

Çalışma Hayatında Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi¹

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

Fatma COŞGUN ANDIÇ
Bilim Uzm., Bağımsız Arş.,
fatma.cosgun.andic@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6693-6511>

Makale Başvuru Tarihi: 13.08.2023
Makale Kabul Tarihi: 08.10.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Arzu KARACA
Prof. Dr., Munzur Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü,
arzukaraca@munzur.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-1469-3357>

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Pozitif Psikoloji,

Pozitif Psikolojik Sermaye,

Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Bileşenleri,

İş Tatmini,

Bu araştırmanın amacı, çalışma hayatında pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisini incelemektir. Araştırmada öncelikle pozitif psikolojinin tarihsel gelişimi, tanımı ve önemine yer verilmiştir. Ardından pozitif psikolojik sermayenin tanımı, önemi, alt bileşenleri, bireysel ve örgütsel faydalarına yer verilmiştir. Daha sonra iş tatmini kavramının tanımı, önemi, iş tatminini etkileyen etkenlere değinilmiştir. Araştırmanın devamında pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişki açıklanmıştır. Araştırma kapsamında pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisini ortaya çıkarmak için yürütülen araştırmanın evrenini 2021-2022 yıllarında Bursa'da otomotiv sektöründe çalışan bir grup oluşturmuştur. Araştırmada online anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, "Pozitif Psikoloji Sermaye Ölçeği" ve "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır. 318 katılımcının katılımıyla elde edilen veriler istatistik paket programı ile incelenmiş ve tespit edilen bulgulara yönelik sonuç ve önerilerde bulunulmuştur. Araştırma sonucunda çalışanların iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik algıları ile iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki gösterdikleri tespit edilmiştir.

ABSTRACT

Keywords:

Positive Psychology,

Positive Psychological Capital,

Subcomponents of Positive Psychological Capital,

Job Satisfaction,

The aim of this research is to examine the effect of positive psychological capital on job satisfaction in working life. In the research, first of all, the historical development, definition and importance of positive psychology are included. After that, the definition, importance, sub-components, as well as individual and organizational benefits of positive psychological capital are given. Then, the definition of the concept of job satisfaction, its importance and the factors affecting job satisfaction are mentioned. In the continuation of the research, the relationship between positive psychological capital and job satisfaction is explained. Within the scope of the research, the universe of the research carried out to reveal the effect of positive psychological capital on job satisfaction consisted of employees in an automotive sector in Bursa in the years 2021-2022. The online survey method was used in the research. Personal information form, "Positive Psychology Capital Scale" and "Minnesota Job Satisfaction Scale" were used as data collection tools in the research. The data obtained with the participation of 318 participants were analyzed with the statistical package program and conclusions and suggestions were made for the findings. As a result of the research, it was determined that the employees showed a positive and weak significant relationship between their perceptions of optimism, resilience, hope and self-efficacy and their job satisfaction levels.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): COŞGUN ANDIÇ, Fatma ve KARACA, Arzu (2023), "Çalışma Hayatında Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.751-768, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1342432>

1 Bu çalışma 1. Yazarın, 2. Yazar danışmanlığında hazırladığı ve 2023 yılında Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı'nda kabul edilen "Çalışma Hayatında Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

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

Günümüzde pozitif örgütsel bilimin kavram ve teorilerinden, işletmelerin örgütsel etkinliğini en üst seviyeye taşıyacak stratejileri geliştirme ve uygulamada yararlanılmaktadır. İşletmelerde pozitif psikolojik sermaye kavramı ile insan kaynağının; performansını ölçme, iyileştirme, etkin kullanma ve psikolojik kapasitesini inceleme yönünde uygulamalar yapılmakta ve uygulamaların iş görenlerin tutum ve davranışları açısından sonuçları çok sayıda çalışmanın ilgi alanı olmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye iş doyumunu, iş performansı, işletme aidiyeti ve örgütsel vatandaşlık gibi işletmeye ait davranış faktörleri üzerindeki önemli etkilerinin varlığı sebebiyle araştırılmaya değer görülmektedir (Keleş, 2011). Pozitif psikolojik sermayeyle ilişkisi bulunduğu düşünülerek araştırmalara konu olan, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, iş performansı, örgütsel adalet, örgütsel aidiyet, örgütsel sinizm (bireyin örgütüne olan olumsuz tutumu) gibi önemli örgütsel davranış değişkenleri pozitif psikolojik sermaye çalışmalarına değer katmaktadır (Akdemir ve Açıan, 2017).

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

İnsan kaynağının iş tatminini yükseltmek için pozitif psikolojik sermaye faktörünün yükseltilmesi, iyileştirilmesi gerekmektedir. Çalışanların umut bileşeni, iyimserlik bileşeni, öz yeterlilik bileşeni ve psikolojik dayanıklılık bileşeni algıları geliştirilerek, çalışanlardaki iş tatmin düzeyleri yükseltilebilir. Bu çalışma kapsamında yürütülen araştırmada günümüzde giderek daha fazla araştırmada yer bulan pozitif psikolojik sermayenin çalışma hayatında iş tatminine olan etkilerini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu araştırma literatürdeki diğer araştırmalarla paralellik göstermiş ve önceki araştırma sonuçlarını desteklemiştir. Bundan sonraki araştırmalara katkı sağlayarak ışık tutacak olması araştırmanın önemini artırmaktadır.

2. POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMI

Pozitif psikoloji aslında temel psikolojiye bir eleştiri olarak doğmuştur. Pozitif psikoloji akımının ortaya çıkışı 1998 yılı kabul edilse de pozitif psikoloji alanındaki araştırmaların daha eski tarihlere dayandığı bilinmektedir (Ayten, 2014). Pozitif psikolojinin evrilmesine gerek tarihsel süreçte gerekse modern psikoloji sürecinde katkı sağlayan çok sayıda bilim insanı bulunmasına karşın, Martin Seligman pozitif psikoloji kurucusu unvanına sahiptir. İlk çağlardan bu yana filozoflar, örneğin Belhi, Gazali, İbn Miskeveyh, Kindi, İbn Hazm gibi İslamiyet filozofları erdem, mutluluk, ahlak, değerler vb. konu başlıkları ile aslında günümüz pozitif psikoloji konularını ele almışlardır (Ayten, 2014).

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

Pozitif psikoloji konusunda Viktor Frankl ise dikkat çeken bir konu olan "yaşamın amacı" kavramının temellerini oluşturmuş ve insanoğlunun derin amaç arayışını araştırmıştır (Frankl, 2018). Bu görüşlerin sonuncusu olan ve pozitif psikoloji alanına en önemli katkı sağlayan ise hümanist (insancıl) psikoloji akımı olmuştur. Hümanist akım, psikoloji alanına bütüncül bir anlam kazandırmıştır. Hümanist psikoloji,

insanoğlunun teklifine, bireysel anlamlandırmalarına, kapasitesine vb. değinerek onu dinamik bulur ve olumlu özelliklerini önemser.

