



İş Yaşam Kalitesi ve İş Tatmini İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü

The Mediating Role of Psychological Capital in The Relationship Between Quality of Work-Life and Job Satisfaction

Mehmet Yıldırım ^{a*}

^a Dr. Öğr. Üyesi, Adıyaman Üniversitesi, Besni Ali Erdemoğlu Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü, Adıyaman/Türkiye, m.mehmetyildirim@adiyaman.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7627-0945

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

Makale Türü

Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler

İş Yaşamı Kalitesi

İş Tatmini

Psikolojik Sermaye

Pozitif Psikoloji

Geliş Tarihi : 12 Ocak 2025

Kabul Tarihi: 26 Mart 2025

Bu çalışmanın amacı, iş yaşam kalitesi ve iş tatmini ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünü ortaya çıkarmaktır. Çalışma kapsamında değişkenler arası ilişkiler, Sosyal Değişim, İş Kaynakları-Talepleri ve Kendi Kaderini Tayin teorileri çerçevesinde yapılandırılmıştır. Bu kapsamda veri toplamak amacı ile Sirgy vd. (2001) tarafından geliştirilen İş Yaşam Kalitesi Ölçeği; Way vd.(2010) tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeği; Avey vd. (2011) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Anket formları kamu ve özel sektörde çalışanlara 17.07.2024 tarihinde çevrimiçi araçlarla ve elden gönderilmiştir. Katılımcılardan 233 kişi geri dönüş yapmıştır. Katılımcıların frekans analizleri, ortalama puan analizleri, değişkenler arasındaki regresyon katsayıları ve aracılık etkisi için SPSS v23 programı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında varsayılan aracı model PROCESS v4.2 kullanarak test edilmiştir. Bulgular, iş yaşam kalitesinin, iş tatminini ve psikolojik sermayeyi pozitif yönde etkilediğini, psikolojik sermayenin de iş tatminini pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Yapılan aracılık analizi sonuçlarına göre, çalışanların iş yaşamı kalitesi ile iş tatmini ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisine sahip olduğu anlaşılmıştır.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article Type

Research Article

Keywords

Quality of Work-Life

Job Satisfaction

Psychological Capital

Positive Psychology

Received: Jan, 12, 2025

Accepted: Mar, 26, 2025

The purpose of this study is to examine the mediating role of psychological capital in the relationship between quality of work life and job satisfaction. The relationships among variables were structured within the frameworks of Social Exchange Theory, Job Demands-Resources Theory, and Self-Determination Theory. To collect data, the Quality of Work Life Scale developed by Sirgy et al. (2001); the Job Satisfaction Scale developed by Way et al. (2010); the Psychological Capital Scale developed by Avey et al. (2011) were used. Survey forms were distributed both online and in person to employees in the public and private sectors on July 17, 2024. A total of 233 participants responded to the survey. Frequency analyses, mean score analyses, regression coefficients among variables, and mediation effects were examined using SPSS v23. The hypothesized mediation model was tested using PROCESS v4.2. The findings indicate that quality of work life positively affects both job satisfaction and psychological capital, and psychological capital positively affects job satisfaction. Mediation analysis results further reveal that psychological capital mediates the relationship between quality of work life and job satisfaction.

Extended Abstract

Aim: Quality of work life (QWL) is considered an indicator of organizational competence that helps employees meet their needs through workplace experiences and plays a crucial role in generating outcomes such as satisfaction, motivation, responsibility, and job commitment. Thus, QWL represents workplace improvements that support individuals' development (Jahanbani et al., 2018). The working conditions provided by the workplace, which influence employees' job satisfaction (Turunç et al., 2010), and employees' levels of psychological capital are both considered key factors affecting various outcomes such as job satisfaction, turnover intention, job performance,

* Sorumlu Yazar / Corresponding Author

Atıf/Cite as: Yıldırım, M. (2025). İş Yaşam Kalitesi ve İş Tatmini İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 9(1), 262-281. <https://doi.org/10.29216/ueip.1618344>



Bu makale, [Creative Commons Atıf \(CC BY\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) lisansının hüküm ve koşulları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. / This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the [Creative Commons Attribution \(CC BY\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

and organizational commitment (Oruç, 2018). A review of the literature reveals that numerous studies have examined the effect of QWL on job satisfaction (Lee et al., 2015; Turunç et al., 2010; Dülgeroğlu & Başol, 2017; Erbil & Çopur, 2018). Additionally, research indicates that QWL significantly influences psychological capital (Mensah & Amponsah-Tawiah, 2014; Paul & Perwez, 2023; Rahul & Khalid, 2023), highlighting its importance as a concept.

