


PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞTE KENDİNİ YETİŞTİRMENİN ROLÜ

Arş. Gör. Gizem KARADENİZ* 

Gamze KILINÇ* 

Doç. Dr. Tahsin AKÇAKANAT* 

Doç. Dr. Hasan Hüseyin UZUNBACAK* 

ÖZET

Bu çalışmanın amacı psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirmenin aracı rolünün incelenmesidir. Araştırmanın örneklemi, 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılının bahar yarıyılında devlet üniversitelerinin çeşitli fakültelerinde görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. Veriler kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 211 kişiden anket yoluyla toplanmıştır. Araştırmanın veri analizinde SPSS 22 ve AMOS 21 programları kullanılmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde ise Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process Macro eklentisinden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgular işte kendini yetiştirmenin psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracı etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu bulgulara göre, sonuçlar literatür kapsamında tartışılmış önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, İşte Kendini Yetiştirme, İş Tatmini.

JEL Kodları: M10, M12, D23

THE MEDIATING OF THRIVING AT WORK IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB SATISFACTION

ABSTRACT

he aim of this study is to examine the mediating role of thriving at work in the effect of psychological capital on job satisfaction. The sample of the study consists of academics working in various faculties of public universities in the spring term of the 2019-2020 academic year. The data was gathered from 211 people via survey using convenience sampling method. SPSS 22 and AMOS 21 were used for

* Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, Isparta, Türkiye, e-mail: gizemkaradeniz@sdu.edu.tr

* Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, Isparta, Türkiye, e-mail: gamzeeklncc@gmail.com

* Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, Isparta, Türkiye, e-mail: tahsinakcakanat@sdu.edu.tr

* Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, Isparta, Türkiye, e-mail: hasanuzunbacak@sdu.edu.tr

Makale Geçmişi/Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 17 Ağustos / August 2020

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 20 Ekim / October 2020

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 2 Kasım / November 2020

analyzing the data of research. Process Macro of SPSS developed by (Hayes 2018) was also used for testing the hypotheses. Findings indicated that thriving at work had a mediator effect on relationships between psychological capital and job satisfaction According to the finding, results were discussed within literature and several suggestions were made.

Key Words: *Psychological Capital, Thriving at Work, Job Satisfaction.*

JEL Codes: *M10, M12, D23*

1. GİRİŞ

Üniversiteler, toplumların bilim ve teknolojiye ilerlemelerinde oldukça önemli yer tutmaktadır. Ayrıca, toplumun nitelikli insan gücünü sağlamada sahip olduğu önemli kurumlarından biri olarak görülmektedir (Karataş, Özen ve Gülnar, 2017). Diğer taraftan, küreselleşme, her alanda olduğu gibi, akademide de dönüşümler meydana getirmektedir (Odabaşı, Fırat, İzmirli, Çankaya ve Mısırlı, 2010). Akademik gelişim, akademisyenlerin toplum yararına bilimsel çalışmalarını arttırabilmesi, tecrübelerini öğrencilere aktarabilmesi, çağı yakalayabilmesi ve gelişmeleri takip edebilmesi adına önemlidir (Baron, 2007). Dolayısıyla bir ülkenin kalkınma gücünü oluşturan akademisyenlerin küresel olarak gerçekleşen değişimlere uyum sağlayabilmelerinin onların pozitif yönlerinin arttırılması ve desteklenmesiyle mümkün olacağı düşünülmektedir.

Her ne kadar rekabet karşında, fiziksel, teknolojik gelişmelerin, yüksek ekonominin etkili birer faktör olduğu görülse de artık çalışanların hem işlerine hem de kendilerine yönelik sahip oldukları olumlu psikolojik tutumlar kurumların gelişmesine, büyümesine ve ilerlemesine ciddi katkılar sağlamaktadır. Pozitif psikoloji, çalışanları mevcut patolojik bakış açısıyla gözlemlemek yerine, çalışanların çalışma durumlarında ortaya çıkan olumlu duygulara dikkat edilmesi gerektiğini vurgulamakta (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000) aynı zamanda bireylerin, grupların ve kurumların gelişmesine katkıda bulunan koşulların ve süreçlerin incelenmesini önermektedir (Gable ve Haidt, 2005). Psikolojik sermaye de temelleri pozitif psikolojiye dayanan çalışanların olumsuz davranışlarını azaltan, olumlu tutum ve davranışlarını arttıran bir kavramdır (Romeo ve Cruthirds, 2006). Dolayısıyla, bu çalışma iş yerinde çalışanlar için pozitif faktörlerin arttırılmasına katkı yapmasından dolayı önemli görülmektedir.

Örgütsel bağlamda içsel büyümenin ve kişisel iyi oluşun desteklenmesiyle birlikte araştırma ilgisi, canlılık ve öğrenme duygularını içeren işte kendini yetiştirme kavramına yönelmiştir (Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein ve Grant, 2005). Literatür, çalışanların işte kendilerini yetiştirebildiklerinde, kurumlarının rekabetçi dünyada daha etkili bir şekilde rekabet edebileceklerini belirtmektedir (Abid ve Ahmed, 2016; Abid, Zahra ve Ahmed, 2016; Paterson, Luthans ve Jeung, 2014). İşte kendini yetiştirme, sağlık ve gelişim gibi çalışanların olumlu çıktılılarıyla ilişkilidir. Araştırmacılar, işte kendini yetiştirmenin, stres faktörlerinin etkilerini ortadan kaldırarak veya azaltarak otomatik olarak

gerçekleşmediğini, bunun yerine bireylerin ilişkisel ve bireysel kaynaklara sahip olması ve belirli bağlamsal özelliklerin çalışma ortamında bulunması gerektiğini varsayılmaktadır (Klein, Rudolph ve Zacher, 2019).

Diğer taraftan, Soni, Chawla ve Sengar (2017)' a göre örgütlerin büyümesinde, ilerlemesinde ve başarısında iş tatmini önemli rol oynamaktadır. İş tatmini, çalışanların duygularını vurgulamakta (Robbins ve Judge, 2012) ve iş deneyimleri yoluyla elde edilen hoş ve olumlu duygusal koşulları içermektedir (Locke ve Henne, 1986). Meta analiz çalışmaları da iş tatmini ve ruh sağlığı arasında pozitif yönlü, orta ya da güçlü kuvvet seviyesinde ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır (Bowling, Eschleman ve Wang,2010; Faragher,Cass ve Cooper, 2005).

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle araştırmada, çalışanların işlerine ve kendilerine yönelik olumlu tutumlarını ifade eden işte kendini yetiştirme, psikolojik sermaye ve iş tatmini değişkenleri seçilmiştir. Genişletme ve İnşa Etme Teorisi'ne göre, pozitif duygular optimal işleyişi işaret etmektedir. Pozitif duygular sadece anlık değil, çalışanların uzun vadede de en iyi işleyişi sürdürmelerine destek olmaktadır. Çalışanlar zaman içinde psikolojik ve fiziksel iyi oluşu elde etmek için kendilerinde ve çevrelerindeki olumlu duyguları geliştirebilmektedirler (Fredrickson, 2004). Bu bağlamda çalışmada psikolojik sermayenin bileşenleri ve iş tatmini arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin aracı etkisi Fredrickson'un (2004) Genişletme ve İnşa Etme Teorisi çerçevesinde incelenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye kavramı önceleri ekonomi, yatırım ve sosyoloji üzerine yapılan çeşitli çalışmalarda kısaca bahsedilmiş olsa da temelleri pozitif psikoloji akımına dayanmaktadır (Luthans, Luthans, ve Luthans,2004). Bireylerin psikolojik gelişim durumunu ifade eden psikolojik sermaye kavramı iyimserlik, umut, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık bileşenlerinden oluşmaktadır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007a).