Pozitif psikolojinin kurucularından Martin Seligman, Cristoper Peterson ve Mihaly Csikszentmihalyi vb. araştırmacılar psikoloji ana akımının insanoğluna karşı negatif yaklaşımını, onların iyi ve üstün taraflarını dikkate almaması nedeniyle eleştirmişlerdir (Ayten, 2014). Pozitif psikoloji akımının, yaşamın olumsuz taraflarını yok saymak veya olaylara pozitif bakmak gibi bir maksadı yoktur. Gerçekte pozitif psikolojinin maksadı madalyonun öbür tarafıyla birey davranışının olumlu tarafıyla alakadar olmak ve olumsuzluğun incelendiği kadar olumlunun da irdelenmesi gerektiğini ifade etmektedir (Gable ve Haidt, 2005). Ayrıca pozitif psikoloji akımı, olumlu bireysel kazanımlar (*mutluluk, iyiyi muhafaza etme, hoşnutluk, umut, iyimserlik ve olumlu hisler*), olumlu bireysel nitelikler (*beceriler, ilgi alanları, hayal gücü, akıl, erdemler, güçlü karakter, mana, hedef, gelişim ve cesurluk*) ve pozitif toplulukların (*aileler, eğitim kurumları, kurumlar, gruplar ve halk*) incelenmesidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

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

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

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

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

Literatürde iyi-oluş, iyimserlik, umut, şükran, sosyal destek, mizah, yaratıcılık, bağışlama, öz güven gibi çok sayıda faktör, pozitif psikoloji araştırma ilgi alanını oluşturmuştur (Snyder ve Lopez, 2007; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif psikoloji, insanoğlunun, grupların ve kurumların işlevsellikte doğru ilerlemesine yardımcı olan ve gelişmelerine katkıda bulunan, sistemin çalışması, olarak tanımlanmıştır (Yıldız, 2015). Pozitif psikoloji kısaca insanoğlunun yaşama bağlanmasına ve yaşamını içinde bulunduğu yerden daha iyi bir konuma götürmesine katkıda bulunan, nelerin pozitif olduğu ile ilgilenen bilim dalı olarak ifade edilebilir (Peterson, 2000).

Pozitif psikoloji terapi, rehberlik, eğitim ve sağlık bölümlerinde olduğu gibi, işletmelerde de hızlı bir şekilde ilerlemeye başlamıştır. Gelişime açıklık ve işletme performansına pozitif etkisi nedeniyle pozitif psikoloji, çalışma hayatında etkili bir destek faktörü olacaktır. Yönetimin, insan sermayesini geliştirme ve kullanma yöntemini görmede, örgüt politikasını organize etmede veya iş görenlerin en iyi katkıyı sağlamasında, geçmişten günümüze ve yarına da örgütlerde ana bir kavram olarak yerini alacaktır (Luthans, 2002).

3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

Pozitif örgütsel davranışın parçası olan pozitif psikolojik sermaye insanların sıkıntılı, sorunlu taraflarına odaklanmak yerine, onlar açısından iyiye ve mutlu oldukları yönlerine odaklanmanın gerektiğini vurgulamaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin, pozitif örgütsel davranışın bir parçası olduğu araştırmalar sonucunda ortaya konmuştur (Luthans, 2002). Psikolojik sermaye kavramı işletmelerin kritik sermayesi olan iş görenlerinin performanslarını yükselten, iyileştirilebilen, yenileştirilebilen ve seviyesi tespit edilebilen psikolojik sermaye kapasiteleri ile bağlantılı faaliyetler şeklinde açıklanabilir (Luthans ve Jensen, 2002).

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

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

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

Psikolojik sermaye; çalışanın verim elde etmek için sermaye kaynaklarını etkili bir yolla işletmeye çekebilme özelliğidir (Envick, 2005). Pozitif psikolojik sermaye kavramı, umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından meydana gelen bir sermaye olmanın yanında, meydana geldiği bu bileşenlerin tamamından fazlasını açıklamaktadır (Luthans vd., 2006). Pozitif örgütsel davranış kapsamında evrilen psikolojik sermaye; zorlu işler karşısında başarıya ulaşmak için kendine güven duyma, amaçlarına ulaşmada gayret ve kararlılık sergileme, bugün ve yarında başaracağına dair umut besleme, engellere karşın vazgeçmeden başarıya ulaşma faktörleri ile açıklanabilen, çalışanın gelişimine ait pozitif psikoloji şeklinde ifade edilmektedir (Luthans, 2004). Günümüzde, iş görenin pozitif psikolojik sermayesini artırma yönünde kullanması halinde (Badak, 2019), olumlu bir örgüt iklimi oluşturulacaktır. Yapılan bir araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile işletmede olumlu bir örgüt iklimi oluşturulduğunda, iş görenlerin performanslarının arttığı ortaya çıkmıştır (Luthans, 2002).

Youssef ve Luthans (2007), pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan; umut boyutu dayanıklılık ve iyimserlik bileşenlerinin, performans, iş doyumu, iş hayatındaki mutluluk ve işletmeye aidiyete pozitif katkılarının bulunduğunu tespit etmişlerdir. Burada pozitif psikolojik sermayenin önemi; öz yeterlilik, umut boyutu, iyimserlik boyutu ve dayanıklılık boyutlarının ayrı ayrı ölçülebilen, kişilerce eğitimle kazanılabilen ve geliştirilebilen kavramlar olmasıdır. Bu kapsamda işletmelerinde pozitif ortam oluşturarak iş görenlerden yüksek seviyede performans bekleyen yöneticiler, iş görenlerinin üstün ve eksik yönlerini, karakterlerini de gözeterik tespit etmeli, iş görenlerinin pozitif ve negatif davranış değişkenlerini anlamalı ve bu değişkenlerin işe olan etkisini tespit ederek “*psikolojik sermayelerine*” yatırım yapmalıdırlar (Keleş, 2011).

Günümüz rekabet savaşları ortamında teknolojinin de gelişmesiyle birlikte, örgütlerin birbirlerine karşı üstünlük sağladığı güç çeşitleri içinde pozitif psikolojik sermaye, iş gören performansı ile iş tatmini kavramlarının önemi giderek artmaktadır (Gül Doğan, 2021). Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının toplamından daha fazlasını ifade ettiği savunulmaktadır (Luthans ve Avolio, 2007). Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı doğrultusunda şekil bulan psikolojik sermaye; Öz-yeterlilik; zor olanı başarmaya ilişkin kişinin öz güven duyması (Stajkovic ve Luthans, 1998); umut; başarı maksadına ulaşmada kişinin sebat göstermesi ve süreci revize edebilmesi (Snyder, 2002); iyimserlik; günümüzde ve gelecekte kişinin başarı elde edeceği konusunda pozitif düşünceler taşıması (Luthans vd., 2006); psikolojik dayanıklılık; zorluklar ve sorunlar karşısında kişinin dayanıklı olabilmesi ve toparlanabilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Avey vd., 2008; Luthans vd., 2006).