The primary aim of this study is to determine whether psychological capital mediates the relationship between QWL-defined as working conditions that address employees' physical, mental, psychological, and social needs-and job satisfaction. While no study in the existing literature has directly examined the mediating role of psychological capital in the QWL-job satisfaction relationship, empirical evidence suggests the presence of such a mediation effect.

For instance, research conducted by Cao, Zhang, and Huang (2022) demonstrates that mentally healthy individuals tend to experience higher job satisfaction, with psychological capital playing a mediating role in this relationship. Additionally, QWL has been found to positively impact mental well-being (Boyalıoğlu & Çobanoğlu, 2024). Moreover, job stress enhances job satisfaction, and psychological capital mediates this relationship (Xie, Tian, Jiao, Liu, Yu, & Shi, 2021). Considering that working conditions negatively affect job stress (Sunaryadi, Budiyo, & Suhermin, 2021), it is plausible that psychological capital serves as a mediator between QWL and job satisfaction. Understanding the mediating role of psychological capital in the QWL-job satisfaction relationship will contribute to the existing literature on these variables and offer valuable insights into workplace dynamics.

Methods: This study investigates the mediating role of psychological capital in the relationship between quality of work life (QWL) and job satisfaction through a survey-based approach. The survey includes demographic questions and scales for QWL, job satisfaction, and psychological capital. Ethical approval for the survey form used in the study was obtained from the Social and Humanities Ethics Committee of Adıyaman University on July 3, 2024 (Document No: 03/07/2024-94).

QWL was measured using the Work/Quality of Work Life Scale (Sirgy et al., 2001; Afşar and Burcu, 2014), job satisfaction with a four-item scale by Way et al. (2010), and psychological capital with the 12-item Psychological Capital Questionnaire (Avey et al., 2011; Oruç, 2018). All scales use a 5-point Likert format. On July 17, 2024, survey forms were administered to employees working in the public and private sectors in Adıyaman through both online platforms and direct distribution. Of the distributed forms, 233 were fully completed by participants without any missing responses. The data were analyzed using SPSS 23, incorporating frequency analysis, mean score evaluations, regression coefficient calculations, and mediation effect testing. The proposed mediation model was evaluated using PROCESS v4.2.

Findings: The analysis of the collected data indicates that participants reported elevated scores across the quality of work life (QWL), job satisfaction, and psychological capital scales. Notably, the psychological capital scale recorded the highest average score, with the job satisfaction scale ranking second and the QWL scale showing the lowest mean score among the three.

Three different sub-models were developed for the mediation test. In the first model, the effect of quality of work life (QWL) on psychological capital was analyzed. The results indicate that QWL has a positive effect on psychological capital ($B = 0.474$, $p < 0.001$).

In the second model, the effects of QWL (independent variable) and psychological capital (mediating variable) on job satisfaction were examined. The findings show that QWL has a positive and significant effect on job satisfaction ($B = 0.600$, $p < 0.001$). Additionally, psychological capital also has a positive and significant effect on job satisfaction ($B = 0.225$, $p = 0.008$).

In the third model, the direct effect of QWL on job satisfaction was analyzed. The results confirm that QWL positively affects job satisfaction ($B = 0.707$, $p < 0.001$).

For the significance analysis, the bootstrap method was utilized at a 95% confidence level. In this study, 5 000 different samples were drawn from the existing dataset using the bootstrap method. Consequently, 5 000 different indirect effects were estimated.

To determine the significance of the indirect effect, the lower (LLCI) and upper (ULCI) bounds of the confidence interval were examined. If the value zero (0) is not within this range, the indirect effect is considered significant (Hayes, 2022).

The analysis revealed that the lower bound of the confidence interval is 0.018 (LLCI: 0.018), and the upper bound is 0.214 (ULCI: 0.214). Since zero is not present within this range, the results confirm that the mediating effect in the proposed model is statistically significant.

Conclusion: This study highlights the critical role of quality of work life (QWL) in influencing employees' psychological capital and job satisfaction. Participants reported relatively high scores on the QWL, job satisfaction, and psychological capital scales, with psychological capital emerging as the strongest variable. The findings revealed that QWL has a direct positive effect on job satisfaction and significantly enhances psychological capital. Additionally, psychological capital has been found to mediate the relationship between QWL and job satisfaction.

