Örgütsel Davranış Ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Bir Araştırma". *The Journal of Happiness ve Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Kümbül Güler, B. (2012). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi. A. Keser, G. Yılmaz, ve Y. Senay içinde, *Çalışma Yaşamında Davranış*. (İkinci Baskı, s. 137-166). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Lam, S. S. (1995). "Quality Management And Job Satisfaction: An Empirical Study". *International Journal of Quality ve Reliability Management*. XII(4), 72-78.
- Linley, P., Joseph, S., Harrington, S., ve Wood, A. (2016, January). "Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future". *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.

- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4 (4), 309-336.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. M. D. Dunnette içinde, *Handbook of industrial and organizational psychology*. (Birinci Baskı, s. 1297-1349). Chicago: Rand McNally Koleji Pub. Co.
- Luszczynska, A., Urte, S., ve Ralf, S. (2005). "The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies". *The Journal of Psychology*, (139), 439-457.
- Luthans, F. (2002, February). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Acad Manage Perspect*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002). "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior". *Journal of Organizational Behavior*.(23), 695-706.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. (Twelfth Edition). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, F., ve Avolio, B. (2009). "Behavior, The "Point" of Positive Organizational". *Journal of Organizational Behavior*.(30), 291–307.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., ve Combs, G. M. (2006). "Psychological Capital Development: Toward a Micro-intervention". *Journal of Organizational Behaviour*. (27), 387-393.
- Luthans, F., Avey, J., Avolio, B., ve J. Peterson, S. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*. (21), 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., ve Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 2 (1), 249–271.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., ve Norman, S. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 55, 541–572.
- Luthans, F., Luthans, K. W., ve Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*,47(1), 46.
- Luthans, F., Norman, s. M., Avolio, B. J., ve Avey, J. B. (2008). "The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate–Employee Performance Relationship". *Journal of Organizational Behavior*. (29), 219–238.

- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., ve Lester, P. B. (2006, Mart). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 1(5), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. (First Edition). Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., ve Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. New York, Amerika D.C.: Oxford University Press.
- Marx, K. (2012). *Kapital II: Sermayenin Dolaşım Süreci*. (Birinci Baskı, Cilt II: Ekonomi Politiğın Eleştirisi). (M. Selik, Çev.) İstanbul: Yordam Kitap.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation And Personality*. New York: Harper ve Row, Publishers.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation And Personality*. (Second Edition.). New York: Harper ve Row, Publishers.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes in Development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- Masten, A. S. (2019, Şubat). Resilience from a developmental systems perspective. *World Psychiatry*, 18(1), 101-102.
- Masten, A. S., ve Obradovic, J. (2008). Disaster Preparation and Recovery: Lessons from Research on Resilience in Human Development. *Ecology and Society* (13).
- McNeese Smith, D. (1997). "The Influence of Manager Behavior on Nurses' Job Satisfaction, Productivity, and Commitment". *The Journal of Nursing Administration*, 17(9), 47-55.
- Misener, T., Haddock, K. S., Gleaton, J., ve Abu Ajamieh, A. R. (1996). Toward an International Measure Of Job Satisfaction. *Nursing Research*, 45(2), 87-91.
- Montana, P. J., ve Charnov, B. H. (2008). *Management (Barron's Business Review Series)*. (Fourth Edition). New York: Barron's Educational Series.
- Mukti, C., Viju, P. D., ve George, T. S. (2018). "Influence of Psychological Capital on Affective Commitment among Teachers: A Reflective Analysis". *Research Review Journal* , (Special Issue), 60-64.