İş görenin mesleğine olan negatif veya pozitif tutumu karşısında iş tatminini; bireyin çalışma tecrübeleri sonucu meydana gelen pozitif ruhsal bulunuşluk olarak ifade etmek, iş görenin işi karşısında olumsuz algısına ise iş tatminsizliği demek doğru olacaktır (Erdoğan, 1999). Genel olarak kişilerin mesleklerinden tatminleri ya da mesleklerinin farklılıkları konusunda hisleri şeklinde tanımlanan iş tatmini (Connolly vd., 2003), literatürde yaygın olarak “*bireyin işini veya iş tecrübelerini değerlendirmesi sonucu oluşan hoşça giden (zevk veren) veya olumlu duygusal bir durum*” şeklinde tanımlanır (Brough ve Frame, 2004). İş yerlerinde işverenlerin, iş görenin iş tatminine gerekli hassasiyeti göstererek insan kaynakları stratejilerini belirlemeleri, ana hedef olan kârı en üst düzeye çıkarmak için, en önemli üretim faktörü olan emek gücünü ihmal etmemesi gerekmektedir (Çetinkaya ve Çimenci, 2014).

İş tatmini yüksek çalışanlar, işini severek yapacak, daha az ruhsal veya fiziksel sorun yaşayacak, işletmede çalışan devamsızlığı olmayacak, ortaya çıkan ürün/hizmet kalitesi yüksek olacak, müşteri memnuniyeti artacak

ve işletme rakiplerine üstünlük sağlayacaktır. Bu nedenle çalışanların iş tatmin düzeylerinin yükseltilmesi işletmenin en önemli sorumlulukları arasında bulunmaktadır.

4. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

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

Bir işyerinde çalışmak, insanların zamanının büyük çoğunluğunu iş ortamında geçirmesi ve çalışma karşılığı yaşamını sürdürebilecek ücreti elde etmesi sebebiyle büyük öneme sahiptir (Gül, 2021). İşletmelerin örgüt çıkarlarına uygun sonuçlar elde edebilmeleri, itibarlarını artırmanın yolu pazarlama sürecinin en önemli aşamasında yer alan insan kaynağına yaptıkları yatırım ile doğrudan ilgilidir. Bu aşamada, yüksek performans göstermesi beklenen çalışanın iş tatmin düzeyi artırılarak kurumun çıkarları yönünde hizmet eden davranış göstermesi beklenecektir (Gül, 2021). Literatür incelendiğinde psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki pozitif anlamlı etkileşim görülmektedir. Psikolojik sermaye kavramı kişisel yeterlilik, işe ve işletmeye yönelik olumlu beklentiler ve koşullara uyumluluk ile ilişkilendirilebilen bir kavramdır. Psikolojik sermaye iş görenin iş tutumuna etkisi açısından oldukça önem taşımaktadır (Akçay, 2012).

Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel ardıllarla olan ilişkisi temel alınarak gerçekleştirilen literatür taraması sonucu pozitif psikolojik sermayeyle iş tatmininin kayda değer seviyede ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenlerinden umut ve iyimserlikle iş tatmininin olumlu yönlü ilişkisi ortaya konulmuştur (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Yabancı araştırmacılar da pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine pozitif olarak etki ettiği, ilaveten iş tatminiyle umut ve dayanıklılığın birbiriyle olumlu ilişkisi bulunduğunu belirtmektedirler (Larson ve Luthans, 2006). Luthans vd.'nce (2008), üç bağımsız grup üzerinde gerçekleştirilen çalışmada psikolojik sermayeyle iş tatmininin olumlu ilişki içerisinde olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer sonuca başka bir çalışmada psikolojik sermaye bileşeni iyimserlik alt boyutunun iş tatminine olumlu yönlü tesir ettiği tespit edilmiştir (Youssef ve Luthans, 2008).

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

Literatürde pozitif psikolojik sermaye kavramının iş görenler ve örgütsel davranış parametreleri bakımından kritik faktörlerine dikkat çeken araştırmalar, pozitif psikolojik sermayeyi araştırmaya ve açıklığa kavuşturulma bakımından merak edilir hale getirmiştir. Ülkemizde pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini araştırmalarına göz atıldığında; Biçkes vd. (2014) yaptıkları çalışma sonucunda, insanların duygularını sergilemesiyle iş tatmininin ilişkisinde, pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenleri olan psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik ve iyimserlik bileşenlerinin pozitif etkileşim içinde olduğunu tespit etmişlerdir. Dönmez (2014), pozitif psikolojik sermaye ve temel bileşenlerinin, yapılan işe karşı iş-hayat tatmini, duysal iyilik bakış açısı ve iş gören performansı bakımından olumlu ilişkinin varlığı sonucuna varılmıştır. Akçay (2011) da benzer sonuçlara farklı ana evren üzerinde yürüttüğü çalışma da ulaşmıştır.

Erkuş ve Fındıklı'nın (2013) çalışmasında pozitif psikolojik sermaye ile "işten ayrılma niyeti"nin olumsuz ilişkisi, iş doyum ve performansının pozitif yönlü ilişkisine ulaşılmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenlerine yönelik gerçekleştirilen tespitlerde; umut bileşeninin işten ayrılma isteği ve iş doyum ilişkisi negatif, psikolojik dayanıklılık bileşeni ile iş doyum ve iş performansı arasında olumlu etki vardır (Ocak vd., 2016).

215 Boşnak uyruklu öğretmenle gerçekleştirdikleri çalışmada pozitif örgütsel psikolojik sermayenin iyimserlik bileşeninin iş doyum ve işletme aidiyeti açısından pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir (Ocak vd.,

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

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

Çalışanların yetkinliğini artıran unsurlar işten aldığı fayda birçok etkenden oluşabilir. Bunları da kısaca iş tatmini kavramı altında toplanabilir. Yöneticiler tarafından çalışanların iş tatmin düzeyine performansı artırıcı yönde etki etmek oldukça önemlidir. Çalışanların iş tatmini arttırılarak emek gücünün verimliliği ile üretim sürecine mal ve hizmet sunumunda olumlu yönde katkı sağlanacaktır. İş tatmini kavramı işin başlamasından mal ve hizmet sunumunun en son aşamasına kadar etki etmektedir (Gül, 2021).

Bilindiği üzere, iş tatmini çalışanların işe karşı geliştirmiş olduğu olumlu tutumdur. İnsan kaynakları politikalarında çalışanların iş tatmin düzeyi ile alakalı bilgi sahibi olmak, iş tatminini etkileyen faktörlere yön vermek ve çalışanların verimliliğini de arttırmak önemlidir (Gül, 2021). Bu nedenle pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarının iş tatminiyle arasındaki, bu kadar çok sayıdaki araştırma sonuçları ile desteklenen olumlu ve anlamlı ilişki göz önünde bulundurularak, çalışanların pozitif psikolojik seviyelerini artırıcı tedbirler almak günümüz rekabet dünyasında yöneticiler için bir zorunluluktur.

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

5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu kısmında sırasıyla araştırmanın önemine, modeline, evrenine/örneklemine, kısıtlarına, veri toplama yöntemine/araçlarına ve veri analizlerine yer verilmiştir.