The fulfillment of employees' physiological, social, economic, and personal needs such as family, love and respect, self-actualization, knowledge, and aesthetic needs leads to greater job satisfaction. Based on the findings of this study, the following recommendations are made for practitioners:

- Providing a work environment where employees feel physically safe
- Establishing a wage policy that ensures employees feel economically secure
- Offering effective health insurance for employees
- Providing job security to alleviate employees' concerns about the future
- Acknowledging employees' performance when necessary
- Developing career planning to help employees achieve their career goals, thus eliminating uncertainties about their future
- Redesigning jobs in a way that enhances employee participation, allowing them to fully realize their potential at work
- Implementing training policies to strengthen employees' professional skills
- Encouraging employees' participation in management based on their areas of expertise and the tasks they perform

By addressing these aspects, it is expected that employees' perceptions of quality of work life will improve, leading to greater job satisfaction.

1. Giriş

İhtiyaçlar, bireyler tarafından hissedildiğinde bir şekilde tatmin edilmek için kişileri belirli davranışlara yönlendirir. Bu ihtiyaçların tatmin edilmesi kişide rahatlama sağlarken, bu ihtiyaçların tatmin edilmemesi ise kişilerde ruhsal ve fizyolojik dengesizliklerin ortaya çıkmasına neden olur. Çalışma yaşamı da insanların bireysel ihtiyaçlarını karşılayabilmesine yardımcı olan en önemli kaynaklar arasındadır. İş yaşamındaki kazanımlar bireyde iş yaşamı bağlamında pozitif bir kalite algısının ortaya çıkması ile sonuçlanmaktadır. Bu nedenle iş yaşamı kalitesi, aslında bireylerin ihtiyaçlarını tatmin etme derecesi ile doğru orantılıdır. Bir iş yaşamı, bireylerin

ihtiyaçlarını hangi oranda tatmin edebiliyorsa iş yaşamına yönelik kalite algısı da o oranda artmaktadır.

Dolayısıyla, iş yaşamının kaliteli olması demek, temelde kişinin işi ile ilgili olumlu bir tutum geliştirmesine yardımcı olmaktadır (Kanten, 2014: 252). Günün sonunda iş yaşamı sayesinde belirli bazı ihtiyaçlarını belirli bir seviyeye kadar karşılayabilen çalışanların, kendi işlerinden tatmin olma dereceleri de önemli ölçüde artacaktır. Çalışanların işlerine yönelik geliştirdikleri olumlu tutumlar, yani iş tatmini, beraberinde yüksek bir iş performansı getirecektir. İş yaşam kalitesinin yüksek olmasının yüksek performansla sonuçlanacağına yönelik çalışmalar, bunu destekler niteliktedir (Adhiatma ve Fachrunnisa, 2021; Agustina, Yusuf, Sutiyan, Ardianto ve Norvadewi, 2024; Setyaningrum ve Ekhsan, 2021).

İş tatminin çalışma yaşamı bağlamındaki önemi, çalışan performansı ile sınırlı değildir. Bunun yanında bireyin işine yönelik geliştirdiği genel pozitif tutumu ifade eden iş tatmini (Weiss ve Cropanzano, 1996), sırasıyla yaşam tatmini, iç girişimcilik, mesleki bağlılık, duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi bir çok iş çıktısını da olumlu veya olumsuz bir biçimde etkilemektedir (Nergiz ve Yılmaz, 2016; Bakan, Büyükbeşe, Ersahan ve Seher, 2014; Özyer, İrk ve Anaç, 2015; Meydan, 2011; Malik ve Waheed, 2010; Bashir ve Gani, 2020; Bowling, 2010). Dolayısıyla bireyin işinden tatmin olması, işe ilişkin olumlu sonuçların ortaya çıkmasına katkıda bulunurken, bireyin işinden tatminsizlik duyması olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Çalışma yaşamına ilişkin özelliklerin iş tatminini etkilediği kadar, bireysel özellikler de kişinin işinden tatmin olma derecesini etkilemektedir. İş tatminini etkileyen bireyin sahip olduğu kaynaklardan bir tanesi de psikolojik sermayedir. Psikolojik sermaye ile iş tatmini pozitif yönlü bir ilişkiye sahiptir (Kaplan ve Demirbağ, 2024; Arlı ve Yolcu, 2022; Ulutaş, 2021). Ayrıca, psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık düzeyi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı ile de pozitif ilişkisi bulunmaktadır. Bu nedenle psikolojik sermaye önemli bir bireysel kaynak olarak değerlendirilmektedir (Ardichvili, 2011: 153). Bu sermaye biçimi bireyin umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık bileşenlerinden oluşan pozitif psikolojik gelişim düzeyini ifade etmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 3).

