



Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

The Effect of Psychological Capital Levels on Job Satisfaction: A Research on
University Employees

Dr.Öğr.Üyesi Fatih Ferhat ÇETİNKAYA¹-Mehmet Orkun ÜNSEVER²

Başvuru Tarihi: 06.12.2019

Kabul Tarihi: 06.03.2020

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Öz

Bu çalışmada Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'nde çalışan İdari ve Akademik Personelin psikolojik sermaye düzeyleri iş tatminleri arasındaki ilişkileri tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırma ilgili literatüre destek sağlayacağı düşünüldüğü için önemli görülmüştür.

Araştırmanın verileri anket tekniğiyle toplanmıştır. Veriler SPSS 23.0 paket programı ile analize tabi tutulmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklerin ilk olarak güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmıştır. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliği sağladığı tespit edildikten sonra, verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için ölçeklerin çarpıklık-basıklık değerlerine bakılmıştır. Daha sonra değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmek için, Korelasyon ve Regresyon analizleri yapılmıştır.

Yapılan korelasyon analizi neticesinde psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin alt boyutları olan özyeterlilik, umut, esneklik ve iyimserlik ile iş tatmini arasında da pozitif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Psikolojik sermayenin alt boyutlarının birlikte iş tatmini üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda ise 4 alt boyutun bir arada modele sağladığı katkının istatistiksel açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p < 0.01$). İş tatminindeki değişimin %18,3'lük kısmı psikolojik sermaye ile açıklanmaktadır. Her bir değişkenin etkisini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda ise umut ve iyimserlik alt boyutunun modele sağladığı katkının anlamlı ($p < 0,01$), özyeterlilik ve esneklik alt boyutunun ise modele sağladığı katkının anlamsız ($p > 0,01$) olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, İş tatmini, Üniversite Çalışanları

¹ Ahi Evran Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, ffcetinkaya@ahievran.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2263-0479

² Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yüksek Lisans, orkununsever@yahoo.com, ORCID: 0000-0003-3978-9056

Abstract

In this study, it has been aimed to determine the relationships between psychological capital levels and job satisfaction of administrative and academic staff working at Kirsehir Ahi Evran University. The research has been seen as important as it has been thought to provide support to the relevant literature.

The data of the study was collected by the survey technique. The data were analysed with the SPSS 23.0 package program. The reliability and validity tests of the scales used in the study were carried out first. Once it was determined that the scales provided validity and reliability, skew-flatness values of the scales have been looked at to determine whether the data is normally distributed or not. Then, correlation and regression analyses were performed to measure the relationships between the variables.

As a result of the correlation analysis, it was determined that there was a positive and statistically significant relationship between psychological capital and job satisfaction. It was also observed that there were statistically significant positive relations between self-sufficiency, hope, flexibility and optimism, which are the sub-dimensions of psychological capital, and job satisfaction. As a result of multiple regression analysis conducted to determine the effect of the sub-dimensions of psychological capital on job satisfaction, it was determined that the contribution of the 4 sub-dimensions to the model together was statistically significant ($p < 0.01$). 18.3% of the change in job satisfaction is explained by psychological capital. As a result of the analysis conducted to determine the effect of each variable, it has been determined that the contribution of the sub-dimension of hope and optimism to the model was significant ($p < 0.01$) and the contribution of the sub dimension of self-sufficiency and flexibility to the model is meaningless ($p > 0.01$).

Keywords: *Psychological Capital, Job satisfaction, University Employee*

Giriş

Organizasyonların başarısı için insan kaynaklarının önemi konusunda ve sürdürülebilir rekabet avantajları sağlama konusunda günümüz iş dünyası ve organizasyonları için önemli bulgular mevcuttur. Fiziksel, yapısal ve finansal kaynaklarla karşılaştırıldığında, insan kaynaklarının rakipler tarafından kolayca taklit edilemeyeceği gerçeği mevcuttur. Bugünün iş yaşamında, çalışanların bilgi seviyelerini etkili olarak geliştirmek ve yönetmek; deneyimler, yetenekler ve uzmanlık alanları gibi kısaca insan kaynağı olarak tanımladığımız faktörler sürdürülebilir örgütsel performans için çok önemli hale gelmiştir.

Geleneksel finansal sermaye kavramı “Nelere Sahipsiniz?” sorusu başlığı altında; finans kaynakları ve varlıklar (Fabrika, teçhizat, patentler, bilgi) gibi şeyleri kapsamına alırken, insan kaynakları açısından bakıldığında soru; “Neleri Biliyorsunuz?” şeklini almış ve “Deneyim, eğitim, yetenekler, bilgi birikimi ve fikirler” bu alandaki sermayeyi oluşturmuştur. Sosyal

Sermaye kavramında ise “Kimleri Biliyorsunuz?” sorusunun karşılığı olarak “İlişkiler, İletişim Ağları ve İş Çevresi” bu sermayeyi oluşturan etmenler olmuştur. Pozitif Psikolojik Sermaye de ise “Sen Kimsin?” sorusu önem kazanmış ve bu sermaye dört bileşenden oluşmuştur: “Özyeterlilik, Umut, İyimserlik, Esneklik” , belirtilen kavramlar ile birlikte psikolojik sermaye kavramı insan kaynakları ve sosyal sermayenin ötesine geçerek temel olarak insan faktörünü ele almıştır (Luthans, 2004, s.46).

Pozitif psikolojik sermaye insanların olumlu duygularını ön planda tutarak örgütsel performansın artması ve daha mutlu bireyler olması için, insanların pozitif yönleriyle ilgilenmektedir.

Genel anlamıyla, çalışanların işlerine ait duygularına ilişkin bir reaksiyonları olarak tanımlanan iş tatmini kavramı, 1920’lerde ortaya atılmış bir kavram olup, öneminin 1930-1940’lı yıllarda anlaşıldığı belirtilmektedir. Bu konuya önem atfedilmesinin bir nedeni, yaşam tatmini ile olan ilişkisidir ve bu durum da çalışanın fiziksel ve ruh halini doğrudan etkileyebilmektedir. Önemli olmasının bir diğer nedeni ise üretkenlikle alakalı olmasıdır. İş tatmini ile üretkenlik birbiriyle doğrudan bağlantılı olmasa da, iş tatminsizliği halinde ortaya çıkabilecek olan dolaylı etkiler (Stres, grup uyumunun bozulması) nedeniyle önem arz etmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, s.55).

Bu çalışmada psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiler ele alınıp psikolojik sermayenin iş tatminini etkileyip etkilemediği tespit edilerek literatüre destek sağlamak amaçlanmıştır.

Pozitif Psikolojik Sermaye

Pozitif Psikoloji kavramı Martin SELİGMAN’ın 2002 yılında yapmış olduğu çalışma ile ünlenmiş, insanların yanlış ve kötü olan şeylerden çok iyi ve doğru olana odaklanması gerektiği konusuna vurgu yapılmıştır. Pozitif psikoloji kavramı insanların güçlü olan taraflarına zayıf olan yönlerinden daha fazla odaklanmaları gerektiğine vurgu yapılmıştır. Bu kavram iki önemli hususu hatırlatmıştır; insan yaşantısını daha değerli hale getirip üretkenliklerini artırmak ve insanlara gerekli imkanları vererek potansiyellerini ortaya koymalarını sağlamak (Luthans ve Youssef,2004, s.15).

Seligman’ın öncülüğünde pozitif psikolog Ed Dinner’da , pozitif psikolojinin amacının kötü yönlere vurgu yapmak yerine iyi ve doğru yönlere vurgu yapmak olduğunu ve insanların güçlü yönlerine yapılan vurgunun artırılması gerektiğini belirtmiştir.İnsanların esneklikleri artırılarak sağlıklı, başarılı ve iyi yaşamlarının sağlanılmasına önem verilmesi gerektiğini belirtmiştir (Luthans, 2002, s.697).