İyimserlik, şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda olumlu bir beklenti; umut, bireyin hedeflerine doğru devam etmek için sahip olduğu olumlu duyguyu; öz yeterlilik zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı sarf edeceğine olan inancı; psikolojik dayanıklılık, kişinin sıkıntı, çatışma ve başarısızlıktan hızla kurtulma yeteneği olarak ifade edilmektedir (Luthans, 2002; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007b).

Psikolojik sermaye bugünün örgütleri için uzun vadeli başarı ve rekabet avantajı sağlamada, beşeri (ne biliyorsun) ve sosyal (kimi tanıyorsun) sermayenin ötesinde olup kim olduğumuzu açıklamaya çalışmaktadır (Luthans vd., 2004: 46). Psikolojik sermaye kişilik özelliğinden farklı olarak değiştirilebilir ve geliştirilebilir bir durumu ifade etmektedir. Bu özelliği sayesinde çalışanları iş başarısına motive ederek performansını artırabilen önemli bir unsurdur (Luthans, 2002).

Bu değişkenin, çalışma ortamlarındaki üstün performans (Çetin ve Varoğlu, 2015; Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa ve Zhang, 2011), iş tatmini (Avey, Luthans, Smith ve Palmer, 2010; Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005; Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, Ferris ve Perrewé, 2019), iyi oluş (Kim vd., 2019) gibi örgütler için önemli sonuçlarla ilişkili olduğu görülmektedir. Diğer taraftan Kong ve diğerleri (2018), 81 makaleyi içeren meta-analiz çalışmasında, psikolojik sermayenin, örgütsel iklim, örgütsel adalet, otantik liderlik, lider-üye etkileşimi ve mesleki stres, iş tatmini, tutum, performans, örgütsel vatandaşlık davranışı ve istenmeyen davranışlar üzerinde etkileri olduğunu doğrulamıştır.

2.2. İşte Kendini Yetiştirme

Örgütsel davranış alanında son zamanlarda kurumların sürdürülebilirliği ve performansın sürekliliği üzerinde etkili olan işte kendini yetiştirmeye yoğun ilgi bulunmaktadır (Nawaz, Abid, Arya, Bhatti ve Farooqi, 2018; Paterson vd., 2014). İşte kendini yetiştirmenin günümüzün karmaşık örgüt ortamlarında önemli olduğu düşünülmektedir. Bu durum, çalışanların çalışma bağlamlarını değiştirerek, gelişimlerini desteklemelerine yardımcı olmakta ve işyerinde işleyişlerini ve uyumlarını arttırmaktadır (Spreitzer vd., 2005).

İşte kendini yetiştirme kavramı, kendi kendini düzenleyebilen, istenilen iki boyutun birleşiminden oluşan psikolojik bir durumdur. Bu kavramlar işte kendini yetiştirmenin duygusal boyutu olan canlılık ve bilişsel boyutu olan öğrenmedir (Spreitzer vd., 2005). Canlılık, çalışanın işte enerjik, heyecanlı ve tutkulu olma duygusunu ifade etmektedir. Diğer bileşen öğrenme ise yeni bilgi ve becerilerle çalışanın iş yerinde gelişimini vurgulamaktadır. İşte kendini yetiştirmenin bu iki boyutu genellikle aynı anda işlev göstermektedir. İki boyut yetişme için birbirlerini desteklemektedir. Eğer çalışanlar kendilerini canlı hissederken, öğrenmeyi deneyimleyemiyorsa burada yetişmeden bahsedilmemektedir. Bu durum öğrenmenin olup canlılığın olmadığı zaman da geçerlidir (Elahi, Abid, Arya ve Farooqi, 2019; Spreitzer vd., 2005). Bireylerde canlılık duygusu, kaygı ve depresyonun üstesinden gelmeye yardımcı olmakta ve böylece zihinsel ve fiziksel olarak daha sağlıklı hissetmektedirler, bu da yaşamda pozitifliği getirmekte ve bireylerin iyi oluşlarını arttırmaktadır (Keyes, 2002; Spreitzer ve Porath, 2012; Spreitzer ve Porath, 2014). Ayrıca çalışanların iş yerinde güçlü bir şekilde öğrenme duyguları arttığında işlerine yönelik olumlu tutumları da artmaktadır (Yang vd., 2019).

Spreitzer ve diğerleri(2005) işte kendini yetiştirme modelinde, bireylerin iş yerlerinde kendilerini yetiştirmeye eğilimlerinin daha fazla olduğu düşüncesiyle hareket etmektedirler. Modelde işte kendini yetiştirmenin öncülleri olarak, iş ortamının özellikleri ve işi yaparak elde ettiği kaynaklar belirtilmiştir. Bu öncüller istenen şekilde sağlandığında kişiler kendilerini yetiştirmelerine olanak sağlayan belli aracı davranışlar göstermektedir. Bu aracı davranışlar modelde göreve odaklanma, keşfetme eğilimi ve ilişki yönetimi olarak ifade edilmiştir. Bireyler aracı davranışlar sergilediklerinde, hem aracı iş davranışlarını besleyen hem de kendi gelişimlerini destekleyen bir dizi kaynak üretmektedirler. Aracı iş davranışları

ile üretilen kaynaklar karşılıklı olarak birbirlerini beslemektedir. Bu davranışlar, işte kendini yetiştirmenin lokomotifi olarak tanımlanmakta, çünkü bireylerin daha kısa sürede canlılık ve öğrenme duygusuna sahip olmalarını kolaylaştırmaktadır. İşte kendini yetiştirmenin ardılları olarak da modelde gelişim ve sağlık yer almaktadır.

İşte kendini yetiştirebilen bireylerin daha sağlıklı, proaktif, daha iyi performans sergileyen, kariyer odaklı, dayanıklı ve yaşam boyu öğrenen kişiler olduğu tespit edilmiştir (Vivek ve Raveendran, 2017). Literatürde, işte kendini yetiştirmenin iş ve çalışanların tutum ve davranışları için olumlu sonuçlar doğurduğu görülmektedir (Koçak, 2016; Shahid, Muchiri ve Walumbwa, 2020; Walt, 2018; Walumbwa, Muchiri, Misati, Wu ve Meiliani, 2018). Örneğin; Kleine ve diğerleri (2019), işte kendini yetiştirmenin öncüllerini ve ardıllarını araştırdıkları meta analiz çalışmalarında işte kendini yetiştirmenin, psikolojik sermaye, proaktif kişilik, pozitif duygu ve işe bağlılık gibi bireysel özelliklerle ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca çalışmada, destekleyici iş arkadaşı ve liderlik davranışı, algılanan örgütsel destek gibi ilişkisel özellikleri kapsayan değişkenlerle de pozitif ilişki olduğu bildirilmektedir. Dahası, işte kendini yetiştirmenin çalışanların sağlığıyla ilgili sonuçlarını içeren tükenmişlik gibi durumla negatif ilişki sergilediği görülmektedir. İşte kendini yetiştirme çalışanların görev performansını, iş tatminlerini ve öznel sağlıklarını arttırmaktadır.

2.3. İş Tatmini

İş kavramı, bireyin belli bir maddi değer karşılığında fiziksel ve sosyal boyutlarda gerçekleştirdiği görevlerin tamamına denmektedir. Bu bağlamda iş tatmini, bir işi ortaya çıkarmak için gerekli olan ayrık olayların bir arada değerlendirilmelerinin sonucudur (Locke, 1969: 330). Bireylerin çalışma alanlarında ortaya çıkan çeşitli olaylar karşısında takındıkları olumlu ya da olumsuz tutumlar kişinin duygularını etkilemektedir (Hudson, 1991). İş tatmini, meydana gelen duyguların sonucu olarak duygusal refah ve psikolojik bir göstergedir (Spector, 1997: 2). Genel olarak, bireyin işinden memnun kalmasını sağlayacak psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların bir kombinasyonudur.