Bu araştırmanın temel sorusu, çalışanların iş yaşamına ilişkin kalite algısının, iş tatminlerini nasıl etkilediği ve bu ilişkide çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin aracılık rolüne sahip olup olmadığıdır. Bu çalışmanın temel amacı da iş yaşam kalitesi, iş tatmini ve psikolojik sermaye arasındaki bu ilişkileri ortaya çıkarmaktır. Böylelikle, bu çalışmanın, iş yaşam kalitesi ile iş tatmini arasındaki etki mekanizmasının daha iyi anlaşılmasına katkı sunması hedeflenmektedir. Bu kapsamda ilk olarak iş yaşam kalitesi, iş tatmini ve psikolojik sermaye hakkında kavramsal bilgiler verilmiştir. Çalışmanın beşinci bölümünde kuramsal ve görgül kanıtlardan yola çıkarak değişkenler arasındaki ilişkiler ele alınmış ve bu ilişkiler temel alınarak hipotezler geliştirilmiştir. Altıncı bölümde araştırmanın amacı ile evren ve örneklem hakkında bilgiler verilmiştir. Çalışmanın yedinci bölümünde, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine yer verilmiştir. Sekizinci bölümde ise ölçeklerden elde edilen ortalama puanlar ile aracılık analizlerine ilişkin bulgular ele alınmıştır. Son olarak dokuzuncu bölümde çalışma kapsamındaki araştırma sonuçlarına değinilerek bu sonuçlar üzerinden literatür ile tartışılmıştır.

2. İş Yaşam Kalitesi

İş yaşam kalitesi, çalışma ortamıyla ilgili olarak memnuniyet seviyesi, motivasyon, kişisel deneyim gibi kavramları ifade etmektedir. Bu kavram, bir kişinin işveren tarafından istihdam edildiğinde, kişisel ihtiyaçlarını ne kadar başarılı bir şekilde karşılayabildiğini göstermektedir. İş yaşam kalitesi, genellikle çalışanlara güvenlik, dürüstlük, aile ortamı, sahiplik duygusu, özerklik, sorumluluk, esneklik gibi kavramları benimsetmeye çalışmaktadır. İşletmeler, iş yaşam kalitesini artırmak için çalışanlarına açık ve destekleyici bir tutum sergilemeye, iletişim kanallarını her

seviyede açık tutmaya, kararlara katılım imkânı sunmaya ve görevleri yerine getirme konusunda yetki vermeye çaba gösterirler (Özgen vd., 2002'den Akt. Kılıç ve Keklik, 2012: 148). Dolayısıyla iş yaşamının kaliteli olarak algılanması, çalışanların iş yaşamındaki ihtiyaçlarının giderilmesi ile doğru orantılıdır. Çalışanların iş yaşamında ihtiyaç duyacağı güvenli bir çalışma ortamı, ekonomik refah, çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler, takdir edilme, kendini geliştirme fırsatı, dengeli bir iş-aile yaşamı gibi faktörlerin karşılanma derecesi onların iş yaşamının kalite algısını doğrudan etkilemektedir.

İş yaşam kalitesi kavramı, ihtiyaç tatmini kavramı ve aşağıdan yukarıya yayılma teorisi temeline dayanan bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Kavram örgüt içindeki çeşitli ihtiyaçların tatminini kapsayan bir kavram olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşıma göre, çalışma koşulları, çalışanların iş yerindeki katılımları sonucunda kaynaklar, etkinlikler ve sonuçlar aracılığıyla karşılanan çeşitli ihtiyaçlar üzerindeki memnuniyetlerini ifade etmektedir (Afşar ve Burcu, 2014: 899). Karşılanmayan ihtiyaçlar, çalışanlarda ruhsal ve fizyolojik gerginliklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu gerginlikler, çalışanların iş yaşamları hakkında olumsuz tutum geliştirmeleri ve stresli bir çalışma yaşamı sürdürmelerine yol açmaktadır.