Pozitif psikolojinin alanı; Seligman ve Csikszentimihalyi tarafından subjektif seviyede-kişisel deneyimler (Geçmişle ilgili hoşnut, şuanda mutlu ve gelecekte ise iyimser ve umutla bakabilme), mikro seviyede, kişisel olarak olumlu özellikler taşımak (cesaret, estetik duyarlılık, azim, af edebilme, yüksek yetenek vb.), makro açıdan kurumsal seviyede (Pozitif sivil erdemler,

organizasyonların bireyleri daha iyi vatandaşlık konusunda; sorumluluk, ılımlılık, hoşgörü gibi konularda yönlendirmesi) gibi üç seviyeden oluşturulmuştur. Bu kavramlar kişinin hayata dair doyum elde edebilmesi, pozitif bireysel özelliklere sahip olması ve kendi ile birlikte topluma da yararlı bireyler haline dönüşmelerini sağlayacak noktalar üzerinde durmaktadır (Seligman ve Csikszentimihalyi, 2002, s.2).

Martin Seligman tarafından ortaya konan pozitif psikoloji kavramı, Luthans tarafından örgütsel davranış alanına uyarlanmıştır. Luthans tarafından mikro seviyede pozitif bir yaklaşımla, çalışanların pozitif yönlerine önem verilerek bu yönlerinin geliştirilip, yönetilebileceği vurgusu yapılmıştır. Pozitif örgütsel davranış kavramı da insan kaynağının güçlü ve psikolojik kapasitelerinin ölçülebileceği, geliştirilebileceği ve günümüz iş dünyasında performans gelişimi için etkili bir biçimde kullanılabileceği şeklinde belirtilmiştir (Luthans, 2002, s.698).

Pozitif psikolojik sermayenin dört bileşeni bulunmaktadır. Bu dört bileşen, bugünün iş dünyasında başvurulabilecek ve pozitif psikolojik sermayeye katkısı ile, daha fazla performans, daha yüksek verimlilik, daha iyi müşteri hizmeti ve daha fazla çalışanların elde tutulabilmesiyle sonuçlanacağı belirtilmiştir (Luthans, 2004, ss.47-48).

1.Öz-Yeterlilik: Özyeterlilik kavramı Bandura'nın kavramsallaştırması ile Özel özyeterlilik olarak neredeyse bütün bilim adamları ve bir bütün olarak psikoloji alanında yaygın olarak tanınır. Ancak son yıllarda, genel öz yeterlilik bazı araştırmacılar tarafından öz yeterliliğin başka bir boyutu olarak kullanılmıştır. İnsanın kendi kendine yeterliliğinin yanı sıra, çeşitli başarı durumlarında görevleri başarıyla yerine getirme inancını yansıtan genelleştirilmiş bir etkinlik olduğu öne sürülmektedir. Bu genelleştirilmiş yeterlilik kavramı, Bandura'nın kendi kendine yeterliliğinden oldukça farklı olduğu kabul edilmelidir. Özel öz yeterlilik belirli bir işe bağlı olarak oldukça değişkendir ve herhangi bir çaba gösterilmeden önce birey tarafından bilişsel olarak işlenir. Bandura, öz yeterliliğin bir görev ve duruma özgü bilişi temsil ettiğini savunmaktadır. Öte yandan, genel yeterlilik kavramsal olarak tam tersidir, kalıcıdır, yani genel yeterlilik zaman içinde ve durumlar arasında nispeten kararlıdır, bu bakımdan bir kişilik özelliği gibidir. Özetle, bir pozitif örgütsel davranış yapısı olarak sunulduğu gibi, öz yeterlilik duruma özgüdür ve bu nedenle belirli görevlere yöneliktir, eğitim ve gelişime açıktır (Luthans, 2010,ss.203). Stajkovic ve Luthans tarafından öz-yeterlilik şu şekilde tanımlanmıştır; Bir kişinin yeteneklerine motivasyonunu harekete geçirme konusundaki güveni, bilişsel kaynaklarını ve davranışlarını belirli süreçlerle ve belirli bir hedefe ulaşma konusunda yönetebilmesidir. Kendine güveni olan bireyler, zorlayıcı görevleri seçerler, motivasyonlarını arttırabilirler ve amaçlarını başarmak için çaba sarf ederler, bu çabalarında engellerle karşılaşsalar bile vazgeçmezler (Luthans ve Youssef, 2004, ss.47). Öz-yeterlilik kavramı ile ilgili çalışmalara bakıldığında organizasyonlar açısından da olumlu etkilerinin olduğu görülmektedir. Stajkovic ve Luthans tarafından yapılan çalışmada öz-yeterlilik ve iş tatmini, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel verimlilik gibi konularda hem Amerikan işletmelerinde hemde çok uluslu diğer olumlu anlamda ilişkiler tespit edilmiştir. Bandura'ya göre öz-yeterlilik ve iş ile ilgili performans arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Bandura'ya göre kişi özyeterlilik seviyesi dört şekilde geliştirilebilir; En önemli öz-yeterlilik geliştirme yolu (Doğrudan) olarak kişinin

kendi tecrübeleri sonucu oluşturduklarıdır. Özyeterlilik konusunda kendi inançlarımızı yaratmanın ve kuvvetlendirmenin ikinci yolu ise sosyal modellerin örnek alınmasıdır (Dolaylı).Kişiler kendilerine benzeyen insanların çaba harçayarak başarılı olduklarını gözlemlediklerinde, kendilerinin de başarılı olacaklarına dair inançları gelişmektedir. Model almanın öz-yeterlilik konusundaki etkisi modelle ilgili algılanan benzerlik ölçüsüne büyük oranda bağlıdır. Benzerlik oranı arttıkça modelin başarı veya başarısızlık durumları daha ikna edici hale gelir. Ancak kişiler genelde daha yüksek statüde ve hayranı oldukları kişileri rol model alma eğilimindedir. Sosyal ikna insanların öz yeterliliğini geliştirme konusunda üçüncü bir yoldur. Başkalarında başarılı öz-yeterlilik oluşturmaya çalışan kişiler sadece olumlu değerlendirme yapmakla kalmazlar, insanların kapasiteleri hakkındaki olumlu düşüncelerini yükselterek, onlara başarıyı getirecek yolu ve başarısız olabilecekleri alanlardan onları koruyarak katkı sağlayabilirler. Öz-yeterlilik konusunda düzenleyici dördüncü yol olarak da, insanların stres düzeylerini azaltmak, duygusal eğilimleri ve fiziksel yanlış yorumlamalarını düzeltmekle olabilir (Bandura, 1994, ss.2-3).