İş tatmini, örgütsel çalışmalar arasında en önemli konular arasında yer almış ve kapsamlı bir şekilde incelenmiştir (Aziri, 2011; Clark, 1996; Hodson, 1991; Jenaibi, 2010; Locke, 1969; Scarpello ve Campbell, 1983). Herzberg, “Çift Faktör Teorisi” ya da “Motivasyon-Hijyen Teorisi” olarak bilinen hijyen faktörlerinin oluşması ile iş tatmininin gerçekleşeceğine dair bir teori ileri sürmüştür (House ve Wigdor, 1967). Ayrıca iş tatmininin birçok farklı değişken ile ilişkisi incelenmiştir. Örneğin; iş performansı (Iaffaldano ve Muchinsky, 1985), psikolojik sermaye (Badran, 2013), işte kendini yetiştirme (Kleine vd., 2019) gibi değişkenlerle yapılan çalışmalar bunlardan bazılarıdır. Bu çalışmadaki örnekleme benzer olarak akademisyenler, beyaz yakalılar ve öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalar da bulunmaktadır (Cano ve Miller, 1992; Cheung, Tang ve Tang, 2011; Dağlı, 2019; Küskü, 2003; Kwok, Cheng ve Wong, 2015).

İş tatmini ile ilgili ilk araştırmalarda daha çok ücret, terfi, iş türü vb. alt boyutlara dayalı ölçekler ağırlıklı olarak kullanılmakta iken, özellikle son otuz yılda daha çok duygusal boyutta ki nedensellikler araştırılmaya başlanmıştır (Akçay, 2011). İş tatmini kavramının günümüzde de hala bu kadar ilgi çekici olmasının sebepleri arasında, bireysel refahın bir ölçüsü (Locke, 1969) olarak kabul görmesi söylenebilir.

Ayrıca iş tatmininin analizi, iş gücü piyasasındaki iş gücüne katılım, işe devam etme ya da ayrılma, işlerine bireysel olarak ne kadar çaba gösterdikleri ve öznel değerlendirmelerinin bir analizini yapma imkânı sunmaktadır (Clark, 1996: 189). Yüksek düzeydeki iş tatmini, bireylerin iyi bir duygusal ve zihinsel duruma sahip olduklarını göstermekle beraber bu durum çalıştıkları kurumun işleyişini ve faaliyetlerini etkilemektedir (Aziri, 2011: 79). Yükseköğretim kurumları da emek yoğun kurumlar olduğu için özellikle akademisyenlik gibi mesleki tatminin çok önemli olduğu bir meslek grubunda iş tatmini büyük önem taşımaktadır (Küskü, 2003: 347).

Her emek yoğun iş organizasyonu için, “çalışan” çok önemlidir. Çünkü organizasyonların başarıya ulaşmasında çalışanların öğrenmeyi sürekli hale getirmeleri ve böylelikle yeni ürünler/hizmetler ortaya koymaları büyük öneme sahiptir. Bu sayede organizasyonlar yüksek katma değerli ürünler elde ederek karlılık amaçlarına ulaşmış olurlar. Ancak bazı çalışanlar başarıya ulaşmakta güçlük çekebilir (Chang ve Lee, 2007). Başarı için kişi, içsel olarak yeterli psikolojik sermayeye sahip olmalı ve bu özelliklerini zamanla iyileştirebilmeli (Locke, 1969); organizasyon ise her anlamda uygun, esnek ve dinamik çalışma ortamı sağlamalıdır. Bu durum, kişilerin işlerinden memnuniyet duyması ile birlikte organizasyonun hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Eğitimi, öğrenmeyi ve sürekli gelişmeyi odak merkezi haline getiren organizasyonlar iş tatmini ve performansını olumlu yönde etkilemektedir (Chang ve Lee, 2007).

2.4. Hipotezlerin Geliştirilmesi

Luthans ve Youssef (2004) örgütlerin rekabet edilebilirliğinde hem beşeri hem de pozitif psikolojik sermayenin önemli faktörler olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle çalışanların kendi kaynaklarını üretip kullanmaları organizasyonların sürdürülebilirliğinde ve rekabet edilebilirliğinde önemli bir faktör olarak görülmektedir. Spreitzer, Porath ve Gibson (2012) da çalışanların işte kendilerini yetiştirerek bu sürdürülebilirliğe katkı sağlayacaklarını düşünmektedir.

Beşeri sermayeyi besleyen bir kavram olan işte kendini yetiştirme üzerinde, iş ortamının özelliklerinin ve bağlamının etkili olduğu görülmekteyken, kişinin işi yaparken elde ettiği kaynakları, sahip olduğu nitelikleri, belirli psikolojik durumlarının da gözden kaçırılmaması gerektiği vurgulanmaktadır (Spreitzer vd.,2005). Bu çalışmada psikolojik sermaye işte kendini yetiştirme ile ilişkili bireysel bir kaynak olarak düşünülmektedir. Literatüre bakıldığında psikolojik sermaye işte kendini yetiştirmenin öncül değişkeni olarak ele alındığı görülmektedir (Paterson vd., 2014).

Pozitif psikolojinin de öne sürdüğü gibi gelişme ve büyüme sadece olumsuz faktörler azaltarak sağlanamamakta, bunun yerine bireylerin güçlü yönlerinin, olumlu özelliklerinin artırılmasıyla gerçekleşmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Ortak yönler açısından psikolojik sermayenin dört bileşeni, “motive edilmiş çaba ve azim temelinde koşulların ve başarı olasılığının olumlu değerlendirilmesini” temsil etmektedir (Luthans vd., 2007: 550). Porath ve arkadaşları işte kendini yetiştirmenin, olumsuz duygulardan daha çok olumlu duygularla ilişkili olduğunu ifade etmektedir (Rozkwitalska ve Basinska, 2016). Psikolojik sermaye de örgütsel çıktılara ve bireyin organizasyon içindeki olumlu davranışına katkıda bulunabilecek önemli bir değişkendir (Newman, Ucbasaran, Zhu ve Hirst, 2014). Çalışmalar, psikolojik sermayenin ve çalışanların pozitif psikolojik durumlarının pozitif örgütsel tutum ve davranışlarla aynı yönlü ilişki içinde olduğunu göstermektedir (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011). Benzer şekilde işte kendini yetiştirmenin de büyüme, kişisel gelişim, fiziksel ve psikolojik iyi oluş gibi bireysel sonuçları olumlu yönde etkilediği görülmektedir (Spreitzer vd., 2005). Brief, Butcher ve Roberson (1995), psikolojik sermayenin olumlu bir atmosfer ya da psikolojik duygu ile harmanlandığını ve iş tatmininde bir artışa yol açtığını belirtmektedir.

Genişletme ve İnşa Etme Teorisi de, olumlu duyguların ve yönelimlerin insanların dikkatini, odağını ve düşünce kalıplarını genişlettiğini ortaya koymaktadır (Fredrickson, 2001; Kahn ve Isen, 1993). Fredrickson ve Losada (2005)’ya göre, genişleyen zihinler dolaylı ve uzun vadeli değer taşımakta çünkü genişleme kişisel kaynaklar oluşturmaktadır. Bu bağlamda iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık gibi olumlu psikolojik faktörlerin çalışanların canlılık ve öğrenme duygularını artırarak işte kendilerini yetiştirmelerini sağlayacağı düşünülmektedir.

Yukarıda bahsedilen çalışmalar ve Genişletme ve İnşa Etme Teorisi bağlamında psikolojik sermayenin bileşenlerinin çalışanların canlılık ve öğrenme duygularını pozitif yönde etkileyeceği ve böylelikle çalışanların iş tatminlerini artıracığı beklenmektedir. Dolayısıyla, bu çalışmada psikolojik sermayenin boyutlarının iş tatminine olan etkisinde işte kendini yetiştirmenin aracı rol oynayacağı düşünülmüştür.