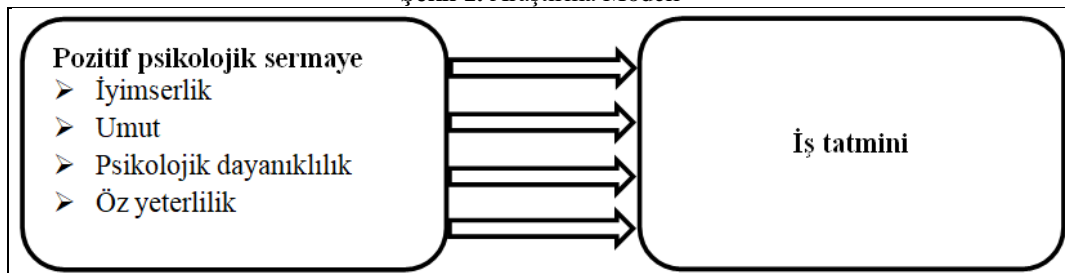
5.1. Araştırmanın Önemi ve Katkısı

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

5.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

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

Şekil 1. Araştırma Modeli



Bu araştırmada çalışma hayatında pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi var mıdır? sorusuna cevap aranmaya çalışılmış olup aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

Araştırmanın temel hipotezi H₁: Pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi vardır.

Araştırmanın alt hipotezleri H₂: Pozitif psikolojik sermayenin boyutundan iyimserlik iş tatminine etkisi vardır.

H₃: Pozitif psikolojik sermayenin boyutundan iyimserlik iş tatminine etkisi vardır.

H₄: Pozitif psikolojik sermayenin boyutundan iyimserlik iş tatminine etkisi vardır.

H₅: Pozitif psikolojik sermayenin boyutundan iyimserlik iş tatminine etkisi vardır.” şeklindedir.

5.3. Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Sınırlılıkları

Araştırmanın evreni Bursa ilindeki otomotiv sektörü iş görenlerinden meydana gelmektedir. Araştırmanın örneklemini ise kolayda örnekleme metoduyla ulaşılan 500 otomotiv sektörü çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan anket formu, Ağustos 2021- Nisan 2022 arasında online ortamda iletilmiş ve 318 katılımcıdan geri dönüş alınmıştır. Araştırma, sadece Bursa ilindeki otomotiv sektörü çalışanlarına uygulanmıştır. Ankete katılımda kişilerin gönüllülüğü esas olması sebebiyle sadece katılım sağlamak isteyen çalışanlardan veri toplanabilmiştir. Dolayısıyla çalışma anketin uygulandığı zaman ve kişiler ile kısıtlıdır. Bu sınırlılıklara karşın araştırma sonucu ulaşılan kıymetli bilgilerle literatüre katkı sağlayacağı düşünüldüğünden önemlidir.

5.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Veri toplama tekniğinde anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket formu üç bölümdür. Birinci bölümde yapılan araştırma hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmış, gönüllü katılımları onanmış ve katılımcılar hakkında demografik bilgilerine ulaşmaya yönelik sorular sorulmuştur. İkinci bölümde “*Psikolojik sermaye ölçeği*” ve üçüncü bölümde ise 20 soruluk “*Minnesota İş Tatmin Ölçeği*” yer almıştır.

5.4.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Pek çok pozitif psikolojik sermaye araştırmalarında; Luthans vd.’nin (2007) geliştirdiği “*Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği*” “*umut*” alt boyutu, Synder vd. (1996) tarafından çalışılan “*iyimserlik*” alt boyutu, Scheier vd. (1994)’ın çalıştığı “*Life Orientation Test*” ile “*psikolojik dayanıklılık*” alt boyutu, Wagnild ve Young (1993)’un “*Resilience Measure ölçeği*” ile “*öz yeterlilik*” alt bileşeninin tespit edilmesi, Chen vd.’nin (2001) “*General Self-Efficacy ölçeği*” dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. İyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik 4 alt boyutundan her bir boyutun 6 ifadesi olan ve 6’lı Likert “1: “*Kesinlikle katılmıyorum*”,... 6: “*Kesinlikle Katılıyorum*” şeklinde puanlanan bir ölçektir. Ülkemizde (Çetin ve Basım 2012) tarafından dilimize uyarlanmış haliyle çalışma yapılmıştır.

5.4.2. İş Tatmini Ölçeği

Bu araştırmada Weiss vd.’nin (1967) hazırladığı, “*Minnesota İş Tatmini Ölçeği*” ile çalışılmıştır. Araştırmacılar tarafından iş görenlerin iş tatminlerine yönelik tespitlerde çok tercih edilen ve çalışanların işine yönelik çok sayıda faktöre yer vermesi açısından popüler olan bir ölçektir. Ölçek 5’li Likert tipi ve “1: *Hiç Memnun Değilim*”, ... 5: *Çok Memnunum*” şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekte, içsel iş tatmini 12 ifadeyle dışsal iş tatmini ise 8 ifadeyle ölçülmeye çalışılmıştır. İçsel iş tatmini, çalışanın yeteneklerini gösterme düzeyi, hedefine varma sonucu duygusu, otoritesini sağlama, bireysel iş yapabilme, sorumluluk ve inisiyatif, toplumdaki konumu, yaratıcılığıdır. Dışsal iş tatmini yükselme, maaş, kabul görme, örgüt politikalarıdır (İbrahimli, 2020).

5.5. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma bulguları “*Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) 24.0 paket programı*” ve “*AMOS 24.0 paket programı*” ile değerlendirilmiştir. Verilerin analizine başlamadan, veri setinin normal

dağılım sergileyip sergilemediği analiz edilmiş ve uygulanan “*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*” sonucunda bütün veri setlerinin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu sebeple verilerin analizinde normal dağılım testleri uygulanmıştır. Araştırma bulgularının analizinde;

- Katılımcıların tanıtıcı özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları ve ortalama ve standart sapma değerleri,
- Psikolojik sermaye ölçeği ve iş tatmini ölçek güvenilirliğinin tespitinde, tüm alt ölçeklerin cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı,
- Psikolojik sermaye ölçeği ve iş tatmini ölçeğinin geçerlik çalışması kapsamında, tüm ölçekler için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.
- Katılımcıların psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılım seviyelerinin tespiti için ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir.
- Katılımcıların psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılım seviyeleri arasındaki ilişkileri tespit etmek için korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

5.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Araştırmada yer alan 24 sorudan meydana gelen “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” sorularının “*iç tutarlılığı ve güvenilirliğini*” tespit etmek için ilk olarak alfa katsayısı sonuçlarına ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen analizle ölçeğin tamamının α değeri 0.912 olarak tespit edilmiştir. Bu durumda ölçek “*güvenilir*”dir (Tablo 1). Tespit edilen alfa (α - Cronbach's Alpha) katsayısı kapsamında ölçeğin güvenilirliği “*yüksek*” seviyededir.