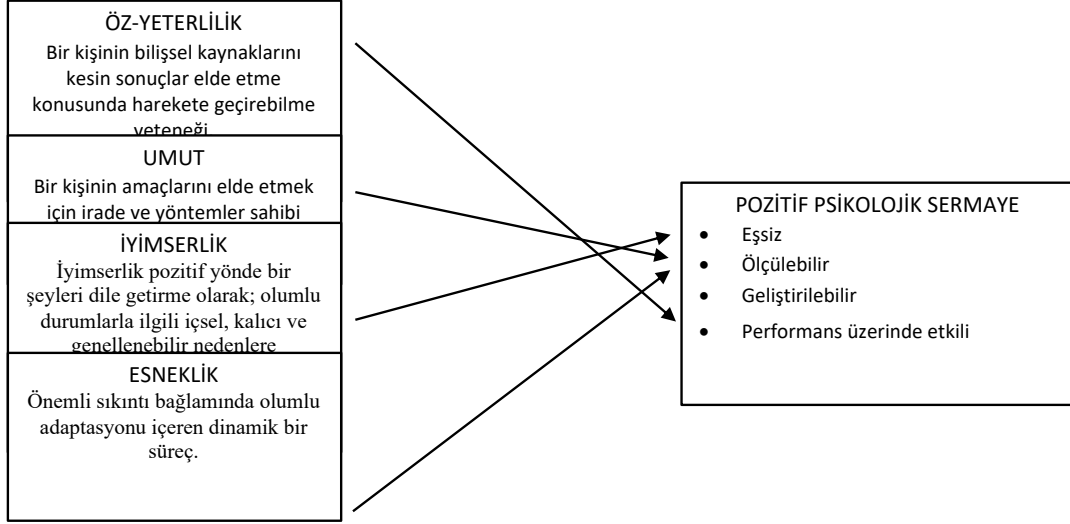
2.Umut: İnsan davranışlarının altında belirli amaçlara ulaşmak yatar. Bu amaçlar değerli olabilmesi için anlamlı olmalıdır. Amaçlar ulaşılabilir olmakla birlikte kısmen de bir belirsizlik içermelidirler. İnsanlar amaçlarına ulaşacak yolları bulmada kendilerini yeterli olarak görmelidirler. Bu yöntem Synder vd. tarafından düşünme metotları olarak tanımlanmıştır. Düşünme metotları belli bir amaca ulaşmak için çoğu durumda en azından bir, genellikle daha fazla işe yarar yol bulabilmek manasına gelmektedir. Umudu yüksek olan insanlar, alternatif bulma konusunda daha başarılıdırlar.(Synder vd, 2002, s. 258). Umut'un motivasyonel parçası olan, eylem (Agency) metotları bir kişinin belirli hedeflere ulaşmak için amaca odaklanabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Yüksek umutlu bireylerde bu durum "Ben bunu yapabilirim" şeklindeki ifade tarzıyla örtüşür (Synder, 2009, s.251). Youssef (2004) tarafından yöneticiler üzerine yapılan bir çalışma sonucuna göre umut seviyelerinin yüksekliği ile çalışmaya katılan yöneticilerin iş tatmini, performansı ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve olumlu yönde ilişki tespit edilmiştir (Luthans vd, 2007, s.68). Pozitif psikolojide, umut özel bir anlam kazanmıştır. Önceleri klinik psikolojide umut, büyük ölçüde kişinin hedeflerine ulaşabileceği algısını içeren tek boyutlu bir yapı olarak tasvir edilmiştir. Bununla birlikte, pozitif psikolog C. Rick Synder, Pozitif Örgütsel Davranışta kullandığımız en geniş çapta tanınan iki boyutlu umut tanımını ortaya koymuştur. Kapsamlı teori ve araştırmalar sayesinde, o ve meslektaşları umut kavramını tam olarak "etkileşimli olarak türetilmiş başarıma hedefine yönelik enerji duygusu ve hedeflerine ulaşmayı planlayan enerji temeli üzerine kurulu pozitif bir motivasyonel durum" olarak tanımladılar. Son çalışmalar göstermiştir ki, çalışanların umut seviyeleri ile iş tatminleri, örgütsel bağlılıkları, iş mutluluğu ve performansları arasında ilişki vardır, İnsan kaynakları yönetimi açısından bakıldığında, umut işe alımda, özellikle belirli iş türleri için seçimde önemli bir rol oynayabilir (Luthans; 2010, ss. 217-218).

3.İyimserlik: Pozitif psikoloji alanında Seligman v.d. tarafından çalışılan bir diğer konu da iyimserlik başlığı altında olmuştur. İyimserlik pozitif yönde bir şeyleri dile getirme olarak; olumlu durumlarla ilgili içsel, kalıcı ve genellenebilir nedenlere; olumsuz durumları ise dışsal, geçici ve durumsal olarak tanımlayabilme (görebilme) durumudur. Bu bireylerin yaşamlarında

olumlu olayların daha fazla yer almasına ve özgüvenlerini ve morallerini arttırmalarını sağlar. (Luthans ve Youssef, 2004, s.17). İyimser olarak bakan kişiler; arzulanan olayların sebeplerini kabiliyetleri çerçevesinde görürler ve bu sebeplerin gelecekte de var olmaya devam edeceğini umurlar. Böylece, iyimser bakış açıları, yaşamlarının iyi yönlerini yalnızca geçmişte ve günümüzde değil, aynı zamanda geleceği de olumlu şekilde görme ve içselleştirme olanağı verir. (Luthans vd, 2007, s. 91). İyimser ve karamsar çalışanlar çalkantılı zamanlarda çok farklı tepki vermektedir. İyimserlerin değişiklikleri benimseme, geleceğin sahip olduğu fırsatları görme ve bu fırsatlardan yararlanmaya odaklanma olasılığı daha yüksektir. İyimserler; işten çıkarılma durumlarında bile, bunu yetersizlik ve kendini suçlama duygularına düşkün olmaktan ziyade dışsal, geçici ve duruma özgü nedensel (Ekonomik kriz gibi) faktörlere dayandırır (Luthans vd, 2007, s.97). Örgütsel liderler iyimser olarak tanımlandıklarında; risk alabilme özellikleri yüksektir, çünkü bu tip yöneticiler esnek ve gerçekçi olduklarından; hesaplanmış ve gerekli riskleri alırlar (Luthans vd, 2007, 100).

4.Esneklik: Luthans tarafından esneklik, sıkıntılı anlarda olumlu adaptasyonu içeren dinamik bir süreç olarak tanımlanmıştır. Luthans, esnek olmak için iki kritik koşul olduğunu belirtmiştir; şiddetli sıkıntı veya önemli tehdiye maruz kalmak ve olumlu sonuçlara ulaşarak duruma uyum sağlayabilmek. Luthans'da bu konudaki diğer araştırmacılar gibi esnekliğin kişisel bir özellik değil, çevrenin bir ürünü ve kişi ile çevre arasındaki etkileşimin sonucu olduğunu belirtmiştir. Masten ise esnekliği esnekliği "Dinamik sistemin, sistem fonksiyonunu, uygulanabilirliğini veya gelişimini tehdit eden rahatsızlıklara başarıyla adapte olma kapasitesi" olarak tanımlamıştır. Bu yeni tanım, bireylerin riske katlanmadığı, riske uyum gösterecek şekilde değiştiği perspektifini yansıtmaktadır (Shean, 2015, ss.14-17).

Bir kişinin herhangi bir anda esnekliği, koruyucu faktörlerin varlığı ile tehlikeli durumların varlığı arasındaki oranla hesaplanır (Van Breda, 2001, s.5). Polk 1997 yılında, bireysel esneklik literatüründen dört esneklik deseni sentezlemiştir. Eğilim deseni; esnekliği teşvik eden fiziksel ve ego ile ilgili psikososyal niteliklerle ilgilidir. İlişkisel deseni; bir bireyin toplumdaki rollerini ve onun başkalarıyla ilişkilerini içerir. Durumsal deseni; bu, bir bireyin problem çözme kabiliyetini, durumları ve tepkileri değerlendirme kabiliyetini ve bir duruma cevaben harekete geçme kapasitesini içerebilir. Felsefi deseni; bir bireyin dünya görüşü veya yaşam paradigmasını ifade eder (Van Breda, 2001, ss.5-6).



Şekil 1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri (Luthans;2004)

İş Tatmini

Günümüzde iş, çoğu insanın kimliğinin merkezindedir. İş tatmininin, bilimsel araştırmalarda ve günlük yaşamda sıkça kullanılmasına rağmen, hala üzerinde genel bir sonuca varılmış tanımlaması bulunmamaktadır. Aslında burada işin neyi tanımladığına dair kesin bir sonuç yoktur. Böylece iş tatmininin tanımı verilmeden önce işin doğası ve önemi üzerinde düşünülmelidir (Aziri, 2011, s. 77). İş memnuniyeti üç faktörün oluşturduğu tutumlardan oluşur. Bunlar (1) Belirli iş faktörleri (2) Bireysel özellikler (3) İş dışındaki grup ilişkileridir. Bu faktörler birbirinden ayrılamazlar. Bunlarla birlikte, çeşitli faktörler iş tatminini etkileyebilir. Bu faktörler; çalışanın yaşı, sağlığı, mizacı, istekleri ve istek düzeyi gibi faktörlerdir. Ayrıca aile ilişkileri, sosyal statüsü, rekreasyon alanları, örgütsel emek, politik ya da tamamen sosyal olan faaliyet gibi faktörler iş tatminine katkıda bulunabilir (Mishra,2013, s.45).

İş tatmini ile ilgilenilmesi için önemli nedenler vardır. Bunlar çalışan ve örgüt ile ilgili nedenler olabilir. Çalışan ile ilgili nedenler, insancıl bakış açısı, insanların adil ve saygılı davranılmayı hak ettiği şeklindedir. İş tatmini bir dereceye kadar iyi davranışın bir yansımasıdır. İş tatmini ayrıca duygusal iyilik hali ve psikolojik sağlığın da göstergesi olarak düşünülebilir. Örgütsel nedenler ise faydacı bakış açısına göre, iş tatmininin örgütsel işleyişi etkileyebileceğidir (Spector, 1997, s.2).