İş yaşam kalitesi, araştırmacıların ve/veya kullanıcıların ilgi alanlarına bağlı olarak çeşitli yönleri olan karmaşık bir kavramdır. Günümüz iş dünyasının ve aile yapısının artan talepleri nedeniyle kavram giderek daha kritik hale gelmiştir. Bu nedenle, iş dünyasının yanı sıra birçok meslek ve alan için kavrama olan ilgi de artmıştır. Kavramın değerlendirilmesi, çalışanın, iş içeriğinin ve iş bağlamının etkileşimini kapsar. Ayrıca, bir organizasyondaki iş yaşamı kalitesi düzeyinin belirlenmesi, kişisel algılamalarla ilgilidir. Bu nedenle, iş yaşamı kalitesi, bunu değerlendiren kişilerin kişisel özelliklerinden büyük oranda etkilenmektedir. Bir örgütteki iş yaşamı kalitesi düzeyinin ölçülmesi, genellikle çalışanların kendi durumlarına uygun ve kullanışlı olan değişkenler kullanarak deneyimledikleri memnuniyet düzeyine dayanmaktadır (Bagtasos, 2011: 1). Buradaki temel nokta her çalışanın benzersiz özelliklere sahip olması nedeniyle işe yönelik genel değerlendirmelerinin de farklılık gösterdiğini göz önünde bulunduraktır.

İş yaşam kalitesi kavramının kuramcıları Sirgy, Efraty, Siegel ve Lee, (2001), iş yaşamı kalitesi algısını, çalışanların kendi iş yerlerine bir dizi ihtiyaç getirdiği ve bu ihtiyaçların kuruluş içindeki çalışma yoluyla karşılanması durumunda iş yaşamı kalitesi hissi yaşama olasılığının artacağı önermesine dayandırmaktadır.

Kuramcılara göre iş yaşamı kalitesi yedi farklı ihtiyacın karşılanması ile şekillenmektedir. Bu ihtiyaç boyutlarından birisi çalışanların sağlık ya da güvenlik ile ilişkili olan ihtiyaçlarını kapsamaktadır. Kuramcılara göre bu ihtiyaçlar, iş güvenliğini, işe bağlı sağlık yardımlarını ve iş yerinde sağlık önlemlerinin özendirilmesini ifade etmektedir. Bir diğer ihtiyaç ise, çalışanın kendisi veya ailesi ile ilgili ekonomik ihtiyaçlar şeklinde ele alınmaktadır. Bu boyut ise, çalışanlara yeterli bir maaş ile iş güvencesi verilmesi ve iş yaşamı dışındaki zamanın, aile ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli olmasını ifade etmektedir. Çalışanın iş yaşamındaki sosyal ilişki ihtiyaçları da iş yaşam kalitesine etki eden faktörlerden birisi olarak değerlendirilmektedir. Bu ihtiyaçlar çalışanların iş arkadaşları ile olumlu sosyal ilişkilere sahip olması ile dinlenmek ve eğlenmek için yeterli zamana sahip olması şeklinde ele alınmaktadır. Kavramın bir diğer boyutu ise çalışanların kişisel gelişimine yönelik ihtiyaçları kapsamaktadır. Bu ihtiyaçlar kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak da ifade edilmektedir. İşin, çalışanların potansiyellerini ortaya çıkarma imkanı sunması ve kişinin alanında uzmanlaşmasına olanak tanınması bu kapsamda değerlendirilmektedir. Çalışanın saygınlık ihtiyacı, bilgi edinme ihtiyacı ve estetik ihtiyaçları da iş yaşam kalitesi kapsamında değerlendirilen ihtiyaç boyutları arasında sayılmaktadır. Saygınlık ihtiyacı, çalışanların örgüt içerisinde ya da örgüt dışında takdir edilmesine ve saygınlık görmesine atıfta bulunmaktadır. Bilgi edinme ihtiyacı ise çalışanlara kendi işlerini daha iyi yapabilmek ve mesleki becerilerini geliştirmek için öğrenme fırsatları sunulmasını kapsamaktadır. Kavramanın bileşenlerinden sonuncusu ise çalışanların

estetik ihtiyaçlarıdır. Bu ihtiyaçlar ise çalışanlara iş yerinde sorunların çözümünde yaratıcı olma fırsatları sunulması ve kişisel estetik ve yaratıcılığın geliştirilmesine olanak tanınması şeklinde ifade edilmektedir.