H₁: İşte kendini yetiştirme, iyimserlik ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir.

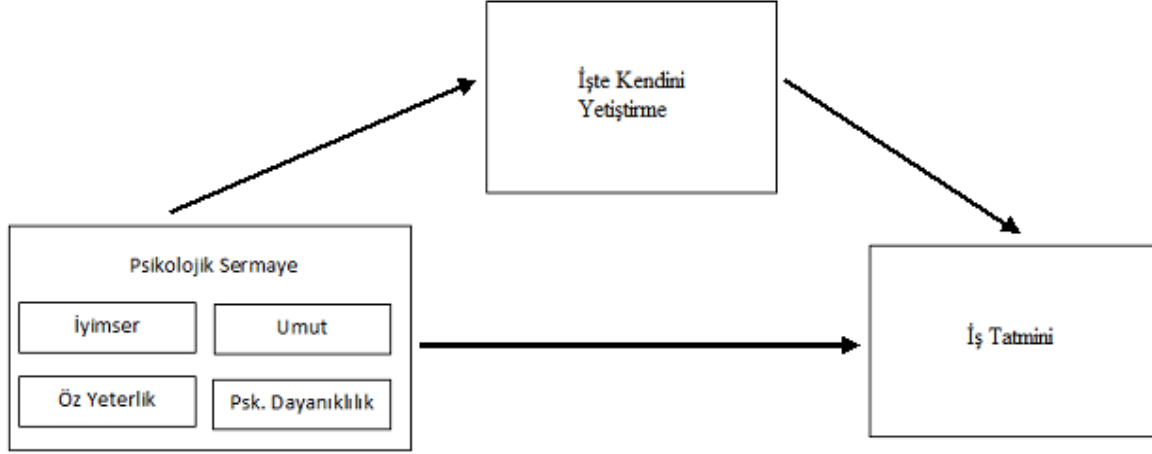
H₂: İşte kendini yetiştirme, umut ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir.

H₃: İşte kendini yetiştirme, öz yeterlilik ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir.

H₄: İşte kendini yetiştirme, psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir.

Yukarıda belirtilen kuramsal bilgiler ve görgül çalışmalar ışığında araştırmaya ait hipotetik model Şekil 1’de gösterilmiştir. Bu model çerçevesinde yukarıdaki dört hipotez sınanacaktır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



3. YÖNTEM

3.1. Örneklem ve Veri Toplama Süreci

Araştırmanın örneklemini 2019-2020 eğitim öğretim yılında görev yapan akademik personelden oluşmaktadır. Veriler toplanmadan önce, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulun'dan 14.07.2020 tarihli 94/3 sayılı etik kurul onayı alınmıştır. Hedef kitleye kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır. Çevrimiçi anket formu aracılığıyla 290 akademisyene link gönderilmiştir. Bu anketlerden 211 dönüt alınmış ve geri dönüş oranı yaklaşık %73'tür.

Katılımcılara ait demografik bilgilere bakıldığında katılımcıların 121 (%57.3)'ünün erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların 139 (%65.9)'u evli olduğunu belirtmiştir. Yaş ortalamalarının 38(SS=9.68) olduğu tespit edilen katılımcıların 31 (%14.7)'inin Prof. Dr., 33 (%15.6)'ünün Doç. Dr., 53 (%25.1)'ünün Dr. Öğr. Üyesi, 77 (%36.5)'sinin Araştırma Görevlisi ve son olarak 17 (%8.1)'sinin Öğretim Görevlisi unvanına sahip oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır. Son olarak katılımcıların iş tecrübeleri 1 yıl ile 42 yıl arasında değişmektedir. İş tecrübelerinin ortalaması ise 12 (SS=9.63) yıl olarak tespit edilmiştir.

3.2. Veri Toplama Araçları

3.2.1. Demografik Bilgi Formu

Katılımcıların demografik bilgilerine ulaşabilmek için bu bölümde katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, unvanları, akademisyen olarak çalışma süreleri ile ilgili sorulara yer verilmiştir.

3.2.2. İşte Kendini Yetiştirme Ölçeği

İşte kendini yetiştirme, Porath, Spreitzer, Gibson ve Garnett (2012) tarafından geliştirilen, Koçak (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan İşte Kendini Yetiştirme Ölçeği (İKYÖ) ile ölçülmüştür. Ölçek her biri dört maddeden oluşan canlılık ve öğrenme boyutlarından oluşmaktadır. Canlılık boyutu, 'İş

yerimdeyken kendimi zinde ve uyanık hissederim.”; öğrenme boyutu, “İş yerimdeyken işime yarayacak yeni bilgiler ediniyorum.” gibi maddeler içermektedir. Ölçekte, 6’lı Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır.

3.2.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Psikolojik Sermayeyi ölçmek amacıyla Luthans ve diğerleri (2007a) tarafından geliştirilen Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 6’şar maddeden oluşan iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarını içermektedir. İyimserlik boyutu, “İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.”; umut boyutu, “Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.”; öz yeterlilik boyutu, “Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.”; psikolojik dayanıklılık boyutu “Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.” gibi maddelerden oluşmaktadır. Ölçekte 6’lı Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır.

3.2.4. İş Tatmini Ölçeği

Katılımcıların iş tatminini ölçmek amacıyla Hackman ve Oldham (1975)’in geliştirdiği Türkçeye Basım ve Şeşen (2009) tarafından uyarlanan beş maddeli İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçek “İşim benim için hobi gibidir.” gibi maddelerden oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipi derecelendirmeye sahiptir.

4. BULGULAR

4.1. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması

Yapılan analize ait bulguların yanıltıcı olmaması amacıyla veri seti analize uygun hale getirilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu kapsamda ilk olarak ters kodlu maddeler için gerekli kodlamalar yapıp veri setinin doğruluğu incelenmiştir. Veriler internet ortamında toplandığı için herhangi bir beklenmedik değere ve eksik veriye rastlanmamıştır. Sonraki aşamada, veri setinde “aykırı değer” olup olmadığını belirlemek amacıyla, tüm katılımcıların verdikleri cevaplar için “z” değeri hesaplanmıştır. “z” değerinin mutlak değer olarak $\pm 3,29$ ’dan büyük değerler silinerek yerlerine seri ortalamaları atanmıştır. Değişkenlerin normal dağılıp dağılmadıklarını tespit amacıyla çarpıklık basıklık katsayılarına bakılmıştır. Normal dağılım için, bu değerlerin -1.96 ile +1.96 arasında olması beklenmektedir. Değişkenlere ait çarpıklık değerleri -.711 ile -.034 arasında ve basıklık değerleri .683 ile .247 arasında değişmektedir. Sonuçlara göre değişkenler normal dağılım göstermektedir. Bu işlemlerin neticesinde tüm ölçekler için geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

4.2. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Verilerin analizini gerçekleştirmek için SPSS 22.0 ve AMOS 21.0 istatistik paket programlarından yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla AMOS 21.0 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır.