İş tatmini şu ana kadar çeşitli şekillerde tanımlanmıştır, fakat en çok kullanılan tanımı Locke (1976) tarafından şu şekilde yapılmıştır: “Kişinin işinin veya iş tecrübesinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli ya da olumlu bir duygusal durum.” Bu tanımdan yola çıkarak; Hulin ve Judge tarafından (2003) iş tatmini; “Kişinin mesleğine çok boyutlu psikolojik tepkileri ve bu tür tepkilerin bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerden oluşması olarak tanımlanır. Saari ve Judge’a (2004) göre, düşündüğümüzde ne hakkında hislerimiz var bunu düşünürüz, tersine, duygularımız olduğunda, ne hissettiğimizi düşünürüz. Böylece biliş ve etki psikolojimizde ve hatta biyolojimizde ayrılmaz bir şekilde birbirine bağlıdır (Saari ve Judge, 2004, s.396). Araştırmacıların çoğu, iş memnuniyetinin çeşitli yönlerden oluşan genel bir

kavram olduğunu kabul eder. Smith ve Kendall (1969) iş tatmininin beş faktör ile katagorize eder. Bunlar; ücret, terfi, iş arkadaşları, denetim ve işin kendisidir. Locke (1976) tarafından bunlara başka faktörler eklenmiştir. Bunlar; tanınma, çalışma koşulları, şirket ve yönetimidir (Judge ve Klinger, 2008). Seashore göre de iş tatminini etkileyen faktörler iki grupta toplanabilir, bunlar çevresel faktörler ve bireysel faktörlerdir. Çevresel faktörler; kuruluşun iç çevresi, endüstriyel çevre, politik ve ekonomik çevre; bireysel faktörler ise; demografik (yaş, cinsiyet, eğitim ve kıdem durumu), yetenekleri, karakteri ve algısı vb. içerir (Zhu, 2017, ss.293-294).

İnsanların iş ortamlarını ne kadar beğendikleri ile iş tatminleri arasında bir bağ vardır. Yardımlaşma, sosyal ilişkiler ve iş dışında ekip arkadaşları ile olan ilişkiler iş tatmini ile ilgilidir. Çalışanların aldıkları ücrette ve kişilikleri de iş tatminini etkiler. İçsel değerlerine ve temel yeterliliklerine inananların işlerinde daha fazla tatmin olduğu dile getirilebilir. İşten duyulan tatmin ve tatminsizlik durumları; iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, müşteri tatmini, devamsızlık, iş gücü devri üzerinde etkilidir (Robbins ve Judge, 2013, ss.83-84).

Luthans tarafından belirtildiği gibi yıllar içinde iş tatminini etkileyen beş boyutun çalışanlar üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Bunlar; (1) İşin Kendisi; işin kişiye ilginç görevler sağlayabilmesi, öğrenme fırsatları yaratması ve sorumluluk alma şansı bulması. (2) Ödeme; diğer kişilerle karşılaştırıldığında dengeli bir finansal ödemenin yapıyor olması. (3) Terfi imkanları; organizasyonda ilerleme fırsatlarının bulunması. (4) Denetim; üst kademedekilerin teknik ve davranışsal olarak destekleri. (5) Çalışma arkadaşları; yakın çalışma arkadaşlarının teknik anlamda yeterliliği ve sosyal olarak destek sağlamaları. Bu beş boyut yıllar önce yapılaştırılmış ve iş tatminini ölçmek için yıllardır kullanılmakta ve yapılan analizlerle bunların yapısal geçerliliği doğrulanmıştır (Luthans, 2010, s.141).

İnsanlar bazen işlerinden bir yönden memnun kalırlarken bir yönden de memnun olmayabilirler. Örneğin, bir çalışan yaptığı işi sevebilir, fakat dedikodu yapan meslektaşlarını beğenmeyebilir. Bu nedenle, iş doyumunu ölçütleri geliştirilmiştir. En yaygın kullanılan ölçütlerden biri iş tanımlayıcı endeksidir (Job Descriptive Index (JDI)). Bu ölçek iş deneyiminin, ücret, terfi, denetim, iş arkadaşları ve işin kendisi gibi farklı yönleriyle ilgilenen ölçümler içermektedir (Scandura, 2016, ss.91-94).

Tatmin ve performans arasında ilişki vardır. eğer çalışanlar ödüllendirilirse, kendilerini eşit hissederler, tatmin olurlar bu da daha fazla performansla sonuçlanır. Tatmin ve iş gücü devir oranı arasında da ilişki vardır. Yüksek iş tatminini kendi başına işgücü devir hızını düşük tutmayacak ama devir hızına etkisi olacaktır. Tatmin işe devamsızlığı da etkilemektedir. Yüksek iş tatmininin olması devamsızlığı azaltmayabilir ama düşük iş tatmininin devamsızlığı artırması muhtemeldir (Luthans, 2010, ss.144-145).

İşle ilgili memnuniyetsizlik durumlarında, çalışanların buna verecekleri tepkiler aktif şekilde olabileceği gibi pasif şekilde de olabilir. Böylece çalışan gerçekten durum hakkında bir şeyler yapabilir veya aktif bir yolla tepki vermemeyi tercih edebilir. Aşağıda çalışanın ortaya koyabileceği dört tepkiden bahsedilmiştir:

İşten ayrılma; çalışan yeni bir iş arayışına girebilir ve işi bırakır.

Tepki verme; çalışan denetçisi veya müdürü ile memnuniyetsizliğini dile getirip, düzeltilmesi için önerilerde bulunabilir. Bu memnuniyetsizlikle ilgili aktif ve yapıcı tepki vermek şeklinde olur.

Bağlılık; durumun düzeltilmesi için bekleyebilir, zaman içinde durumun gidişatına bakarak yönetime sadakat ve güven gösterir.

Umursamama; çalışan, durumun daha kötüye gitmesine izin verir ve işe geç gelir veya gelmez, iş için daha az çaba harcar (Scandura, 2016, ss. 91-94).

Christen v.d. 'e (2006) göre, çalışanların aldığı ücret iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir ama performans üzerinde etkili olmayabilir. Çalışmalarında, genelde literatürde bahsedilenin aksine, iş performansını arttırmaya yönelik eylemlerin, çalışanların iş memnuniyetini de arttırabileceği sonucuna varmışlardır. İş performansının iş tatmini üzerindeki etkisinin ihmal edilmesi, gayretin iş tatmini üzerindeki etkisini önemsizleştirecektir (Christen vd, 2006, ss.137-144).

İş tatmini ve motivasyon arasında da önemli ilişkiler vardır. Frederick Herzberg 1950-1960'larda çalışan motivasyonuna ilişkin yaptığı araştırmalarda şunu fark etmiştir: İnsanları işte tatmin ve motive eden şeyler, kendilerini memnun etmeyen şeylerden farklıdır. Yapılan çalışmalarda; iş tatmini (ve motivasyonun) oluşturulmasında rol oynayan faktörlerin, iş memnuniyetsizliğine yol açan faktörlerden ayrı ve farklı oldukları gözlenmiştir. Bu iki duygunun birbirine zıt olmadığını göstermektedir, yani iş tatmini karşıtı iş tatminsizliği değildir, sadece iş tatmini olmadığıdır, benzer şekilde iş memnuniyetsizliğinin karşıtı iş memnuniyeti değildir, yani iş memnuniyetsizliği bulunmadığı yönünde anlaşılmalıdır. İşe özgü büyüme veya motive edici faktörler şunlardır; başarı, başarının tanınması, işin kendisi, sorumluluk ve büyüme veya gelişme. İşe özgü olan memnuniyetsizlikten kaçınma veya hijyen faktörleri şunlardır; şirket politikası ve yönetimi, denetim, kişilerarası ilişkiler, çalışma koşulları, ücret, statü ve güvenlik (Herzberg, 2003, ss.3-8).