Tablo 1. Psikolojik Sermaye Ölçeğinde Alfa Katsayı Değerleri

	Ölçek Ortalaması (madde madde çalışıldığında)	Ölçek Varyansı (madde madde çalışıldığında)	Düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde madde çalışıldığında)
S 1	112,65	117,602	0,466	0,911
S 2	110,64	122,552	0,397	0,912
S 3	111,18	117,454	0,477	0,910
S 4	112,52	118,232	0,482	0,911
S 5	111,03	117,419	0,544	0,908
S 6	111,14	116,723	0,535	0,908
S 7	110,59	120,948	0,475	0,909
S 8	110,85	119,519	0,496	0,909
S 9	112,36	111,707	0,635	0,906
S 10	110,58	120,636	0,483	0,909
S 11	110,62	121,580	0,556	0,908
S 12	110,64	121,904	0,557	0,909
S 13	111,03	119,867	0,490	0,909
S 14	110,84	118,560	0,638	0,907
S 15	110,79	119,599	0,627	0,907
S 16	110,64	120,477	0,574	0,908
S 17	110,81	119,348	0,650	0,907
S 18	110,78	119,512	0,619	0,907
S 19	110,43	121,690	0,586	0,908
S 20	110,64	119,917	0,631	0,907
S 21	110,53	119,966	0,616	0,907
S 22	110,62	118,267	0,655	0,906
S 23	110,70	117,524	0,653	0,906
S 24	110,63	118,934	0,607	0,907
N= 318 (α) = 0.912 Değişken Sayısı = 24				

“Psikolojik Sermaye Ölçeği” sorularının “iç tutarlılığı ve güvenilirliğini” tespit etmek için ilk olarak alfa katsayısı sonuçlarına ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen analizle ölçeğin tamamının α değeri 0.912 olarak tespit edilmiştir. Bu durumda ölçek güvenilirlidir. Ölçeğin güvenilirliğinin tespiti esnasında alfa değeri ile ölçeğin toplam puan korelasyon sonuçları da bulunur (Şencan, 2005; Büyüköztürk, 2011) ve değerin 0,30’dan büyük olmasıdır. Tablo 1’e göre 0,39’dan küçük değildir. Bu nedenle madde-toplam puan korelasyon değerleri kapsamında da ölçek içeriği güvenilirlidir. Ayrıca “psikolojik sermaye ölçeği”nin alt boyutları için Cronbach’s Alpha değerleri incelendiğinde, iyimserlik alt bileşeni için α değeri 0.778, psikolojik dayanıklılık alt bileşeni için α değeri 0.741, umut alt bileşeni için α değeri 0.837 ve öz yeterlilik alt bileşeni için α değeri 0.925 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2. İş Tatmini Ölçeği Alfa Katsayı Değerleri

	Ölçek Ortalaması (madde madde çalışıldığında)	Ölçeğin Varyansı (madde madde çalışıldığında)	Düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde madde çalışıldığında)
S 1	69,26	198,566	0,761	0,961
S 2	68,98	200,037	0,747	0,961
S 3	68,93	198,723	0,769	0,960
S 4	68,44	205,194	0,682	0,962
S 5	69,21	196,907	0,772	0,960
S 6	69,38	193,732	0,813	0,960
S 7	69,04	199,200	0,706	0,961
S 8	68,53	207,669	0,607	0,962
S 9	68,73	201,597	0,738	0,961
S 10	68,74	200,875	0,737	0,961
S 11	68,72	198,832	0,808	0,960
S 12	69,16	193,614	0,820	0,960
S 13	69,63	196,259	0,705	0,962
S 14	69,51	197,203	0,694	0,962
S 15	69,16	196,400	0,812	0,960
S 16	69,00	201,795	0,649	0,962
S 17	68,67	209,520	0,637	0,962
S 18	69,12	197,578	0,824	0,960
S 19	68,81	196,947	0,856	0,959
S 20	68,96	198,058	0,826	0,960
N= 318 (α) = 0.963 Değişken Sayısı = 20				

Toplam 20 ifadeden oluşan “İş Tatmini Ölçeği”nin α değeri 0.963 tespit edilmiştir. Bu nedenle ölçek güvenilirlidir (Tablo 2). Tespit edilen Alpha katsayısı sebebiyle ölçek yüksek düzeyde bir güvenilirliği içermektedir. Ölçeğin toplam puan korelasyon değerlerine de bakıldığında 0,60’dan az değeri bulunmadığı görülür. Bu bakımdan madde-toplam puan korelasyon değerleri açısından da soru listesi güvenilir tespit edilmiştir.

Ölçeklerin geçerliliklerinin tespitini sağlamak için gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde ölçeklerin yapısal geçerliliği değerlendirilmiştir. Ölçeğin yapısal geçerliliğini tespit edebilmek için öncelikle açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan elde edilen bulguların faktör analizine uygunluğunun belirlenmesinde KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett testleri gerçekleştirilmektedir. KMO değerinin 0,5’in üstünde tespit edilmesi, Barlett testinin ise anlamlı çıkması gerekmektedir (Kalaycı vd., 2006). Dolayısıyla, faktör analizi neticesinde ulaşılan maddelere ilişkin faktör yüklerinin 0.40 ve üstünde olması istenmektedir (Büyüköztürk, 2011).

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

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

Faktör analizi neticesinde 24 sorudan meydana gelen “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*”nin 4 boyuttan oluşmaktadır ve “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*”ne ait ifadelerin faktör yükleri Tablo.3’te ifade edilmektedir. 24 ifade toplam varyansın % 63.228’sini ifade etmektedir.

Tablo 3. Psikolojik Sermaye Ölçeği Soru Listesinin Faktör Analizi Değerleri

	Öz Yeterlilik	Umut	Psikolojik Dayanıklılık	İyimserlik
Soru 21	0,839			
Soru 24	0,830			
Soru 20	0,807			
Soru 22	0,796			
Soru 23	0,752			
Soru 19	0,737			
Soru 14		0,768		
Soru 15		0,752		
Soru 18		0,627		
Soru 13		0,555		
Soru 17		0,477		
Soru 16		0,456		
Soru 12			0,752	
Soru 8			0,693	
Soru 11			0,672	
Soru 7			0,636	
Soru 9			0,622	
Soru 10			0,420	
Soru 1				0,788
Soru 3				0,769
Soru 4				0,678
Soru 5				0,617
Soru 6				0,598
Soru 2				0,409
Toplam Varyans 63.228 KMO: 0,875 App. Chi-Square : 4963.133 Sig.: 0.00 df: 276				

6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

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

6.1. Demografik Bulgular

Ankete katılanların sosyo-demografik nitelikleri analiz edildiğinde, elde edilen bulgular Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4. Ankete Katılanların Demografik Özellikleri

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

Araştırmadaki katılımcılar demografik faktörler açısından analiz edildiğinde; 178 katılımcının (%56) kadın, 204 katılımcının (%64,2) 26 - 35 yaş arasında ve 200 katılımcının (%62,9) evli olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde; %72'si (229 kişi) lisans mezunudur. Katılımcıların %70,8'i (225 kişi) çalıştıkları kurum tarafından sunulan imkânların iyi derece de olduğunu ifade etmişlerdir.

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

Likert tipi ölçeğin aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde derecelendirme ölçeği olarak; “*Aralık Genişliği = Dizi Genişliği / Grup Sayısı*” formülünden faydalanılarak, $5/6=0,83$ olarak puan aralıkları belirlenmiştir (Tekin, 1996). Buna göre belirlenen puan aralıkları Tablo 5.'de verilmiştir.