Dolayısıyla çalışanların bu yedi farklı kategoriye ilişkin ihtiyaçlarının niteliği ve bu ihtiyaçların iş yerinde karşılanma derecesi, çalışanın iş yaşamına ilişkin kalite algısını şekillendirmektedir. Özetle, çalışanların ihtiyaçlarının iş yeri tarafından büyük oranda karşılanması durumunda, çalışanların iş yaşamına ilişkin kalite algılarının yüksek olacağı beklenmektedir.

İş yaşam kalitesi kavramı, çalışanların bir dizi ihtiyaçlarının iş yerinde karşılanma düzeyi ile ilişkilidir. İş tatmini ise bu ihtiyaçların karşılanmasının bir sonucu olarak çalışanın sahip olduğu bireysel bir memnuniyeti ifade etmektedir. Bu nedenle iş yaşam kalitesi, iş tatmininin ön koşulu olmakla birlikte, aynı zamanda iş tatminin bir belirleyicisi olarak değerlendirilmektedir. Kendi kaderini tayin teorisi, Şekil 1'de gösterilen araştırma modelindeki iş yaşam kalitesi ile iş tatmini arasındaki bu ilişki için önemli bir çerçeve olarak değerlendirilmektedir. Bu teoriye göre, bireyin iyi olma halini sağlayan ihtiyaçlar, özerklik, yeterlilik ve ilişkide olma ihtiyaçlarıdır (Deci ve Ryan, 2000). İş yaşamı kalitesinin kapsadığı ihtiyaçların örgüt tarafından karşılanması kişinin özerklik, yeterlilik ve ilişkide olma ihtiyaçlarının tatmin olmasına ve bireyin işinden duyduğu tatmin duygusunun artmasına yardımcı olması beklenmektedir. Ayrıca, iş tatmini, işle ilgili genel memnuniyet düzeyini ifade ederken iş yaşam kalitesi, çalışanların, sağlık ve güvenlik ihtiyacı, aile ve ekonomik ihtiyaçlar, sosyal ihtiyaçlar, kendini gerçekleştirme ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı, bilgi edinme ihtiyacı ve estetik ihtiyacı gibi bir dizi ihtiyacının karşılanma derecesi ile ilişkilidir. Dolayısıyla, bu ihtiyaçlarının belirli bir düzeyde karşılanması, çalışanların genel memnuniyet düzeylerinin, yani iş tatminlerinin artması ile sonuçlanacaktır. Fatehi, Karimi, Pour ve Azizi (2015) tarafından yapılan araştırma sonuçları da çalışanların iş yaşam kalitesinin iş tatminlerini artırdığını göstermektedir. İş yaşam kalitesi ile iş tatmini arasındaki bu ilişkiden yola çıkılarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₁: Çalışanların iş yaşam kalitesi algısı, iş tatminini etkilemektedir.

3. İş Tatmini

İş tatmini, işe ilişkin birçok faktörle alakalı çalışanın duyduğu memnuniyet şeklinde ele alınmaktadır. Bu faktörler çalışmaya ilişkin inançlar, ödemeler, terfiler, çalışma arkadaşları ve akranlar, yöneticiler (süpervizörler), üst liderlik, iş yerinin sağladığı faydalar ve izlediği politikaları, çalışanın nitelikleri şeklinde sıralanmaktadır (Locke, 2016: 1). Buna göre çalışanların memnuniyetleri bu faktörlerin etkisi ile şekillendiği söylenebilir. Çalışan bu faktörlere ilişkin öznel bir değerlendirme yaptığı ve çalışanın işe ilişkin memnuniyet düzeyinin bu öznel değerlendirme sonucu ortaya çıktığı değerlendirilmesi yapılabilir. Nitekim iş tatmini, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri olumlu tutumları ifade etmektedir. Çalışanların bu tutumlarının ise üç psikolojik faktörün etkisi ile şekillendiği belirtilmektedir. Bunlar işin anlamlılığı, iş sonuçlarına ilişkin sorumluluklar ve sonuçlara ilişkin bilgi şeklinde ifade edilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2016: 71). Dolayısıyla işin çalışan açısından anlamlı olması, çalışanın iş süreçlerinde sorumluluk üstlenmesi ve iş çıktılarına ilişkin çalışanın düzenli olarak bilgilendirilmesi sonucunda işin kendisi ile ilgili bir tatmin duygusunun oluşması beklenmektedir.