Liderler, çalışanların işi başarıyla yerine getirebilecekleri inancını arttırmaya çalışmalıdır. Bunu yapmanın yolları şunlardır: gerekli bilgi ve beceriye sahip kişileri seçme; gerekli eğitimi sağlamak ve iş gereksinimlerini netleştirmek; yeterli zaman ve kaynakları sağlamak; eğitime dayalı olarak aşamalı olarak daha zor görevler atamak; Temelde, liderlerin istenen performansı ulaşılabilir kılması gerekiyor. Liderler, iyi performansın değerli ödüller kazanacağı inancını arttırmaya çalışmalıdır. Liderler, istenen performanstan kaynaklanan beklenen ödül değerini arttırmaya çalışmalıdır. Bunu yapmanın yolları şunlardır: çalışanların değer verdiği ödülleri dağıtmak ve ödülleri kişiselleştirmek (Lunenberg, 2011, ss.3-5).

Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Keleş tarafından 2011 yılında yapılan “Pozitif psikolojik Sermaye: Tanımı, bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri” başlıklı çalışma sonucunda; pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri olan umut, öz-yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik niteliklerinin ölçülebilir olması ve çeşitli eğitimlerle geliştirilebilecek olması vurgulanmıştır. Bu durumda yöneticilerin kurumlarında pozitif bir iklim yaratarak, çalışanlarının güçlü ve zayıf yanlarını belirleyerek, bunların işlerine olan etkisini değerlendirerek yani psikolojik sermayelerine yatırım yapabileceklerini dile getirmiştir.

Akçay 2011 yılında yaptığı “Pozitif psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi” başlıklı çalışmasında; makine sektöründe faaliyet gösteren köklü bir kamu kuruluşunda toplam 450 çalışan üzerinde bir çalışma yapmıştır. Bu araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini konusunda pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Bu sonuçta yöneticilerin çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerinin gelişimine çok önem vermeleri gerektiğini ortaya koyduğunu belirtmiştir.

Erkuş ve Fındıklı 2013 yılında yaptıkları “Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma” başlıklı çalışmalarında, farklı sektörlerde çalışan 572 kişi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Yaptıkları analizler sonucunda psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir.

Yeşil, Yetiş ve Telli tarafından 2016 yılında yapılan “Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerine Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması” başlıklı çalışmada sadece “Dayanıklılık” alt boyutunun iş tatmini ile anlamlı ve pozitif ilişkiye sahip olduğu ortaya konmuş ancak diğer boyutları ile (Öz-yeterlilik, umut, iyimserlik) anlamlı ilişki saptanmamıştır.

Ocak, Güler ve Basım tarafından 2015 yılında yapılan “Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma” başlıklı çalışmalarında Bosna’da görev yapan 215 Bosnalı öğretmenden anket yoluyla toplanan veriler analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında Bosnalı öğretmenlerin “İyimserlik” düzeyi arttıkça iş tatmin düzeylerinin arttığı saptanmış ancak literatürden farklı olarak psikolojik sermayelerinin umut, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir etkisi görülmemiştir.

Akdemir ve Açı tarafından 2017 yılında yapılan “Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” başlıklı çalışmada; psikolojik sermayenin alt boyutları iyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

Zeynel tarafından 2018 yılında yapılan “Akademiye mensuplarda Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma” başlıklı çalışmanın bulgularına göre, psikolojik sermaye ile iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiye ulaşılmıştır, yani

psikolojik sermaye düzeyi iş tatmini düzeyini pozitif yönde etkilemektedir. Zeynel'e göre Akademisyenlerde pozitif sermaye düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyi artmaktadır sonuç olarak da psikolojik sermaye düzeyinin ve içerdiği boyutların akademisyenler için oldukça önemli olduğu ve iş tatmini düzeylerini etkilediği sonucuna varmıştır.

Özer, Topaloğlu ve Özmen tarafından 2013 yılında yapılan “Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi” başlıklı çalışmada, psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında pozitif ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Yaptıkları çıkarımda, mevcut çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini tespit etmek, bu çalışanların yaptıkları işlere uygunluğunu belirlemek ve daha sonra da psikolojik sermayelerini ilerletmeye yönelik eğitim programları yapmanın, iş tatminini beraberinde istenilen örgütsel sonuçları elde etmede faydalı olacağına değinmişlerdir.

Esen ve Erkmen tarafından 2012 yılında yapılan “Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik bir Araştırma” başlıklı çalışmada, çalışanların buldukları pozisyona göre, yöneticilerin psikolojik sermaye düzeylerinin çalışanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yaş açısından farklılıklara bakıldığında da, genç ve yaşça büyük olan çalışanlar arasında psikolojik sermaye düzeyleri, özellikle alt boyutlardan öz-yeterlilik arasında fark bulmuşlardır. Çalışanların yaşı arttıkça öz-yeterliliklerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmalarında ayrıca erkek çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin kadın çalışanlara oranla daha yüksek olduğudur. Toplam çalışma süresi arttıkça, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin arttığı gözlenmiştir.

Durrah v.d. tarafından 2016 yılında yapılan çalışmada, Philadelphia Üniversitesi'ndeki Psikolojik Sermayenin boyutları için eğitimcilerin algısı yüksek bulunmuştur. Ayrıca aynı üniversitedeki iş performansı boyutları için seviye yüksektir. Ayrıca psikolojik sermayenin boyutlarından biri olan umut boyutunun, iş performansının tüm boyutları üzerinde önemli bir etkisi vardır. Öz yeterlilik boyutu, davranışsal performans boyutuna önemli ölçüde etki etmektedir. Son olarak esneklik boyutu istatistiksel olarak iş performansına etki etmekte ve iyimserlik boyutu iş performansını önemli ölçüde etkilememektedir.

Kong v.d. tarafından 2018 yılında yapılan çalışmada, esneklik, öz yeterlilik, iyimserlik ve umuttan oluşan psikolojik sermayenin iş tatmini, tutum, performans ve örgütsel vatandaşlık ile göreceli olarak daha güçlü bir pozitif ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Abbas v.d. tarafından 2012 yılında yapılan çalışmada, psikolojik sermaye ve algılanan örgütsel politika arasında ilişkiler bulunmuştur.

Saharan tarafından 2014 yılında yapılan çalışmada, işinden memnun kalanların daha az memnun olan meslektaşlarına göre daha umutlu, iyimser, esnek ve öz yeterliliğe sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Ancak düşük iş memnuniyetinin nedenlerini belirlemenin zor olduğunu belirtmişlerdir. Kappagoda tarafından 2017 yılında yapılan çalışmada, bankacılık sektöründe yönetici olmayan çalışanların psikolojik sermayelerinin iş tatminleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, yüksek psikolojik sermayenin daha yüksek iş

tatmini ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Psikolojik sermaye ile Sri Lanka'da bankacılık sektöründe yönetici olmayan çalışanların iş tatmini arasında doğrudan, pozitif, anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu nedenle yöneticiler, psikolojik sermayeyi çalışanların memnuniyet düzeyini arttırmak ve bunun sonucunda işlerine karşı olumlu tutumlarını korumak için gerçek bir motivasyon aracı olarak kullanabilecekleri sonucuna varmışlardır.

Dan v.d. tarafından 2018 yılında yapılan çalışmada, psikolojik sermaye, önceki araştırma bulgularıyla tutarlı olarak hemşirelerin iş tatminini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yüksek psikolojik sermayesi olan hemşirelerin güçlü psikolojik kaynaklara sahip olmaları, klinik acil durumlarla birçok yönden başa çıkabilmeleri, güçlü kararlılıklarını ve görevlerini daha iyi yapma konusunda sebat etmeleri, engellerle başa çıkma yeteneklerinin olması gibi hususlar, işlerini daha iyi kontrol etmelerine, daha fazla uyum ve iş tatmini göstermelerine yardımcı olduğu şeklinde yorumlanmıştır.

Luthans v.d. tarafından 2007 yılında yapılan çalışmanın bulgularına göre, daha umutlu, iyimser, etkili ve esnek olan çalışanlar, bugün çoğu kurumda daha düşük psikolojik sermayeye sahip meslektaşlarına göre daha iyi ve dinamik olabilirler.