Tablo 5. 6'lı Likert Tipi Ölçek İçin Puan Aralıkları

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

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” ana ölçeğine ve “*İyimserlik*”, “*Psikolojik Dayanıklılık*”, “*Umut*” ve “*Öz Yeterlilik*” alt boyutlarına katılma düzeyleri ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 6’da incelenmiştir.

Tablo 6. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Seviyeleri

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

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

Katılımcıların iş tatmini ölçeğinde bulunan ifadelerle katılma seviyeleri tespit edilirken en yüksek “*Çok Memnunum*” ve en düşük “*Hiç Memnun Değilim*” seviyesinde 5’li likert tipi ölçek şeklinde cevaplar incelenmiş, ölçek ifadelerini cevaplayan katılımcıların cevaplarının toplam değerleri dikkate alınmıştır. Buna göre ölçekten alınacak en düşük puan 20 ve en yüksek puan ise 100 olarak dikkate alınacaktır. İş tatmini ölçeğinden alınacak puanların yükselmesi, iş tatminin artması şeklinde yorumlanabilir. Bu kapsamda araştırmaya katılanların “*İş Tatmini Ölçeği*” ifadelerinde katılma düzeyleri toplam değer ve standart sapma değerleri Tablo 7’de incelenmiştir.

Tablo 7. İş Tatmini Ölçeğine Katılım Düzeyleri

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

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

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

Katılımcıların “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” ve “*İş Tatmini Ölçeği*”ne katılma seviyeleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” ve “*İş Tatmini Ölçeği*” ölçeklerine katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini Ölçekleri Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

		Psikolojik Sermaye Ölçeği	İyimserlik	Psikolojik Dayanıklılık	Umut	Öz Yeterlilik	İş Tatmini
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Korelasyon Katsayısı (r)	1					
	P						
	N	318					
İyimserlik	Korelasyon Katsayısı (r)	0,737**	1				
	P	0,000					
	N	318	318				
Psikolojik Dayanıklılık	Korelasyon Katsayısı (r)	0,866**	0,533**	1			
	P	0,000	0,000				
	N	318	318	318			
Umut	Korelasyon Katsayısı (r)	0,855**	0,450**	0,699**	1		
	P	0,000	0,000	0,000			
	N	318	318	318	318		
Öz Yeterlilik	Korelasyon Katsayısı (r)	0,772**	0,272**	0,607**	0,677**	1	
	P	0,000	0,000	0,000	0,000		
	N	318	318	318	318	318	
İş Tatmini	Korelasyon Katsayısı (r)	0,685**	0,582**	0,478**	0,690**	0,449**	1
	P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	318	318	318	318	318	318

Çalışanların iş tatmini düzeyleri ile psikolojik sermaye ölçeği ve bütün alt boyutlarına katılma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler mevcuttur. Buna göre çalışanların iş tatmini düzeyleri ile psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişki doğru yönlü ve orta düzeyde ($r: 0.685$; $p: 0.000 < 0.01$), iş tatmini düzeyleri ile iyimserlik algıları arasındaki ilişki doğru yönlü ve orta seviyede ($r: 0.582$; $p: 0.000 < 0.01$), iş tatmini ile psikolojik dayanıklılık algıları arasında doğru yönlü ve zayıf ($r: 0.478$; $p: 0.000 < 0.01$), iş tatmini ile umut algılarının doğru yönlü ve orta seviyede ($r: 0.690$; $p: 0.000 < 0.01$) ve iş tatmini ile öz yeterlilik algılarının doğru yönlü ve zayıf düzeyde ($r: 0.449$; $p: 0.000 < 0.01$) olduğu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Araştırmanın bu aşamasında çalışanların psikolojik sermaye algılarının, çalışanların iş tatmin düzeylerini hangi seviyede yordadığı analiz edilmiştir. Bu sebeple değişkenler arasında regresyon analizi uygulanmıştır.

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

Tablo 9. Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutları ile İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	B	T	p	R ²
İş Tatmini	* İyimserlik * Psikolojik Dayanıklılık * Umut * Öz Yeterlilik						0,577
	Sabit	-29,021	5,694		-5,096	0,000	
	İyimserlik	8,138	0,913	0,393	8,917	0,000	
	Psikolojik Dayanıklılık	-5,138	1,576	-0,185	-3,261	0,001	
	Umut	17,465	1,641	0,617	10,644	0,000	
Öz Yeterlilik	0,946	1,308	0,038	0,723	0,470		

F:109.071 ; p:0.000<0.01

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

Bağımsız değişkenlerin iş tatmini üzerindeki etkisinin anlamlılığına ilişkin olarak regresyon katsayılarının t-testi sonuçları incelendiğinde; iyimserlik algısının ($t=8.917$, $p=0.000<0.01$) iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, psikolojik dayanıklılık algısının ($t=-3.216$, $p=0.001<0.01$) iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, umut algısının ($t=10.644$, $p=0.000<0.01$) iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir. Öz yeterlilik algısının ise ($t=0.723$, $p=0.470>0.05$) iş tatmini üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir

7. SONUÇ

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

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

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

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

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

Bu araştırma, ortaya çıkan psikolojik dayanıklılık boyutunun iş tatmini ile negatif yönlü ilişkisi sebebiyle, literatürdeki diğer çalışmalardan ayrılmıştır. Otomotiv sektöründeki çalışanların psikolojik dayanıklılığı arttıkça iş tatminlerinin azaldığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Dayanıklılık, çok sayıda riski barındıran faktörlerle kötü tecrübelerle karşı, olumlu bir neticeye fayda sağlayan koruyucu etmenler, olgular ve işleyişlerdir (Hjemdal vd., 2006). Dayanıklı kişiler, engellerle ve problemlerle beraber de yol alıp, gelişme kaydedebilirler (Luthans ve Youssef, 2004).

Psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini arasında çıkan bu negatif yönlü ilişkiyi şu şekilde açıklanabilir. Bütün dünyada Covid-19 döneminde çalışanlar zorlu bir süreçten geçmiştir. Çalışma hayatının da evrildiği bu süreçte, çalışanlar evden çalışmaya adapte olmuştur veya olmak zorunda kalmıştır. Hayatın bütün aşamaları ve alanlarında yaşanan pandemi süreci beraberinde birçok zorluğu ve yeniliği de getirmiştir. Bu zorluklara ve değişen çalışma anlayışına adapte olan çalışanlar evden çalışmaya devam etmiştir. Çalışanların psikolojik açıdan rahatlamaları ve psikolojik dayanıklılıklarının artması neticesinde yeniden ofis ortamına döndüklerinde iş tatminleri ile arasında negatif yönde bir ilişki gelişmesi olağan görülmektedir. Bu sürecin iş tatminine yönelik dengeleri değiştirdiğini ifade edebilir. Daha dayanıklı bireyler oluşturduğu, zorlukları aşan bu bireylerin işe karşı iş tatminsizliğine sebep olduğu düşünülebilir. Pandemi sonrası psikolojik dayanıklılığın iş tatminine etkileri konusu daha sonra gerçekleştirilecek çalışmalarla araştırılabilir.