İşte Kendini Yetiştirme, Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini faktör yapıları incelenmiş ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 1’ de verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	#	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	GFI	IFI	RMSEA
İşte Kendini Yetiştirme (2. Düzey)	8	32,853	19	1,729	.99	.99	.96	.99	.059
Psikolojik Sermaye	17	204,613	111	1,843	.93	.92	.90	.94	.063
İş Tatmini	5	9,365	5	1,873	.99	.98	.98	.99	.064

İşte kendini yetiştirme öğrenme ve canlılığın bir arada deneyimlenmesiyle ortaya çıkan psikolojik bir durum olması sebebiyle işte kendini yetiştirmenin ikinci düzey faktör analizi sonuçlarına bakılması uygun görülmüştür. Ölçek üzerinde ikinci düzey faktör analizi yapıldığında, ölçeğin iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir. Ölçek üzerinde herhangi bir madde birleştirme ya da madde çıkarma işlemi yapılmadan ölçek doğrulanmıştır. İş Tatmini Ölçeği’nin birinci düzey tek faktörlü yapısı ölçekten madde atılmadan ve madde çiftleri arasında hata birleştirmesi yapılmadan, iyi uyum değerleri göstermiş ve doğrulanmıştır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği’nin birinci düzey 4 alt boyutlu yapısı incelendiğinde, modelin iyi uyum göstermediği ve bazı maddelerin faktör yüklerinin düşük olduğu görülmüştür. Düşük faktör yüklü maddeler ve düzeltme indeksleri dikkate alınarak iyimserlik boyutundan 2, umut boyutundan 2, öz yeterlilik boyutundan 1, psikolojik dayanıklılık boyutundan 2 madde (2., 3., 8., 9., 10., 11., 17.) analizden çıkarılmış, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında birer madde çifti arasında hata birleştirmesi yapılmıştır. Bu işlemler ardından yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına bakıldığında ölçeğin iyi uyum iyiliği değerleri gösterdiği tespit edilmiş ve ölçek 17 madde ile doğrulanmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi yapıp ölçeklerin geçerlikleri test edildikten sonra söz konusu değişkenlere ait ölçeklerin iç tutarlılık katsayıları hesaplanarak güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Her ölçeğin iç tutarlılık katsayısının .70 üzerinde olması beklenmektedir (Nunnally, 1978). Tablo 2 incelendiğinde psikolojik sermaye değişkeninin umut boyutu dışındaki diğer tüm değişkenlere ait iç tutarlılık katsayılarının .70’ in üzerinde olduğu görülmektedir.

4.3. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Araştırmaya konu olan değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlara Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7
1. İyimserlik	4.28	.928	(.70)						
2. Umut	4.93	.588	.49**	(.69)					
3. Öz Yeterlilik	4.92	.669	.47**	.69**	(.83)				
4. Psikolojik Dayanıklılık	4.80	.665	.53**	.78**	.74**	(.71)			
5. Psikolojik Sermaye	4.73	.596	.79**	.85**	.84**	.89**	(.89)		
6. İşte Kendini Yetiştirme	4.44	.923	.56**	.51**	.44**	.52**	.61**	(.93)	
7. İş Tatmini	4.13	.691	.53**	.47**	.44**	.45**	.57**	.58**	(.83)

** için $p < .01$, Parantez içerisindeki değerler iç tutarlılık katsayılarını göstermektedir

Tablo 2'deki analiz sonuçlarına bakıldığında araştırmaya dâhil edilen tüm değişkenler arasında $p < .01$ düzeyinde anlamlı pozitif yönlü ilişki olduğu görülmektedir. Psikolojik sermayenin iyimserlik ($r = .56$), umut ($r = .51$), öz yeterlilik ($r = .44$), psikolojik dayanıklılık ($r = .52$) boyutları ile işte kendini yetiştirme arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. İşte kendini yetiştirme ve iş tatmini arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = .58$). Psikolojik sermayenin iyimserlik ($r = .53$), umut ($r = .47$), öz yeterlilik ($r = .44$), psikolojik dayanıklılık ($r = .45$) boyutları ile iş tatmini değişkeni arasında da yine istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

4.4. Hipotez Testi Sonuçları

Araştırmada öne sürülen hipotezleri test etmek amacıyla Hayes (2017) tarafından geliştirilen Process Makro eklentisi kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS 22 programı ile gerçekleştirilmiştir. Hipotezler Bootstrap tekniği vasıtasıyla 5000 yeniden örneklem seçeneği kullanılarak test edilmiştir. Bootstrap yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen aracılık etki analizlerinde araştırma hipotezlerinin desteklenmesi için, analiz sonucunda elde edilen %95 güven aralığındaki değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon, Lockwood ve Williams, 2004). Aracılık etkisinin etki büyüklüğünü yorumlamak içinse K^2 değeri incelenmekte ve $K^2 = .01$ 'e yakın ise düşük etki, $K^2 = .09$ 'a yakın ise orta etki, $K^2 = .25$ 'e yakın ise yüksek etki şeklinde yorumlanmaktadır (Preacher ve Kelley, 2011). Bu açıklamalar kapsamında psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin aracı rolünü tespit etmek için yapılan analiz sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri		Y (İş Tatmini)		
	M (İşte Kendini Yetiştirme)				
		<i>B</i>	<i>S.H.</i>	<i>b</i>	<i>S.H.</i>
X (İyimserlik)	<i>a</i>	.555***	.057	<i>c'</i>	.221*** .048
M (İşte Kendini Yetiştirme)	-	-	-	<i>b</i>	.312*** .048
Sabit	<i>i_M</i>	2.061***	.250	<i>i_Y</i>	1.801*** .201
R ²	.409			.401	
		<i>F</i> (1; 209)= 94.6577; p< .001		<i>F</i> (2; 208)= 69.5560; p< .001	

*p <.05, ** p<.01, *** p< .001; S.H.: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta (*b*) katsayıları raporlanmıştır.

Tablo 3 incelendiğinde iyimserliğin iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla işte kendini yetiştirmenin, iyimserlik ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir ($b = .174$, %95 BCA CI [.106, .249]). Aracılık etkisine ait standardize etki büyüklüğü (K^2) .251 olarak bulunmuştur. Bu değer yüksek bir etki büyüklüğünü ifade etmektedir. Bu sonuçlar neticesinde araştırmamızın H_1 hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

Tablo 4'te ise umut ile iş tatmini arasındaki ilişkide, işte kendini yetiştirmenin aracılık rolünü tespit etmek için yapılan analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri		Y (İş Tatmini)		
	M (İşte Kendini Yetiştirme)				
		<i>B</i>	<i>S.H.</i>	<i>b</i>	<i>S.H.</i>
X (Umut)	<i>a</i>	.794***	.093	<i>c'</i>	.277*** .074
M (İşte Kendini Yetiştirme)	-	-	-	<i>b</i>	.347*** .047
Sabit	<i>i_M</i>	.523	.464	<i>i_Y</i>	1.227*** .319
R ²	.256			.381	
		<i>F</i> (1; 209)= 72.0166; p< .001		<i>F</i> (2; 208)= 64.1509; p< .001	

*p <.05, ** p<.01, *** p< .001; S.H.: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta (*b*) katsayıları raporlanmıştır.

Tablo 4 incelendiğinde umudun iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla işte kendini yetiştirmenin, umut ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir ($b = .276$, %95 BCA CI [.170, .410]). Aracılık etkisine ait standardize etki büyüklüğü (K^2) .399 olarak bulunmuştur. Bu değer yüksek bir etki büyüklüğünü ifade etmektedir. Bu sonuçlar neticesinde araştırmamızın H_2 hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

Tablo 5'te öz yeterlilik ile iş tatmini arasındaki ilişkide, işte kendini yetiştirmenin aracılık rolünü tespit etmek için yapılan analiz sonuçları görülmektedir.

Tablo 5. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri			Y (İş Tatmini)		
	M (İşte Kendini Yetiştirme)					
		<i>B</i>	<i>S.H.</i>		<i>b</i>	<i>S.H.</i>
X (Öz Yeterlilik)	<i>a</i>	.611***	.086	<i>c'</i>	.233***	.048
M (İşte Kendini Yetiştirme)	-	-	-	<i>b</i>	.362***	.048
Sabit	<i>i_M</i>	1.429***	.425	<i>i_Y</i>	1.380***	.288
R ²	.196			.380		
		<i>F</i> (1; 209)= 50.9209; <i>p</i> < .001		<i>F</i> (2; 208)= 63.9980; <i>p</i> < .001		

p* <.05, ** *p*<.01, * *p*< .001; S.H.: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta (*b*) katsayıları raporlanmıştır.