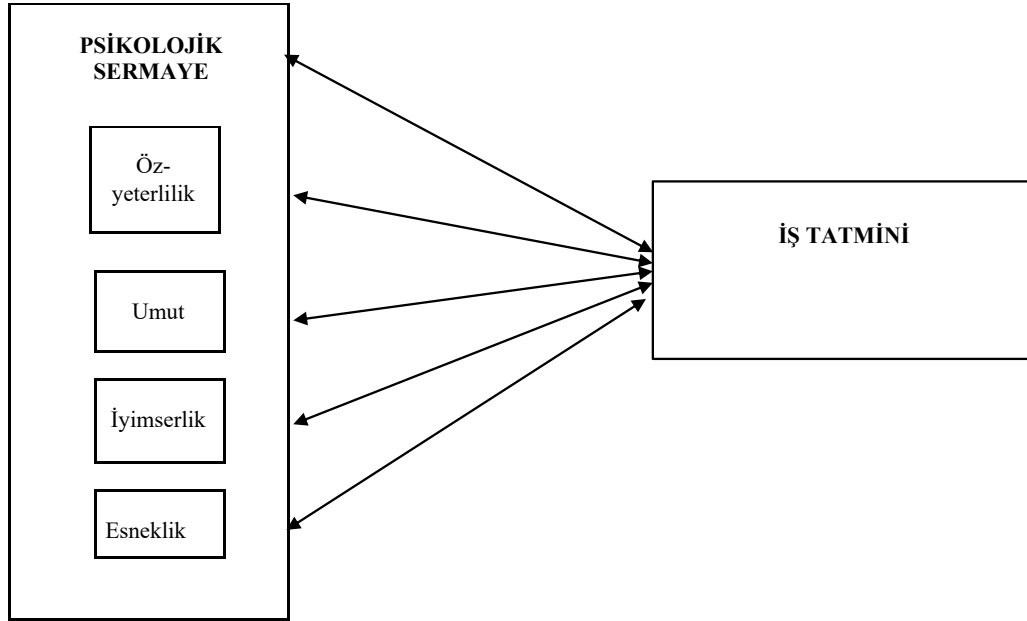
Yöntem

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personelin psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Ayrıca psikolojik sermayenin alt boyutları olan; öz-yeterlilik, umut, esneklik ve iyimserlik ile iş tatmini arasındaki ilişkileri ve alt boyutların iş tatminine etkilerini tespit etmektir.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Şekil 3 de gösterilen araştırma modeline göre psikolojik sermayenin iş tatmini üzerinde etkisi olabileceği öngörülmektedir. Ayrıca psikolojik sermayenin bileşenleri olan; öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik boyutları ile iş tatmini arasında ilişkilerin olduğu öngörülmektedir. Araştırmanın bağımsız değişkeni psikolojik sermaye ve bileşenlerinden oluşmaktadır. Araştırmanın bağımlı değişkenini ise iş tatmini oluşturmaktadır.



Şekil 2. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezleri ise aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1: Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Psikolojik sermayenin alt boyutu olan öz-yeterlilik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H3: Psikolojik sermayenin alt boyutu olan umut ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4: Psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserlik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H5: Psikolojik sermayenin alt boyutu olan esneklik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H6: Psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş tatminine etkisi vardır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma'nın evrenini Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'nde çalışan, akademik ve idari personel oluşturmaktadır. 378'i idari ve 702'si akademik olmak üzere toplam 1080 personelin istihdam edildiği tespit edilmiştir. Anket formları dağıtılıp 289 çalışan tarafından cevaplandırılan anket formları, istatistiksel analizler için kullanılmıştır. Evreni temsil etmek için Yazıcıoğlu ve Erdoğan'a göre 278 kişi yeterli olacağından, 289 kişi evreni temsil etmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50).

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında çalışanların iş doyumlarını ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 5'li Likert ölçeği olarak uygulanan bu ölçek; "1-Hiç memnun Değilim", "2-Biraz Memnunum", "3-Orta Düzeyde Memnunum", "4-Memnunum", "5-Çok Memnunum" şeklinde oluşturulmuştur.

Araştırmada katılımcıların psikolojik sermayelerinin ölçülmesinde, Luthans vd. tarafından geliştirilen ve Akçay(2014) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik uygulaması yapılan “Psikolojik Sermaye Anketi (PCQ-24)” kullanılmıştır. 5’li Likert ölçeği olarak uygulanan bu ölçek; “1-Beni Hiç tanımlamıyor”, “2-Beni Biraz Tanımlıyor”, “3-Kararsızım”, “4-Beni İyi Tanımlıyor”, “ 5-Beni Çok İyi Tanımlıyor” şeklinde oluşturulmuştur.

Güvenilirlik çalışmaları kapsamında psikolojik sermaye ölçeğine yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,863 olarak tespit edilmiştir. Güvenilirlik çalışmaları kapsamında iş tatmini ölçeğine yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,874 olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1’de görüldüğü üzere, katılımcıların %36.0’i kadınlardan (104 Kişi), %64.0’u erkeklerden oluşmuştur (185 Kişi). Erkek katılımcıların sayısının daha yüksek olduğu görülmektedir. Tablo 1’e baktığımızda katılımcıların %77.9’u evli (225 Kişi) iken, %22.1’i bekadır (64 Kişi). Evli katılımcıların oranı bekar katılımcılara göre çok daha yüksektir. Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların yaş aralıklarına göre dağılımı; 18-22 yaş aralığı %0.7 (2 Kişi), 23-27 yaş aralığı %3.1 (9 Kişi), 28-32 yaş aralığı %15,9 (46 Kişi), 33-37 yaş aralığı %30.8 (89 Kişi), 38-42 yaş aralığı %25.3 (73 Kişi), 43-47 yaş aralığı %11,1 (32 Kişi) ve 48 ve üstü yaş ise %13.1’ünü (38 Kişi) oluşturmuştur.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı; ilkökul %0.7 (2 Kişi), Lise %5.2 (15 Kişi), Önlisans %7.3 (21 Kişi), Lisans %30.8 (89 Kişi), Yüksek lisans %14,9 (43 Kişi) ve Doktora %41.2’sini (119 Kişi) oluşturmuştur. Katılımcıların hizmet sürelerine göre dağılımı; 0-5 yıl %13,1 (38 Kişi), 6-10 yıl %34,3 (99 Kişi), 11-15 yıl %20,8 (60 Kişi), 16-20 yıl %13,1 (38 Kişi) ve 21 yıl ve üstü %18.7’ünü (54 Kişi) oluşturmuştur. Katılımcıların kurumdaki görevlerine göre dağılımı ise %48,1 (141 Kişi) İdari Personel ve %51,9 (150 Kişi) Akademik Personeldir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Kadın	104		Evli	225	77,9
Erkek	185		Bekar	64	22,1
Toplam	289		Toplam	289	100,0
Yaş	Frekans	Yüzde	Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
18-22	2		İlkokul	2	,7
23-27	9		Lise	15	5,2
28-32	46		Önlisans	21	7,3
33-37	89		Lisans	89	30,8
38-42	73		Yüksek Lisans	43	14,9
43-47	32		Doktora	119	41,2
48 ve Üstü	38		Toplam	289	100,0
Toplam	289	100,0			
Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde	Görevi	Frekans	Yüzde
0-5 Yıl	38		İdari Personel	139	48,1
6-10 Yıl	99		Akademik Personel	150	51,9
11-15 Yıl	60		Toplam	289	100,0
16-20 Yıl	38	13,1			
21 Yıl ve Üstü	54	18,7			
Toplam	289	100,0			

Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analiz edilmesinde nicel veri analiz yöntemleri tercih edilmiştir. Veriler istatistiksel analiz paket programı ile analize tabi tutulmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklerin ilk olarak güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmıştır. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliği sağladığı tespit edildikten sonra, verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için ölçeklerin çarpıklık-basıklık değerlerine bakılmıştır. Daha sonra değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmek için, Korelasyon ve Regresyon analizleri yapılmıştır.