Literatür taramasında psikolojik sermaye ile iş tatmininin ilişkisi, bu araştırmanın sonuçları ile de desteklenmiştir. Literatürdeki çalışmalardan bazıları ve sonuçları şu şekildedir. Akçay (2012)'in “*Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi*” konulu çalışmasında makine sektöründe gerçekleştirilen araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Yücel (2019)'in “*Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma*” adlı çalışmasında turizm sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenlerinin, iş tatmini ile anlamlı seviyede ve pozitif ilişkisi ortaya çıkarılmıştır. Çetin ve Varoğlu (2015)'nin araştırmasında Ankara'da özel bir firma çalışanlarının pozitif psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetinde azalmaya ve iş tatmini konusunda artışa sebep olduğu sonucuna varılmıştır. Doğan ve Aslan (2018) çalışmasında banka çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinin pozitif olduğunu ve içsel motivasyonun burada aracılık rolü üstlendiğini tespit etmiştir. Akdemir ve Açıkan (2017) çalışmasında hava trafik kontrolörlerinin pozitif psikolojik sermaye alt bileşenlerinin iş tatmini ilişkisi pozitif yönlü ve anlamlı olarak bulunmuştur. Çakmak ve Arabacı (2017) “*Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi*” adlı çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin psikolojik sermayelerinin iş tatmini ve işletmeye aidiyet seviyelerini pozitif yönde etkilediği ve anlamlı bir etkileşimin varlığı bulunmuştur. Tetik vd.'nin (2018) pozitif psikolojik sermayenin iş doyumunu ve performansla ilişkili Türkiye'de gerçekleştirilen çalışmalarında meta analizi yapılmıştır. 2011-2016 yıllarını kapsayan, psikolojik sermaye ve iş doyumunu konularının birlikte çalışıldığı 6'sı bildiriden oluşan toplam 10 çalışma tespit edilmiştir. Bu çalışmaların “*Psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında pozitif ilişki vardır*” hipotezi kapsamında analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda orta düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

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

İş görenlerin pozitif psikolojik sermaye seviyelerini yükseltmek amacıyla, çalışılan kurumlarda eğitici etkinlikler düzenlenebilir. Pozitif psikoloji ve pozitif psikolojik sermaye konusunda alanında yetkin eğitimciler nezaretinde belirli bir program takip edilerek eğitimler verilebilir. Bu eğitimler düzenli periyodlarla yenileme eğitimi şeklinde icra edilebilir böylelikle ulaşılan seviye korunmalı ve idamesi sağlanmalıdır. İş görenlerin pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin yükseltilmesi ve konunun önemini anlaması, gelişime istekli olması için eğitimin nazariyattan çok uygulamaya dönük olması faydalı olacaktır. İşletmede çalışanın karşı karşıya kaldığı sorunlar ve devreye sokabileceği pozitif psikolojik sermaye alt bileşenleri ile pratik yapmaları sağlanmalıdır. Yapılan pratiklerle çalışanlarda pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmininde pozitif bir seviye yakalanması ve bu seviyenin nasıl muhafaza edileceği konusunda çalışan farkındalığı artırılmalıdır. Çalışanlara iş tatmininin bireysel başarı, terfi, ücret dışında sağlıklarına da olumlu veya olumsuz etki ettiği ifade edilerek, iş tatmini seviyelerini yükseltme yönünde isteklendirilmeleri önemlidir. İşletmeler ise pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini konularının önemini kavrayarak işletme politikalarında önemle üzerinde durduklarında, bu iki olgunun birbirine olumlu etkisi sayesinde pozitif tutumları yüksek çalışanlar yaratacak ve işletmeye rekabet üstünlüğünü kazandıracaklardır. İşletmeler bu nedenle en başta işe alımlarda pozitif psikolojik sermayenin çalışan adayında varlığını tespit etmek amacıyla ölçme metotlarının geliştirilmesi, bu metotların insan kaynakları personeline etkin kullanılması sağlanarak pozitif psikolojik sermaye sahibi çalışanların istihdamı gerçekleştirilebilir.

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

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orijinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Xxxxxx Üniversitesi Etik Komisyonundan 09/07/2021 tarih ve E. 17361 sayılı “*Etik İzni Belgesi*” alınmıştır. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "Ethics Permission Certificate" dated 09/07/2021 and numbered E. 17361 was obtained from the Ethics Committee of the University of Xxxxxxxx.**

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – Y1 ve Y2, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – Y1 ve Y2, Nihai Onay ve Sorumluluk – Y1 ve Y2. / Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.