- Mullins, L. (2005). *Management and Organisational Behaviour*. (Seventh Edition). New York : Prentice Hall/Financial Times.
- Nelson, D. L., ve Cooper, C. L. (2007). *Positive Organizational Behavior*. (First Edition). London: Sage Publication.
- Nicholson, N., Brown, C. A., ve Chadwick-Jones, J. K. (1976). Absence from Work and Job Absence from Work and Job Satisfaction. *Joumai of Applied Psychology*,61, 728-737.
- Olorunsola, E. O. (2013). "Job Satisfaction And Its Predictive Measures on Job Satisfaction of Administrative Staff in South West Nigeria Universities". *European Scientific Journal*, 9(23), 167-174.
- Özcan, E. D. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı Ve İş Tatmini*. (Birinci Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Özkalp, E., ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*. (Altıncı Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Özkaya, O., Yakın, V., ve Ekinci, T. (2008). "Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi: Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma". *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 163-180.
- Özyakışır, D. (2011). "Beşeri Sermayenin Ekonomik Kalkınma Sürecindeki Rolü: Teorik Bir Değerlendirme". *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*,6 (1), 52.
- Parker, S. K. (1998). "Enhancing Role Breadth Self-Efficacy: The Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions". *Journal of Applied Psychology*, 83 (6), 835-852.
- Pelit, E. (2014). *İşgören Güçlendirme Ve İş Doyumu (Otel İşletmelerinde Bir Uygulama)*. (Birinci Baskı). Ankara: Yason Yayıncılık.
- Peretomode, V. F. (1991). *Educational administration: Applied concepts and theoretical perspectives for students and practitioners*. Lagos: Joja Educational Research and Publishers.
- Porter , L. W., ve Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, Illionois: Richard D. Irwin.
- Print, M., ve Coleman, D. (2003). "Towards Understanding of Social Capital and Citizenship Education". *Cambridge Journal of Education Journal*,33 (1), 125.

- Rehman, F., ve Ali, A. (2018). "Relationship between Psychological Capital and Teachers' Job Commitment". *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 8 (3), 148-154.
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to Industrial Organizational Psychology*. (Sixth edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior*. New Delhi: Prentice – Hall.
- Robbins, S., ve Judge , T. A. (2005). *Organizational behavior*.(Fifteenth Edition). Prentice – Hall.
- Rockman, I. F. (1985). "Job Satisfaction Among Faculty and Librarians". *Journal of Library*,5(3), 43-56.
- Saari, L. M., ve Judge, T. A. (2004). Employee Attitudes and Job.*Human Resource Management*,43 (4), 395–407.
- Saks, A. M. (1994). Moderating effects of self-efficacy for the relationship between training method and anxiety and stress reactions of newcomers. *Journal of Organizational Behavior*,15(7), 639 – 654.
- Scheier, M., ve Carver, C. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*,4(3), 219-247.
- Schultz, D., ve Schultz, S. E. (1990). *Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. (Subsequent Edition), Macmillan Pub Co.
- Scott, K. D., ve Taylor, S. G. (1985). "An Examination Of Conflicting Findings On The Relationship Between Job Satisfaction And Absenteeism: A Meta-Analysis". *Academy of Management Journal*, 28 (3), 599-612.
- Seligman, M. E. (1998). *Learned Optimism:How to Change Your Mind and*. New York.
- Seligman, M., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*(55), 5.
- Sevimli, F., ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Academic Review*, 5 (1), 55-64.
- Sezgin, F., ve Erdoğan, O. (2015). Academic optimism, hope and zest for work as predictors of teacher self-efficacy and perceived success. *Educational sciences: Theory and Practice*, 15, 7-19.

- Shen, X., Yang, Y.-L., Wang, Y., Liu, L., Wang, S., ve Wang, L. (2014). The association between occupational stress and depressive symptoms and the mediating role of psychological capital among Chinese university teachers: a cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 14, 1-8.
- Shin, J. C., ve Jung, J. (2013). Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments. *High Educ*, 67, 603-620.
- Smith, M. B. (1991). *Values, Self and Society: Toward a Humanist Social Psychology*. (First Edition). New York: Routledge.
- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development*, 73 (3), 355-360.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., et al. (1991). "The Will and the Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope." *Journal of Personality and Social Psychology*, 60 (4), 570-585.
- Snyder, C. R., Ilardi, S. S., Cheavens, J., Michael, S. T., Yamhure, L., ve Sympton, S. (2000). The Role of Hope in Cognitive-Behavior Therapies. *Cognitive Therapy and Research*, 24 (6), 747-762.
- Snyder, C. R., Rand, K. L., ve Sigmon, D. R. (2002). Hope theory: A Member of the Positive Psychology Family. C. R. Snyder, ve S. J. Lopez içinde, *Handbook of Positive Psychology* (s. 257-276). New York: NY: Oxford University Press.
- Sözen, H., Varoğlu, D., Yeloğlu, H., Basım, H., Varoğlu, M., ve Ersoy, K. (2012). *Türkiye'de İşsizlik ve Sosyal Sermaye*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology*. (Sixth Edition). John Wiley ve Sons, Inc.
- Stajkovic, A., ve Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going Beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 4 (26), 62-74.
- Stein, L. (2003). Anxiety Attack. *U.S. News ve World Report*, 135 (8).
- Stewart, T. A. (1991). "Brainpower: Intellectual capital is becoming corporate America's most valuable asset and can be its sharpest competitive weapon". *Fortune*, 123 (11), 1-15.