Ölçeklerin Faktör Analizleri

Psikolojik sermaye ölçeği için çarpıklık basıklık testi yapılarak verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Skewness değeri -0,149 Kurtosis değeri ise 0,064 olarak bulunmuştur. Bulunan değerler -1,50 ve +1,50 arasında olduğu için verilerin normal dağıldığı belirlenmiştir. Aynı şekilde iş tatmini ölçeğinde çarpıklık basıklık değerlerine bakılmış ve Skewnes değeri -0,200 Kurtosis değeri ise 0,070 olarak bulunmuştur. Bu değerlerde -1,50 ve +1,50 değerleri arasında olduğu için verilerin normal dağıldığı görülmüştür.

Tablo 2’de psikolojik sermaye ölçeğinin faktör analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 2. Psikolojik Sermaye Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	Faktör Yükleri			
	1	2	3	4
4-Çalıştığım alana ilişkin hedef ve amaçların belirlenmesine katkıda bulunma konusunda kendime güvenirim.	,825			
2-Üstlerimle yaptığımız toplantılarda kendi alanımı çok iyi temsil ederim	,824			
3-Birimimin izleyeceği stratejinin ne olacağı hususunda yapılan tartışmalara kendime güvenerek iştirak ederim	,807			
1-Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim.	,694			
6-Çalışma arkadaşlarımı işle ilgili tatmin edici şekilde bilgilendiririm.	,677			
5-Birimim dışındaki insanlarla herhangi bir sorunu görüşmek için iletişim kurmakta kendime güvenim tamdır.	,660			
7-İşler tıkandığında, bu durumdan kurtulmaya yönelik bir çok çare/yol bulurum.	,496			
18-Bu işte aynı anda birden fazla şeyin üstesinden gelebilirim.		,744		
16-Stresli işleri kendime dert etmem, soğukkanlılıkla halletmeye bakarım.		,739		
17-Deneyimlerim sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebiliyorum.		,677		
14-İş ortamında meydana gelen güçlüklerin bir şekilde üstesinden gelirim.		,565		
19-İşte belirsizlik söz konusu olduğunda, sonucun hep en iyi olmasını ümit ederim.		,385		
22-İşimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim.			,758	
21-İşimle ilgili konularda bardağa hep dolu tarafından bakarım.			,710	
24-İşime bakış açım şudur: "her gecenin bir sabahı vardır" veya "her işte bir hayır vardır".			,535	
9-Her sorun için birden fazla çözüm vardır.				,701
10-Hallihazırda işimde oldukça başarılı olduğuma inanıyorum.				,676
11-İş hedeflerime ulaşmak için pek çok yol bulabilirim.				,654
12-İşle ilgili kendime koymuş olduğum hedefleri şu anda gerçekleştiriyorum.				,617
8-Hali hazırda iş hedeflerime enerjik bir şekilde ulaşmaya çalışıyorum				,558

Psikolojik sermaye ölçeğinin faktör çözümlemesine uygun olup olmadığını tespit etmek amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett testleri uygulanmıştır. KMO (0.869) ve Bartlett testlerinin (2118,9) sonuçlarının faktör analizi yapmaya uygun olduğu görülmüştür. Yapılan faktör analizi neticesinde bazı soruların ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Anketteki 13,15,20 ve 23.sorular analize dahil edilmemiştir. Tüm soruların dahil edildiği faktör analizinde 5 boyutlu çıkan ölçek, bahsedilen 4 sorunun çıkartılması ile ölçeğin 4 alt boyutlu orijinal halini almıştır.

Tablo 3'de iş tatmini için yapılan faktör analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 3. İş Tatmini Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	Faktör Yükleri	
	1	2
19- Çalışan olarak yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü.	,813	
18- Üstümdekilerin birbirleriyle anlaşması.	,756	
6- Üstümdekilerin karar verme konusundaki yeterliliği	,737	
15- Çalışan olarak kendi kararımı verme özgürlüğü	,687	
5- Yöneticilerin bir çalışan olarak şahsıma davranış tarzı	,674	
16- Çalışan olarak iş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı	,632	
17- Çalışan olarak çalışma koşulları	,619	
20- Çalışan olarak işimden elde ettiğim başarı duygusu	,608	
12- Çalışan olarak birim politikasını uygulama imkânı	,493	
14- Çalışan olarak en üst makama terfi edebilme imkanım	,446	
13- Çalışan olarak aldığım ücret	,436	
3- Bir çalışan olarak zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı		,756
2- Bir çalışan olarak tek başına çalışma imkânı		,756
4- Çalışan olarak toplumda bir yer edinme imkânı		,755
9- Çalışan olarak başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı		,654
8- Çalışan olarak sürekli bir işe sahip olma imkânı		,592
1-Çalışan olarak sürekli bir şeylerle meşgul olabileme imkânı		,582
7- Bir çalışan olarak vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı		,451

İş tatmini ölçeğinin faktör çözümlenmesine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett testleri uygulanmıştır. KMO (0.845) ve Bartlett testlerinin (2118,4) sonuçlarının faktör analizi yapmaya uygun olduğu görülmüştür. Yapılan faktör analizi neticesinde 11. soru ölçekten çıkarılmış ve ölçek 2 alt boyutlu orijinal halini almıştır. Faktör yükleri %40 ile %80 arasında olup soruların birbirleri ile ilişkili oldukları görülmektedir.

Bulgular

Araştırmanın değişkenlikleri arasındaki ilişkileri ölçmek için korelasyon analizi yapılmıştır ve Tablo-4'de gösterilmiştir.

Tablo 4. Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları ile İş Tatmini Arasındaki Korelasyon Değerleri

		İş Tatmini
Psikolojik Sermaye	r	,416**
	p	,000
	N	289
Özyeterlilik	r	,289**
	p	,000
	N	289
Umut	r	,378**
	p	,000
	N	289
Esneklik	r	,206**
	p	,000
	N	289
iyimserlik	r	,363**
	p	,000
	N	289

Tablo-4’de görüldüğü üzere psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı ($r=0,416$; $p<0,01$) ilişki vardır. Dolayısıyla H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Psikolojik sermayenin alt boyutu olan özyeterlilik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı ($r=0,289$; $p<0,01$) ilişki vardır, H_2 hipotezi kabul edilmiştir. Psikolojik sermayenin alt boyutu olan umut ile iş tatmini arasında pozitif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı ($r=0,378$; $p<0,01$) ilişki vardır, H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Psikolojik sermayenin alt boyutu olan esneklik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ($r=0,206$; $p<0,01$) ilişki vardır, H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Psikolojik sermayenin alt boyutu iyimserlik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı ($r=0,363$; $p<0,01$) ilişki vardır, H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın bu aşamasında psikolojik sermayenin alt boyutlarının birlikte iş tatmini üzerine etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucu aşağıdadır.

Tablo 5. Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları ile İş Tatmini Arasındaki Regresyon Değerleri

Bağımlı Değişken: İş Tatmini	R ²	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p	F
		B	Standart Hata	Beta			
	18,3					,000	17,372
özyeterlilik		,105	,058	,116	1,815	,071	
umut		,249	,066	,257	3,759	,000	
esneklik		-,052	,054	-,062	-,963	,336	
iyimserlik		,237	,050	,269	4,754	,000	

a.Bağımlı Değişken: İş Tatmini, $p<0,01$ N=294

R=0,44^a

Düzeltilmiş R²=0,19

Tahmini Standart Hata= 0,47

Psikolojik sermayenin alt boyutlarının birlikte iş tatmini üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda 4 alt boyutun bir arada modele sağladığı katkının istatistiksel açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p < 0.01$). Bu nedenle H_6 hipotezi kabul edilmiştir. İş tatminindeki değişimin %18,3'lük kısmı psikolojik sermaye ile açıklanmaktadır. Her bir değişkenin etkisini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda ise umut ve iyimserlik alt boyutunun modele sağladığı katkının anlamlı ($p < 0,01$), özyeterlilik ve esneklik alt boyutunun ise modele sağladığı katkının anlamsız ($p > 0,01$) olduğu belirlenmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada örgütsel davranış alanında güncelliğini koruyan psikolojik sermaye kavramının iş tatmini ile olan ilişkisi ele alınmıştır. Araştırmamızın ilk hipotezi olan “Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile iş tatmini düzeyi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki hipotez literatürdeki sonuçlarla örtüşmüştür ve elde edilen veriler ışığında literatürde de elde edilen sonuçlarla bağlantılı olarak çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatminleri arasında anlamlı olarak ilişkiye rastlanmıştır, Akçay (2011) yılında yaptığı “Pozitif psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi” başlıklı çalışmada; pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini konusunda pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Erkuş ve Fındıklı (2013), Zeynel (2018), Özer, Topaloğlu ve Özmen (2013)’de yapmış oldukları çalışmalarda psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir. Yurtdışında yapılan çalışmalarda ise Kappagoda (2017) ve Dan v.d. (2018)’de yapmış oldukları çalışmalarda psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir. Bu da bize yöneticilerin çalışanlarının psikolojik sermayelerine daha fazla yatırım yaparak daha verimli ve tatminkar çalışanlar elde edebileceklerini göstermektedir.