İş tatminine ilişkin başka bir tanımda ise kavram, iş veya iş deneyiminin birey tarafından değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan pozitif duygu veya hoşnutluk hali olarak ele alınmaktadır (Akçay, 2012: 127). Bu tanımdan yola çıkarak yöneticiler, ücret, terfi, politikalar, çalışma arkadaşları gibi bir işin çalışanı memnun edecek birçok yönü bulunsa da iş tatminin bireyin işine karşı sahip olduğu genel bir hoşnutluk durumu olarak da ele alınabileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu genel hoşnutluk durumunun alt boyutlarının incelenmesinin bu genel hoşnutluk düzeyinin artırılmasına yardımcı olacağı açık olmakla birlikte, çalışanın işi ile ilgili genel memnuniyet düzeyi de tek başına değerlendirilmeye değer bir sonuç olarak ele alınmaktadır.

İş tatmini kavramı bugüne kadar birçok araştırmada ele alınmıştır. İş tatminine ilişkin çalışmalar, örgütsel davranış geliştirme açısından kavramı verimlilik artışı sağlayan bir faktör olarak ele almaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 125). Yapılan araştırmalara bakıldığında iş tatmininin sanal kaytarmayı azalttığı (Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017), çalışanların performanslarını (Nergiz ve Yılmaz, 2016; Bakan vd., 2014), yaşam tatminini (Özyer vd., 2015), iç girişimciliği (Meydan, 2011), mesleki bağlılığı (Bakan vd., 2014), duygusal bağlılığı (Malik ve Waheed, 2010), örgütsel bağlılığı (Bashir ve Gani, 2020), örgütsel vatandaşlık davranışını (Bowling, 2010) artırdığı görülmektedir.

Psikolojik sermayeleri yüksek olan çalışanların işlerinden daha çok tatmin oldukları bilinmektedir. Nitekim, Şekil 1’de gösterilen araştırma modelindeki psikolojik sermaye ile iş tatmini değişkenleri arasındaki bu ilişkiyi kanıtlayan araştırma sonuçları bunu destekler niteliktedir (Aruldoss, Kowalski ve Parayitam, 2021; Ertürk, 2022; Siagian, Setyabudi ve Mayastinasari, 2024). Dolayısıyla çalışma kapsamında geliştirilen ikinci hipotez şu şekildedir;

H₂: Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi, iş tatminini etkilemektedir.

4. Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye kavramı pozitif psikoloji yaklaşımı sonrasında ortaya çıkan bir kavramdır. Pozitif psikoloji yaklaşımına göre baskın olan patolojiye yöneltilen tek taraflı odaklanma, insan yaşamını anlamlı hale getiren olumlu özelliklerin göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Pozitif psikolojinin odak noktası, bireylerin olumlu deneyimleridir. Böylelikle yaşam kalitesini artırmayı ve hayatın anlamsız olduğu durumlarda ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıkları önlemeyi hedeflemektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2014). Dolayısıyla bireylerin sahip oldukları olumlu yönlerin güçlendirilmesi psikolojik sorunların ortaya çıkmasını önleyici bir etkinin ortaya çıkmasına yardımcı olmaktadır. Bireyin sahip olduğu güçlü yönlerden birisi de bireyin psikolojik sermayesidir.

Psikolojik sermaye, hem performansın hem de iş tatmininin, onu oluşturan bireysel değişkenlerden daha faydalı bir göstergesi olan, benzersiz ve ölçülebilir üst düzey bir çekirdek yapıyı ifade etmektedir (Hussein and Amiruddin, 2020: 63). Psikolojik sermaye, çalışanların kendini algılama ve tanımlamasını ifade eden bir psikolojik gelişmişlik seviyesi olarak görülmektedir (Kaya 2016: 6). Psikolojik sermaye, örgütlerde daha iyi bir performans için ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen pozitif yönelimli insan kaynağının güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin incelenmesi ve uygulanması bakış açısına uygun olarak dört farklı bileşenden oluşmaktadır. Umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik olarak ifade edilen bu dört bileşen bir araya geldiğinde üst düzey bir çekirdek yapı olan psikolojik sermayeyi oluşturmaktadır (Luthans ve Youssef-Morgan 2017: 341–43). Böylelikle psikolojik sermaye kavramı ile birlikte, çalışanların geliştirilebilir pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılması kolaylaşmaktadır.