- Stewart, T. A. (1997). *Entellektüel Sermaye: Kuruluşların Yeni Zenginliği*. (İkinci Baskı). (Çev.N. Elhüsuni, İstanbul: BZD Yayıncılık. (Eserin orijinali 1997’de yayımlanmıştır).
- Şamiloğlu, F. (2002). *Entellektüel Sermaye*.(Birinci Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şiriner, İ. (2012). *İktisada Giriş*. (Birinci Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 2566.
- Taslak, S., ve Kara, M. (2010).*İşletme Bilimine Giriş:Modern İşletmecilik*.(İkinci Baskı). Trabzon: Murathan Yayınevi.
- Temple, J. (2000). Growth Effect of Education an Social Capital in the OECD Countries. *OECD Working Paper*. (36), 23.
- Thornton, J. K. (2000). *Job Satisfaction of Librarians of African Descent Employed in ARL Academic Libraries*. College ve Research Libraries.
- Tok, T. N. (2007). *İlöğretim Müfettişlerinin İş doyumunu ve Örgütsel Bağlılıkları*.Ankara: Cem Ofset Matbaacılık.
- Toker, B. (2011). Job satisfaction of academic staff: an empirical study on Turkey. *Quality Assurance in Education*, 19 (2), 156-169.
- Tosun, K. (1974).*İşletme Yönetimi*.İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Töremen, F., ve Ersözlü, A. (2010). *Eğitim Örgütlerinde Sosyal Sermaye ve Yönetimi*. (Birinci Baskı). İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.
- Tunç, M. (1993). "Türkiyede Eğitimin Ekonomik Kalkınmaya Etkisi". *Dokuz Eylül İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,8(2), 1.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ülgen, H. (1974). *Organizasyonda Beşerî Unsurun Önemi*.İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 3(1), 182-183.
- Ürper, Y. (2012). *Genel İşletme*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayını.
- Van Eerde, W., ve Thierry, H. (1996). "Vroom's Expectancy Models and Work-Related Criteria: A Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 575-586.
- Vaughn, W. J., ve Dunn, J. D. (1974). A Study of Job Satisfaction In Six University Libraries. *College ve Research Libraries*,35(III), 163-177.

- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Hoboken, New Jersey / United States: John Wiley ve Sons.
- Weiss, D. J., Davis, R. W., England, G. W., ve Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, XXII.
- Werner, E. E., ve Smith, R. S. (1979). "An Epidemiologic Perspective on Some Antecedents and Consequences of Childhood Mental Health Problems and Learning Disabilities". *Annual Progress in Child Psychiatry ve Child Development*, 18(2), 292-306.
- Wood, R., ve Bandura, A. (1989). "Impact of Conceptions of Ability on Self-Regulatory Mechanisms and Complex Decision Making". *Journal of Personality and Social Psychology*. 56 (3), 407-415.
- Wright, T. A. (2003). "Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come. *Journal of Organizational Behavior*",4 (24), 437-442.
- Yıldırım, K. (2005). *İktisada Giriş*. (Üçüncü Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 785.
- Yılmaz, S. M., Demir-Çelebi, Ç., ve Çakmak, E. (2013). Job Satisfaction Level of Academicians in Faculty of Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 1021-1025.
- Youssef, C. M. (2004). *Resiliency development of organizations, leaders and employees: Multi-level theory building and individual-level, path-analytical empirical testing*. A Dissertation. The University of Nebraska - Lincoln.