Araştırmamızın diğer bir sonucu ise psikolojik sermayenin alt boyutları ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin bulunmasıdır. Bulunan sonuçlar literatür ile karşılaştırıldığında benzerliklerin ve farklılıkların olduğu görülmüştür. Yeşil, Yetiş ve Telli (2016) tarafından yapılan çalışmada bizim çalışmadan farklı olarak sadece “Dayanıklılık” alt boyutunun iş tatmini ile anlamlı ve pozitif ilişkiye sahip olduğu ortaya konmuş ancak diğer boyutları ile (Öz-yeterlilik, umut, iyimserlik) anlamlı ilişki saptanmamıştır. Ocak, Güler ve Basım (2015) tarafından yapılan çalışmada “İyimserlik” düzeyi arttıkça iş tatmin düzeylerinin arttığı saptanmış ancak psikolojik sermayenin umut, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir etkisi görülmemiştir.

Akdemir ve Açıkan (2017) tarafından yapılan çalışmada ise bizim çalışmamızla paralel olarak psikolojik sermayenin alt boyutları iyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Durrah v.d. (2016) tarafından yapılan çalışmada, psikolojik sermayenin alt boyutları ile iş tatmini ve performansı arasında yine anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Luthans v.d. tarafından (2007) yılında yapılan çalışmanın bulgularına göre ise, daha umutlu, iyimser, etkili ve esnek olan çalışanların, bugün çoğu kurumda daha düşük psikolojik sermayeye sahip meslektaşlarına göre daha dinamik oldukları sonucu belirtilmiştir.

Güncel bir kavram olan psikolojik sermayenin kurumlar tarafından daha iyi anlaşılması ve etkili bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Günümüzde rekabet avantajı elde edebilmek için de insan kaynağına yatırım yapmak önemlidir. Son yıllarda gelişen pozitif psikoloji akımının etkisiyle doğru kullanılan insan kaynağının işletme ve kurumların en büyük gücü olduğu kabul görmektedir.

Araştırmamızın literatür ile gösterdiği benzerlikler ve farklılıklar dikkate alındığında ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yapılan çalışma sonucunda elde edilen bulgular çalışmanın yürütüldüğü Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'ni kapsamaktadır bu da çalışmanın kısıtlı olduğunu göstermektedir. Psikolojik sermayenin iş tatminini etkilediği sonucuna ulaşılan çalışmamızın, benzer çalışmalarda dikkate alındığında kurumlar tarafından çalışanların psikolojik sermayelerini artıracak davranışlara önem vermeleri gerektiği düşünülmektedir. Bu çalışmada psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi ele alınmıştır, yapılacak diğer çalışmalarda psikolojik sermayenin motivasyona, örgütsel bağlılığa, işe tutkunluğa ve örgütsel vatandaşlığa etkisi gibi konularında araştırılabileceği önerilmektedir.

Kaynakça

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W. & Bouckennooghe, D. (2012). Perceived Politics and Psychological Capital-Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, *Turnover Intentions and Performance. Journal of Management*, 1,34.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE İşletme Fakültesi, 123-140.
- Akdemir B. & Açıan A. M. (2017). Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8 (2), 57-79.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3 (7), 77.
- Bandura, A. (1994). Self Efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior*. 4(3),2-3.
- Cesaro, R. J. (2016). Psychological Capital as a Mediator Between Team Cohesion and Productivity. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*, 1,91.
- Christen, M. Iyer,, C. & Soberman, D. (2006). Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory. *Journal of Marketing*, 70, 137-144.
- Dan, X. Zhang, Q. Shi, J. Xu, S. Liu, J. Liu, Y. Ma, H. (2018). Improving Job Satisfaction of Chinese Nurses: The Positive Effects of Structural Empowerment and Psychological Capital. *TMR Integrative Nursing*, 169-177.
- Durrah, O. Al-Tobasi, A. A'aqoulah, A. & Ahmad, M. (2016). The Impact of the Psychological Capital on Job Performance: A Case Study on Faculty Members at Philadelphia University. *International Review of Management and Marketing*, 183-191.

- Erkmen, T. Esen, E. (2012). Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 55-72.
- Erkuş, A. & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Herzberg, F. (2003). One More Time: How Do You Motivate Employees. *Harvard Business Review*. 3-8.
- Judge, A. & Klinger, R. (2008). Job Satisfaction Subjective Well Being at Work. *Guilford Press*, 394.
- Kappagoda, S. (2017). Psychological Capital and Job Satisfaction of the Non Managerial Employees in the Banking Sector in Sri Lanka. *European Journal of Business and Management*, 9, 117-122.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 343-350.
- Kong, F. Tsai, C. Tsai, F. Huang, W. & Cruz, S. (2018). Psychological Capital Research: A Meta-Analysis and Implications for Management Sustainability. *Journal of Sustainability*, 1-9.
- Lunenburg, F. (2011). Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 3-5.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior-An Evidence-Based Approach*. New York: Mc Graw- Hill Irwin.
- Luthans, F. Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Management Department Faculty Publications, Published in Business Horizons*, 47 1), 47-48.
- Luthans, F. & Youssef, M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management : Investing in People for Competitive Advantage. *Management Department Faculty Publications, Published in Organizational Dynamics*,33(2), 15-47.
- Luthans, F. Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. *Oxford University*, 68-100.
- Luthans, F. Avolio, B. J. Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Leadership Institute Faculty Publications, Published in Personnel Psychology*, 541-569.
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior, Published Online in Wiley Interscience*, 697-698.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper&Row.
- Mishra, P.K. (2013). Job Satisfaction . *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 45.

- Ocak, M. Güler, M. Basım, H. N. (2015). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2,18.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış*. New Jersey: Pearson Education.
- Saari, L. M. & Judge, A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. Wiley Periodicals, *Published Online in Wiley Interscience*, 396.
- Saharan, S. & Jain, M. (2014). Positive Psychological Capital in Relation to Job Satisfaction: A Study of School Female Teachers. *Indian Journal of Psychological Science*, 5(1), 19-24.
- Scandura, T. A. (2016). *Essentials of Organizational Behavior An-Evidence Based Approach*. USA: Sage.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2002). Positive Psychology. *American Psychologist*, 2.
- Sevimli, F. & İşcan, Ö. F. (2005) Bireysel ve İş Ortamına ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi* 5(1), 55-64.
- Shean, M. (2015). Current Theories Relating to Resilience and Young People (A Literature Review). *Victorian Health Promotion Foundation, Melbourne*, 14-17.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction*. California: Sage.
- Süral, Ö. P. Topaloğlu, T. & Timurcanday, Ö. Ö. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13 (4), 437-447.
- Synder, C. R. (2009). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, 251.
- Synder, C. R. Rand, K. L. & Sigmon, D. R. (2002). Hope Theory-A Member of the Positive Psychology Family, Part IV. *Cognitive Focused Approaches*, 258-259.
- VanBreda, A. (2001). Resilience Theory: A Literature Review, with Special Chapters on Deployment Resilience in Military Families & Resilience Theory in Social Work. South African Military Health Service, *Military Psychological Institute, Social Work Research & Development*, 5-6.
- Yeşil, S. Yetiş, E. & Telli, S. (2016) Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerine Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi SBE Dergisi*, 25-40.
- Zeynel, E. (2018). Akademisyenlerde Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi SBE Dergisi*, 454-482.
- Zhu, Y. (2017). A Review of Job Satisfaction. *Asian Social Science, Published by Canadian Center of Science and Education*, 9(1), 293-294.