Tablo 5 incelendiğinde öz yeterliliğin iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla işte kendini yetiştirmenin, öz yeterlilik ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur (*b*= .221, %95 BCA CI [.134, .327]). Aracılık etkisine ait standardize etki büyüklüğü (*K*²) .320 olarak tespit edilmiştir. Bu değer yüksek bir etki büyüklüğünü ifade etmektedir. Bu sonuçlar neticesinde araştırmamızın *H*₃ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

Tablo 6'da psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini arasındaki ilişkide, işte kendini yetiştirmenin aracılık rolünü tespit etmek için yapılan analiz sonuçları görülmektedir.

Tablo 6. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri			Y (İş Tatmini)		
	M (İşte Kendini Yetiştirme)					
		<i>B</i>	<i>S.H.</i>		<i>b</i>	<i>S.H.</i>
X (Psk. Dayanıklılık)	<i>a</i>	.722***	.082	<i>c'</i>	.204**	.067
M (İşte Kendini Yetiştirme)	-	-	-	<i>b</i>	.360***	.048
Sabit	<i>i_M</i>	.972*	.398	<i>i_Y</i>	1.555***	.282
R ²	.270			.368		
		<i>F</i> (1; 209)= 77.3749; <i>p</i> < .001		<i>F</i> (2; 208)= 60.6247; <i>p</i> < .001		

* *p*< .05, ** *p*< .01, *** *p*< .001; S.H.: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta (*b*) katsayıları raporlanmıştır.

Tablo 6 incelendiğinde psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla işte kendini yetiştirmenin, psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir (*b*= .260 %95 BCA CI [.162, .376]). Aracılık etkisine ait standardize etki büyüklüğünün (*K*²) .376 olduğu hesaplanmıştır. Bu değer yüksek bir etki büyüklüğünü ifade etmektedir. Bu sonuçlar neticesinde araştırmamızın *H*₄ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışma, işte kendini yetiştirmenin aracı etkisini ampirik olarak inceleyerek mevcut literatüre katkıda bulunmaktadır. Araştırma sonuçları, psikolojik sermayenin dört boyutu ile iş tatmini arasında işte kendini yetiştirmenin aracılık etkisine sahip olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda psikolojik

sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin aracı rolünü inceleyen ilk çalışma olması sebebiyle önemlidir.

İş tatmini sahip olduğu potansiyel nedeniyle örgütsel yaşamda önemli bir yere sahiptir. İş tatmini kavramının temelinde motive edici unsurların olduğunu vurgulayan Herzberg, bu unsurların çevresel faktörlerden ziyade yapılan işi anlamlı bulma ve memnuniyetler olarak nitelendirmiştir (Ball, 2003). Psikolojik sermaye, kişinin ölçmeye, geliştirilmeye ve yönetilmeye uygun psikolojik unsurları olup, bireyin motivasyon ve verimlilik gibi olumlu tutumlar yetiştirmesinde fayda sağlamaktadır (Demir, 2018: 138). Psikolojik sermayenin, iş tatmini üzerine olumlu etkisi literatürdeki çalışma sonuçlarıyla desteklenmektedir (Abbas, 2014; Akçay, 2012; Aliyev ve Tunc, 2015; Badran ve Morgan, 2015; Cheung vd., 2011; Çetin, 2011; Demir, 2018; Larson ve Luthans, 2006; Luthans vd., 2007a; Youssef ve Kwork vd., 2015). Literatürdeki ampirik çalışmalar, işte kendini yetiştirmenin psikolojik sermaye ile ilişkili olduğunu desteklemektedir (Paterson ve diğerleri 2014; Boyd 2015). Rozkwitalska ve Basinska, (2016) çalışmalarında yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanların iş yerinde canlılık ve öğrenme deneyimini daha fazla yaşadığını göstermektedir. Öğrenmeye, eğitime ve gelişmeye öncelik veren kuruluşlarda, performans ve iş tatminini olumlu yönde etkilediği görülmektedir (Chang ve Lee, 2007; Rose, Kumar ve Pak, 2009). Ayrıca, iş görevlerini yerine getiren çalışanların kendilerini enerjik ve canlı hisseden bireyler işlerinden daha memnun kalacaklardır. (Kleine vd, 2019). Nitekim bu çalışmada da psikolojik sermayesi güçlü olan çalışanların canlılık ve öğrenme duygularını deneyimleyerek kendilerini yetiştirdikleri ve bunun sonucunda yüksek iş tatmini yaşadıkları görülmektedir.

Genişletme ve İnşa Etme Teorisi'ne göre pozitif duygular, kişinin yaratıcılığını ve öğrenme düzeyini artırarak zihninde yeni yollar açılmasına olanak sağlamaktadır. Bireyin fiziksel ve sosyal boyutlarda gelişmesine katkı sağlamanın yanında, psikolojik özelliklerini de iyileştirmesine yardımcı olmaktadır. Bu olumlu duygular verdikleri his ile kişilerin kendilerini daha yaratıcı, esnek, sosyal ve sağlıklı bireyler olarak hissetmelerini sağlamaktadır (Fredrickson, 2004: 1369-1372). Bu bilgiler ışığında işte kendini yetiştirmenin psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolü Genişletme ve İnşa Etme Teorisiyle de açıklanmaktadır.

Çalışmadaki veriler katılımcıların ölçeklere verdikleri yanıtlarla sınırlıdır. Bununla birlikte bu çalışma daha önce geçerliği ve güvenilirliği sınanmış ölçekler aracılığıyla veri toplamaya dayalı nicel yöntemle gerçekleştirilmiştir. Gelecekteki çalışmalarda, katılımcılardan daha derinlemesine bilgiler edinebilmek amacıyla nitel araştırmalar gerçekleştirilebilir.

Yüksek psikolojik sermayeye sahip bir organizasyonda canlılık ve öğrenme etkin hale gelmekte ve psikolojik sermaye, işte kendini yetiştirmeyi teşvik ederek çalışanlarda iş memnuniyetinin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Organizasyonların mevcut çalışanlarının durumlarını iyileştirmesi ya da yüksek psikolojik faktörlü kişileri bünyelerine kazandırma görevi insan kaynakları bölümüne düşmektedir. Bu bağlamda literatür incelendiğinde, psikolojik sermaye boyutlarının geliştirilebilir

olduğuna dair deneysel çalışmalar mevcuttur (Bauman, 2014; Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006; Luthans, Avey ve Patera, 2008). Literatürdeki bu çalışmalar, mikro eğitim programları, web tabanlı çevrim içi programlar ve kişisel etkililik programları gibi eğitim programları ile psikolojik sermayenin olumlu yönde geliştiğine dair sonuçlar sunmaktadırlar. Organizasyonların insan kaynakları bölümleri, literatürde geçerliliği kanıtlanmış bu eğitim programları ile mevcut çalışanlarının verimliliklerini artırabileceği düşünülmektedir. Yüksek psikolojik sermayeye sahip kişileri bünyelerine kazandırmak için ise hem kurumsal hem bireysel anlamda kalkınmayı sağlayan politikalar geliştirmelidirler. Ortak hedefler, değerler ve inançlar kapsamında birleşen kurumlar daha mutlu ve motive olarak başarıyı elde etmektedirler. Bu ortamı sağlayabilmek adına; kurum imkânları, çalışanların sağlığı gibi konulara özen göstermek ve çalışanların öneri ve eleştirileri dikkate alınması önerilmektedir.