EKLER

Ek 1: Psikolojik Sermaye Ölçeği

	Aşağıdaki ifadeleri şu anda çalışmakta olduğunuz kurum / işyerini baz alarak kendi görüşleriniz doğrultusunda işaretleyiniz.	Beni hiç tanımlamıyor	Beni biraz tanımlıyor	Kararsızım	Beni iyi tanımlıyor	Beni çok iyi tanımlıyor
1	Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim					
2	Üstlerimle yaptığımız toplantılarda kendi alanımı çok iyi temsil ederim					
3	Kurumun izleyeceği stratejinin ne olacağı hususunda yapılan tartışmalara kendime güvenerek iştirak ederim					
4	Çalıştığım alana ilişkin hedef ve amaçların belirlenmesine katkıda bulunma konusunda kendime güvenirim					
5	Kurum dışındaki insanlarla herhangi bir sorunu görüşmek için iletişim kurmada kendime güvenim tamdır					
6	Çalışma arkadaşlarımı işle ilgili tatmin edici şekilde bilgilendiririm					
7	İşler tıkandığında, bu durumdan kurtulmaya yönelik birçok çare/yol bulurum					
8	Halihazırda iş hedeflerime enerjik bir şekilde ulaşmaya çalışıyorum					
9	Her sorun için birden fazla çözüm vardır.					
10	Halihazırda işimde oldukça başarılı olduğuma inanıyorum					
11	İş hedeflerime ulaşmak için pek çok yol bulabilirim					
12	İşimle ilgili kendime koymuş olduğum hedefleri şu anda gerçekleştiriyorum					
13	İşte başarısız olduğumda, bundan kurtulmakta ve yoluma devam etmekte zorlanıyorum					
14	İş ortamında meydana gelen güçlüklerin bir şekilde üstesinden gelirim					
15	Zorunluluk halinde, işte kendi başımın çaresine bakarım					
16	Stresli işleri kendime dert etmem, soğukkanlılıkla halletmeye bakarım					
17	Deneyimlerim sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebiliyorum					
18	Bu işte aynı anda birden fazla şeyin üstesinden gelebilirim					
19	İşte belirsizlik söz konusu olduğunda, sonucun hep en iyi olmasını ümit ederim					
20	İşte bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa, ters gider					
21	İşimle ilgili konularda bardağa hep dolu tarafından bakarım					
22	İşimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim					
23	Bu işte hiç bir şey benim istediğim şekilde olmaz					
24	İşime bakış açım şudur: “her gecenin bir sabahı vardır” veya “her işte bir hayır vardır”					

Ek 2: Minnesota İş Tatmin Ölçeği

	Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili olarak yer alan ifadelere memnuniyet düzeyinizi belirtecek şekilde işaretleme yapınız.	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansını					
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14	Terfi imkânının olması yönünden					
15	Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16	Çalışma şartları yönünden					
17	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları vermesi yönünden					
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Nurdan AKPINAR TURGUT
Uyruğu : T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri : 26.03.1978 / Samsun
E-mail : nurdanakpinar55@gmail.com



Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	06/08/2019
Lisans	Anadolu Üniversitesi	07/06/2004

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2012-...	Hakkari Üniversitesi	Öğretim Görevlisi

Yabancı Dil

İngilizce

Hobiler

Sinema, müzik, el sanatları, çocuk gelişimi.



VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

LİSANSÜSTÜ TEZ ORJİNALLİK RAPORU

17 / 06 / 2019

Tez Başlığı / Konusu:

Psikolojik Sermaye Ve İş Tatmini İlişkisi: Hakkâri Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Çalışma

Yukarıda başlığı/konusu belirlenen tez çalışmamın Kapak sayfası, Giriş, Ana bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan toplam 117 sayfalık kısmına ilişkin, 17 / 06 / 2019 tarihinde şahsım tarafından Turnitin intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 9 (dokuz) dur.

Uygulanan Filtreler Aşağıda Verilmiştir:

- Kabul ve onay sayfası hariç,
- Teşekkür hariç,
- İçindekiler hariç,
- Simge ve kısaltmalar hariç,
- Gereç ve yöntemler hariç,
- Kaynakça hariç,
- Alıntılar hariç,
- Tezden çıkan yayınlar hariç,
- 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 7 words)

Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılmasına İlişkin Yönergeyi İnceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içemediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Nurdan Akpınar Turgut

17 / 06 / 2019

Nurdan AKPINAR TURGUT

Adı Soyadı : Nurdan AKPINAR TURGUT

Öğrenci No : 12921110325

Anabilim Dalı : İşletme Anabilim Dalı

Programı : İşletme

Statüsü : Y. Lisans

Doktora

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Emine CİHANGİR

17 / 06 / 2019

Emine Cihangir

**ENSTİTÜ ONAYI
UYGUNDUR**

17 / 06 / 2019

Doc. Dr. Bekir KOÇLAR
Enstitü Müdürü

Bekir Koçlar