KAYNAKÇA

- AKÇAY, Vildan Hilal (2011), “Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma”, **Doktora Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AKÇAY, Vildan Hilal (2012), “Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.2(1), ss.123-140.
- AKDEMİR, Bünyamin ve AÇAN, Ahmet Mesut (2017), “Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Akademik Yaklaşımlar Dergisi**, S.8(2), ss.57-79.
- ARAZ, Yasin (2013), “Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Yaşamına Etkisi Üzerine Yapılmış Çalışmaların İçeriksel Analizi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- AVEY, James B., LUTHANS, Fred ve MHATRE, Ketan H. (2008), “A Call for Longitudinal Research in Positive Organizational Behavior”, **Journal of Organizational Behavior**, S.29(5), ss.705-711.
- AVEY, James B., PATERA, Jaime L. ve WEST, Bradley J. (2006), “The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism”, **Journal of Leadership and Organizational Studies**, S.13(2), ss.42-60.
- AYTEN, Ali (2014), **Erdeme Dönüş: Psikoloji ve Mutluluk Yolu**, İz Yayınları, İstanbul.
- BADAK, Ayşe (2019), “Pozitif Psikolojik Sermaye, Bilişsel Esneklik, Psikolojik Güvenlik ve Çalışan Performansındaki İlişkiler”, **Doktora Tezi**, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BİÇKES, Durdu Mehmet, YILMAZ, Celal, DEMİRTAŞ, Özgür ve UĞUR, Ayşegül (2014), “Duygusal Emek ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü”, **Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.9(2), ss.97-121.
- BROUGH, Paula ve FRAME, Rachael (2004), “Predicting Police Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Role of Social Support and Police Organisational Variables”, **New Zealand Journal of Psychology**, S.33(1), ss.8-16.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2011), **Veri Analizi El Kitabı**, Pegem Yayıncılık, Ankara, 13. Baskı.
- CONNOLLY, Kathleen M. ve MYERS, Jane E. (2003), “Wellness and Mattering: The Role of Holistic Factors in Job Satisfaction”, **Journal of Employment Counseling**, S.40(4), ss.152-160.
- ÇETİN, Fatih ve BASIM, Hamdullah Nejat (2012), “Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”, **Amme İdaresi Dergisi**, S.(45)1, ss.121-137.
- ÇETİN, Fatih ve VAROĞLU, A. Kadir (2015), “Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi; Cinsiyetin Düzenleyici Rolü”, **İş ve İnsan Dergisi**, S.2(2), ss.105-113.
- ÇETİNKAYA, Melek ve ÇİMENÇİ, Sevcan (2014), “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, S.12(23), ss.237-278.
- DOĞAN, Selen ve ASLAN, Mecbure (2018), “Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi”, **Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.11(3), ss.112-125.
- DÖNMEZ, Beril (2014), “Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşe İlişkin Duyuşsal İyelik Algısı, İş Doyumu, İş Gören Performans ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat Acentesi Çalışanları Örneklerinde İncelemesi”, **Doktora Tezi**, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- ERDOĞAN, İlhan (1999), **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- ERKUŞ, Ahmet ve AFACAN FINDIKLI, Mine (2013), “*Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma*”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, S.42(2), ss.302-318.
- ENVICK, Brooke R. (2005), “*Beyond Human and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success*”, **The Entrepreneurial Executive**, S.10, ss.41-52.
- ERKMEN, Turhan ve ESEN, Emel (2012), “*Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması*”, **Business and Economics Research Journal**, S.3(4), ss.107-121.
- FRANKL, Viktor Emil (2018), **İnsanın Anlam Arayışı** (Çev. Selçuk Budak), Okuyan Yayınları, İstanbul.
- GABLE, Shelly L. ve HAIDT, Jonathan (2005), “*What (and Why) is Positive Psychology?*”, **Review of General Psychology**, S.9(2), ss.103-110.
- GOOTY, Janaki, GAVIN, Mark, JOHNSON, Paul D., FRAZIER, M. Lance ve KAR, Bradley (2009), “*In The Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance*”, **Journal of Leadership and Organizational Studies**, S.15(4), s.353-367.
- GÜL, Betül (2021), “*Bankacılık Sektöründe Performansa Etkisi Açısından İş Tatmini: Bir Kamu Bankası İş Tatmini Araştırması*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- GÜL DOĞAN, Sevdam (2021), “*Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine ve Çalışan Performansına Etkisi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- HJEMDAL, Odin, FRIBORG, Odgeir, STILES, Tore C., MARTINUSSEN, Monica ve ROSENVINGE, Jan H. (2006), “*A New Scale for Adolescent Resilience: Grasping the Central Protective Resources Behind 74 Healthy Development*”, **Measurement and Evaluation in Counseling and Development**, S.39(2), ss.84-96.
- ILGAZ SÜMER, Selay ve ÜNER, M. Mithat (2012), “*Uluslararası Pazarlamada Psikolojik Mesafe ile Ürün Stratejileri Arasındaki İlişki*”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.14(1), ss.1-28.
- İBRAHİMLİ, Nicat (2020), “*Hizmet Sektöründe Pozitif Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişki*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- KALAYCI, Şeref (2006), **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayınları, Ankara, 2.Baskı.
- KELEŞ, Hatice Necla (2011), “*Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri*”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, S.3(2), ss.343-350.
- KEVEN AKLİMAN, Çiğdem (2015), “*Pozitif Psikoloji ve Pozitif Psikoterapi Bağlamında Ergenlerde Olumlu Beden İmajını Geliştirme Grupla Psikolojik Danışma Programının Etkililiğinin İncelemesi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- LARSON, Milan ve LUTHANS, Fred (2006), “*Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes*”, **Journal of Leadership and Organization Studies**, S.13(2), ss.44-61.
- LOPEZ, Shane J., PEDROTTI, Jennifer Teramoto ve SYNDER, Charles Richard (2007), **Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths**, Sage Publication, London (UK).
- LUTHANS, Fred, WERNING, Tara S. ve AVEY, James B. (2008), “*Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors*”, **Journal of Applied Behavioral Science**, S.44(1), ss.48-70.
- LUTHANS, Fred (2002a), “*Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths*”, **Academy of Management Executive**, S.16, ss.57-72.
- LUTHANS, Fred (2002b), “*The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior*”, **Journal of Organizational Behavior**, S.23(6), ss.695-706.

- LUTHANS, Fred ve JENSEN, Susan M. (2002), “*Hope: A New Positive Stregth for Human Resource Development*”, **Human Resource Development Review**, S.1(3), ss.304-322.
- LUTHANS, Fred ve YOUSSEF, Carolyn M. (2004), “*Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage*”, **Organizational Dynamic**, S.33(2), ss.143-160.
- LUTHANS, Fred, VOGELGESANG, Gretchen R. ve LESTER, Paul B. (2006), “*Developing the Psychological Capital of Resiliency*”, **Human Resource Development Review**, S.5(1), ss.25-44.
- MASON, Michelle ve TIBERIUS, Valerie (2009), “*Aristotle*”, **The Encyclopedia of Positive Psychology** (Ed. Shane J. Lopez), Blackwell Publishing, Oxford (UK).
- MOORE, Bret A. (2012), “*The Progress of Mankind*”, **Alfred Adler Revisited** (Ed. Jon Carlson, Michael P. Maniacci), Routledge/Taylor Francis Group Publishers, New York (US).
- NGUYEN, Tho D. ve NGUYEN, Trang T. M. (2011), “*Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers: Evidence from Vietnam*”, **Journal of Macro Marketing**, S.1(9), ss.87-95.
- NORMAN, Steven M., AVEY, James B., NIMNIGHT, James L. ve PIGEON, Nancy Graber (2010), “*The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors*”, **Journal of Leadership and Organizational Studies**, S.17(4), ss.380-391.
- OCAK, Metin, GÜLER, Murat ve BASIM, Hamdullah Nejat (2016), “*Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.6(1), ss.113-130.
- PETERSON, Christopher (2000), “*The Future of Optimism*”, **American Psychologist**, S.55(1), ss.44-55.
- SELIGMAN, Martin E. P. ve CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly (2000), “*Positive Psychology: An Introduction*”, **American Psychologist**, S.55(1), ss.5-14.
- SNYDER, Charles Richard (2002), “*Hope Theory: Rainbows in the Mind*”, **Psychological Inquiry**, S.13(4), ss.249-275.
- STAJKOVIC, Alexander D. ve LUTHANS, Fred (1998), “*Social Cognitive Theory and Self-Efficiency: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approach*”, **Organizational Dynamics**, S.66, ss.62-74.
- SÜNKÜR ÇAKMAK, Meltem S. ve ARABACI, Bakır (2017), “*Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi*”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, S.16(62), ss.890-909.
- ŞENCAN, Hüner (2005), **Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlilik ve Geçerlilik**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- TEKİN, Halil (1996), **Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme**, Yargı Yayınları, Ankara, 9. Baskı.
- TÜRESİN TETİK, Hilmiye, ORAL ATAÇ, Lale ve KÖSE, Sevinç (2018), “*Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu ve Performans İlişkisi: Türkiye’de Yapılan Araştırmalar Üzerinden Bir Meta Analizi*”, **Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.32(2), ss.289-314.
- YILDIZ, Harun (2015), “*Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması*”, **Doktora Tezi**, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- YOUSSEF, Carolyn M. ve LUTHANS, Fred (2007), “*Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism and Resilience*”, **Journal of Management**, S.33(5), ss.774-800.
- YÜCEL, Esin (2019), “*Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma*”, **BMIJ**, S.7(4), ss.1136-1154.