Bu çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar, üniversitelerdeki sürdürülebilir çalışan motivasyonu ve organizasyon amaçları ile çalışan amaçlarının uyumlu hale getirilmesi ya da çalışanların kendilerini geliştirmek adına bireysel stratejiler oluşturması açısından yararlı olacaktır. Ayrıca çeşitli insan kaynakları çalışmalarının şekillendirilmesinde de yardımcı olacağı düşünülmektedir. İşte kendini yetiştirme değişkeni ile yapılmış çalışmaların büyük çoğunluğu yurtdışı literatüründe yer almaktadır. Bu nedenle kavramla ilgili yapılacak yurtiçi çalışmalar literatüre katkıda bulunacaktır. Araştırmacıların ileride işte kendini yetiştirme kavramı ile daha önce ilişkisi çok incelenmemiş olan stres, tükenmişlik gibi olumsuz değişkenlerle ya da yaratıcı performans gibi çeşitli olumlu değişkenlerle ilişkisini inceleyerek literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak, işte kendini yetiştirmenin iyimserlik ve iş tatmini, umut ve iş tatmini, özyeterlilik ve iş tatmini ile psikolojik dayanıklılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği ortaya koyulmuştur. Bu araştırma, psikolojik sermayenin bileşenlerinin iş tatminine etkisinde işte kendini yetiştirmenin önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Bu nedenle, kuruluşlar psikolojik sermayeyi güçlendirici, canlılık ve öğrenme deneyimlerini destekleyici bir örgüt ortamı oluşturarak çalışanların iş tatminlerini arttırmaya yönelik çalışmalarda bulunmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenoghe, D. (2014) "Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions and Performance", *Journal of Management*, 40(7): 1813-1830.
- Abid, G., & Ahmed, A. (2016) "Multifacetedness of Thriving: Its Cognitive, Affective and Behavioral Dimensions", *International Journal of Information, Business and Management*, 8(3): 121-130.
- Abid, G., Zahra, I., & Ahmed, A. (2016) "Promoting Thriving at Work and Waning Turnover Intention: A Relational Perspective", *Future Business Journal*, 2(2): 127-137.

- Akçay, V. H. (2012) “Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1): 123-140.
- Aliyev, R., & Tunc, E. (2015) “Self-Efficacy in Counseling: The Role of Organizational Psychological Capital, Job Satisfaction and Burnout”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 190: 97-105.
- Armstrong, M. (2006) “A Handbook of Human Resource Management Practice”, United Kingdom: Kogan Page Publishers.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010) “Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1): 17-28.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011) “Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employees Attitudes, Behaviors and Performance”, *Human Resource Development Quarterly*, 22(2): 127-152.
- Aziri, B. (2011) “Job Satisfaction: A Literature Review”, *Management Research & Practice*, 3(4): 77-86.
- Badran, M. A., & Youssef-Morgan, C. M. (2015) “Psychological Capital and Job Satisfaction in Egypt”, *Journal of Managerial Psychology*, 30(3): 354-370.
- Ball, J. (2003) “Understanding Herzberg’s Motivation Theory”, <http://www.accaglobal.com/my/en/student/acca-qual-student-journey/qual-resource/acca-qualification/fl/technical-articles/herzbergs-motivation>, (20.05.2020).
- Baron, P. (2007) “Thriving in the Legal Academy”, *Legal Education Review*, 7(1): 27-52.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2009) “Örgütsel adalet algısı-örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü”, 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir, 21-23 Mayıs.
- Bauman, L.V. (2014) “The Impact of a Psychological Capital İntervention on College Student Well-Being”, Unpublished doctoral dissertation, Azusa Pacific University, Azusa California.
- Bilgiç, R. (1998) “The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers”, *The Journal of Psychology*, 132(5): 549-557.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010) “A Meta-Analytic Examination of The Relationship Between Job Satisfaction and Subjective Well-Being”, *J Occup Org Psychol*, 83: 915-34.
- Boyd, N. M. (2015) "Introducing Thriving at Work to The Field of Community Psychology", *Journal of Community Psychology*, 43: 794-809.

- Brief, A. P., Butcher, A. H., & Roberson, L. (1995) “Cookies, Disposition, and Job Attitudes: The Effects of Positive Mood-Inducing Events and Negative Affectivity on Job Satisfaction in a Field Experiment”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62(1): 55-62.
- Cano, J. & Miller, G. (1992) “An Analysis of Job Satisfaction and Job Satisfier Factors Among Six Taxonomies of Agricultural Education Teachers”, *Journal of Agricultural Education*, 33(4): 9-16.
- Chang, S. C. & Lee, M. S. (2007) “A Study on Relationship Among Leadership, Organizational Culture, the Operation of Learning Organization and Employees' Job Satisfaction”, *The Learning Organization*. 14(2): 155-185.
- Cheung, F., Tang, C. S. K., & Tang, S. (2011) “Psychological Capital as a Moderator Between Emotional Labor, Burnout and Job Satisfaction Among School Teachers in China”, *International Journal of Stress Management*, 18(4): 348-371.
- Clark, A. E. (1996) “Job satisfaction in Britain”, *British Journal of Industrial Relations*, 34(2): 189-217.
- Csikszentmihalyi, M. ve Seligman, M. E. (2000) “Positive Psychology: An Introduction”, *American Psychologist*, 55(1): 5-14.
- Çetin, F. (2011) “The Effects of the Organizational Psychological Capital on the Attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey”, *European Journal of Social Sciences*, 21(3): 373-380.
- Çetin, F. & Basım, H. N. (2012) “Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1): 121-137.
- Çetin, F. & Varoğlu, A. K. (2015) “Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü”. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2): 105-113.
- Çırpan, H., Vardarlıer, P. & Koçak, Ö. E. (2019) “Kişi-İş Uyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İşte Kendini Yetiştirmenin Aracı Etkisi”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(41): 237-252.
- Dagli, E. (2019) “A Meta-Analysis Study on Job Satisfaction of Class and Branch Teachers”. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 14(4): 7-30.
- Demir, S. (2018) “The Relationship Between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction and Job Involvement”, *Eurasian Journal of Educational Research*, 18(75): 137-154.
- Elahi, N. S., Abid, G., Arya, B. & Farooqi, S. (2019) “Workplace Behavioral Antecedents of Job Performance: Mediating Role of Thriving”, *The Service Industries Journal*, 1-22.
- Faragher E. B., Cass, M. & Cooper C. L. (2005) “The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis”, *Occupational and Environmental Medicine*, 62: 105–12.

- Fredrickson, B. L. (2004) “The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. Philosophical Transactions of the Royal Society of London”, Series B: Biological Sciences, 359(1449), 1367-1377.
- Fredrickson, B. L. & Losada, M. F. (2005) “Positive Affect and The Complex Dynamics of Human Flourishing”. *American Psychologist*, 60(7): 678-686.
- Fredrickson, B.L. (2001) “The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions”, *American Psychologist*, 56(3): 218–226.
- Gable, S. L. & Haidt, J. (2005) “What (and Why) is Positive Psychology?”, *Review of General Psychology*, 9(2): 103-110.
- Hackman, R. & Oldham, G.R., (1975) “Development of the Job Diagnostic Survey”, *Journal of Applied Psychology*, 60(2): 159-170.
- Hayes, A. F. (2017) “Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach”, London: Guilford publications.
- Hodson, R. (1991) “Workplace Behaviors: Good Soldiers, Smooth Operators and Saboteurs. *Work and Occupations*”, 18(3): 271-290.
- House, R. J. & Wigdor, L. A. (1967) “Herzberg's Dual-Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation: A Review of the Evidence and a Criticism”, *Personnel Psychology*, 20(4): 369-390.
- Iaffaldano, M. T. & Muchinsky, P. M. (1985) “Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis”, *Psychological Bulletin*, 97(2): 251-273.
- Jenaibi, B. A. (2010) “Job Satisfaction: Comparisons among Diverse Public Organizations in the UAE”, *Management Science and Engineering*, 4(3): 60-79.
- Kahn, B. E. & Isen, A. M. (1993) “The Influence of Positive Affect on Variety Seeking among Safe, Enjoyable Products”, *Journal of Consumer Research*, 20(2): 257-270.
- Karataş, T., Özen, Ş. & Gülnar, E. (2017) “Akademisyenlerin Kariyer Basamakları ve Yükseltme Ölçütlerine İlişkin Görüşleri”, *Journal of Higher Education/Yükseköğretim Dergisi*, 7(2): 82-93.
- Keyes, C. L. (2002) “The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life”, *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2): 207-222.
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R. & Perrewé, P. L. (2019) “The Antecedents and Consequences of Positive Organizational Behavior: The Role of Psychological Capital for Promoting Employee Well-Being in Sport Organizations”, *Sport Management Review*, 22(1): 108-125.

- Kleine, A. K., Rudolph, C. W. & Zacher, H. (2019)“Thriving at Work: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*”, 40(9-10): 973-999.
- Koçak, Ö. E. (2016) “How to Enable Thriving at Work Through Organizational Trust”. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 5(4): 40-52.
- Koçak, Ö. E. (2017) “How Employees Thrive at Work? Importance of Relationship Quality, Person-Job Fit and Recovery Experiences After Work Hours”, Unpublished Doctoral Dissertation. The Institute of Social Sciences, Marmara University.
- Kong, F., Tsai, C. H., Tsai, F. S., Huang, W., la Cruz, D. & Malapitan, S. (2018) “Psychological Capital Research: a Meta-Analysis and Implications for Management Sustainability”, *Sustainability*, 10(10): 3457.
- Küskü, F. (2003) “Employee Satisfaction in Higher Education: The Case of Academic and Administrative Staff in Turkey”, *Career Development International*, 8(7): 347-356.
- Kwok, S. Y., Cheng, L. & Wong, D. F. (2015) “Family Emotional Support, Positive Psychological Capital and Job Satisfaction among Chinese White-Collar Workers”, *Journal of Happiness Studies*, 16(3): 561-582.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006)“Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2): 75-92.
- Locke, E. A. (1969) “What is Job Satisfaction?”, *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4): 309-336.
- Locke, E. A. & Henne, D. (1986) “Work Motivation Theories”, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 1: 1-35.
- Luthans, F. (2002) “The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, 23(6): 695-706.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004)“Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management”, *Investing in People for Competitive Advantage*, 154: 1-26.
- Luthans, F., Avey, J.B. & Patera, J.L. (2008) “Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital”, *Academy of Management Learning and Education*, 7: 209-221.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M. & Combs, G.M. (2006) “Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention”, *Journal of Organizational Behaviour*, 27(3): 387-393.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007a) "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", *Personnel Psychology*, 60(3): 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004) "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital", *Business Horizons*, 47(1): 44-50.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007b) "Psychological capital: Developing the human competitive edge", New York: Oxford University.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M. & Williams, J. (2004) "Confidence Limits for the Indirect Effect: Distribution of the Product and Resampling Methods", *Multivariate Behavioral Research*, 39(1): 99-128.
- Marchiondo, L. A., Cortina, L. M. & Kabat-Farr, D. (2018) "Attributions and Appraisals of Workplace Incivility: Finding Light on the Dark Side?", *Applied Psychology*, 67(3): 369-400.
- Nawaz, M., Abid, G., Arya, B., Bhatti, G. A. & Farooqi, S. (2018) "Understanding Employee Thriving: The Role of Workplace Context, Personality and Individual Resources", *Total Quality Management & Business Excellence*, 1-18.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. ve Hirst, G. (2014) "Psychological Capital: A Review and Synthesis", *Journal of Organizational Behavior*, 35(1): 120-138.
- Odabaşı, H. F., Fırat, M., İzmirli, S., Çankaya, S. & Mısırlı, Z. A. (2010) "Küreselleşen Dünyada Akademisyen Olmak", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3): 127-142.
- Paterson, T. A., Luthans, F. & Jeung, W. (2014) "Thriving at Work: Impact of Psychological Capital and Supervisor Support", *Journal of Organizational Behavior*, 35(3): 434-446.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Zhang, Z. (2011) "Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach", *Personnel Psychology*, 64(2): 427-450.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C. & Garnett, F. G. (2012) "Thriving at Work: Toward its Measurement, Construct Validation and Theoretical Refinement", *Journal of Organizational Behavior*, 33(2): 250-275.
- Preacher, K. J. & Kelley, K. (2011) "Effect Size Measures for Mediation Models: Quantitative Strategies for Communicating Indirect Effects", *Psychological Methods*, 16(2): 93-115.
- Robbins, S. P. & Judge, T. (2012). "Essentials of Organizational Behavior", Harlow: Pearson Education Limited.

- Romeo, E.J. ve Cruthirds, K.W. (2006) "The Use of Humor in the Workplace". *Academy of Management Perspectives*, 20(2): 58-69.
- Rose, R. C., Kumar, N., & Pak, O. G. (2009) "The Effect of Organizational Learning on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Work Performance", *Journal of Applied Business Research*, 25: 55–66.
- Rozkwitalska, M. & Basinska, B. A. (2016) "Positive Psychological Capital Enhances Thriving in the Multicultural Work Environment of Multinational Corporations", In 9th Annual Conference of the EuroMed Academy of Business, Warsaw Poland.
- Scarpello, V. & Campbell, J. P. (1983) "Job Satisfaction: Are all the Parts there?", *Personnel Psychology*, 36(3): 577-600.
- Seligman, M. E. & Csikszentmihalyi, M. (2000) "Positive Psychology: An Introduction", *American Psychological Association*, 55(1): 5-14.
- Shahid, S., Muchiri, M. K. & Walumbwa, F. O. (2020) "Mapping the Antecedents and Consequences of Thriving at Work", *International Journal of Organizational Analysis*, 1-27.
- Soni, K., Chawla, R. & Sengar, R. (2017) "Relationship Between Job Satisfaction and Employee Experience", *Journal of General Management Research*, 4(2): 41-48.
- Spector, P. E. (1997) "Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences", California: Sage Publications.
- Spreitzer, G. & Porath, C. (2012) "Creating Sustainable Performance", *Harvard Business Review*, 90(1): 92-99.
- Spreitzer, G., Porath, C. L. & Gibson, C. B. (2012) "Toward Human Sustainability: How to Enable More Thriving at Work", *Organizational Dynamics*, 41(2): 155-162.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S. & Grant, A. M. (2005) "A Socially Embedded Model of Thriving at Work", *Organization science*, 16(5): 537-549.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013) "Multiple Regression", *Using Multivariate Statistics*, Boston, MA: Pearson.
- Van der Walt, F. (2018) "Workplace Spirituality, Work Engagement and Thriving at Work", *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1): 1-10.
- Vivek, S. A. & Raveendran, D. (2017) "Thriving at Workplace by Bank Managers: An Emperical Study of Public and Private Sector Banks", *International Journal of Entrepreneurship and Development Studies*, 5(1): 1–11.

- Walumbwa, F. O., Muchiri, M. K., Misati, E., Wu, C. & Meiliani, M. (2018) “Inspired to Perform: A Multilevel Investigation of Antecedents and Consequences of Thriving at Work”, *Journal of Organizational Behavior*, 39(3): 249-261.
- Yang, Y., Li, Z., Su, Y. & Zhang, X. (2019) “The Role of Thriving at Work and Overall Fairness in the Future Work Self–Employee Creativity Relationship”, *International Journal of Manpower*, 41(3): 289-302.
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007) “Positive Organizational Behavior in The Workplace: The Impact of Hope, Optimism and Resilience”, *Journal of Management*, 33(5): 774-800..