Öz yeterlilik, hedeflere ulaşmada başarı sağlamak amacıyla gerekli olan çabayı ortaya koymaya yönelik, çalışanın kendisine olan güvenini ifade etmektedir (Gupta ve Shaheen 2017: 137). Böylelikle öz yeterlilik seviyesi yüksek olan çalışanlar, belirli bir görev etkinliğinde iyi bir performans ortaya koyabilmektedir (Xu vd., 2017: 3). Umut, istenilen hedeflere ulaşmak için direnmek, onların peşinden gitmek ve gerektiğinde başarı için planları değiştirmek, alternatif yolları denemek olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve Youssef-Morgan 2017: 342; Wu ve Chen, 2018: 76;). Dayanıklılık, başarıya ulaşmak için zorluklar, problemler, çatışmalar, belirsizlikler ya da sıkıntılarla karşılaşıldığında geri dönme ve hatta ötesine geçme yeteneğini ifade etmektedir (Liran ve Miller 2019: 52; Tsaur, Hsu, ve Lin, 2019: 133). İyimserlik, şimdi ya da gelecekte başarılı olmaya yönelik olumlu bir atıf olarak ifade edilmektedir (Gupta and Shaheen, 2017: 137; Demir, 2018: 139). İyimserlik, olumlu olayları kişisel, kalıcı ve yaygın nedenlere bağlayan ve olumsuz olayları dışsal, geçici ve duruma özgü faktörler açısından yorumlayan olumlu bir açıklama tarzı olarak da değerlendirilmektedir. Buna karşılık, kötümser bir açıklama tarzı, olumlu olayları dışsal, geçici ve

duruma özgü nedenlere ve olumsuz olayları kişisel, kalıcı ve yaygın olanlara bağlama olarak tanımlanmaktadır. Umut ve öz yeterlilik boyutları içsel bir odağı temsil ederken, dayanıklılık ve iyimserlik dışsal bir odağı temsil etmektedir (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017: 342-343). Psikolojik sermayenin bu dört bileşeninin çalışanlardaki yansımaları, onların sahip olduğu psikolojik sermayelerinin düzeyini ifade etmektedir. Çalışanların içsel ve dışsal odaklarının yerinde ve dengeli olması, karşılaşılan zorluk ya da engeller karşısında, etkili bir başa çıkma stratejisinin oluşturulmasında kritik öneme sahiptir.

Sosyal mübadele teorisi, Şekil 1'deki araştırma modelinde belirtilen psikolojik sermaye ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiye önemli bir çerçeve sunmaktadır. İş yaşamı kalitesini ifade eden fizyolojik ihtiyaçlar, sosyal ihtiyaçlar, ekonomik ve aile ihtiyaçları, sevgi ve saygı ihtiyaçları, kendini gerçekleştirme ihtiyaçları, bilgi ihtiyaçları ve estetik ihtiyaçları gibi gereksinimler, bireylerin iş yaşamında olumlu sosyal ilişkiler kurmalarını teşvik etmektedir. Bu olumlu sosyal ilişkileri sonucunda bireyin alacağı sosyal destek, bireylerin pozitif psikolojik sermayelerinin artmasına yardımcı olmaktadır. Araştırma modeline çerçeve sağlayan bir başka teori de iş talepleri ve kaynakları teorisidir. Teoriye göre iş talepleri ve kaynakları bir etkileşim içerisinde bulunmaktadır. Buna göre işe ilişkin kaynaklar, bireyin yaşadığı bazı olumsuz psikolojik sonuçların etkisini azaltmaya yardımcı olabilir (Samroodh vd., 2022: 3). Böylelikle daha önce belirtildiği üzere iş yaşamı kalitesini ifade eden ihtiyaçların örgüt tarafından giderilmesi, bireylerin psikolojik sermayelerinin artmasına yardımcı olması beklenmektedir. Nitekim Paul ve Perwez (2023) yaptıkları çalışmada iş yaşamı kalitesinin bireylerin psikolojik sermayelerini artırdığını göstermiştir. Bu teorik ve görgül kanıtlardan yola çıkılarak araştırmanın üçüncü hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir;

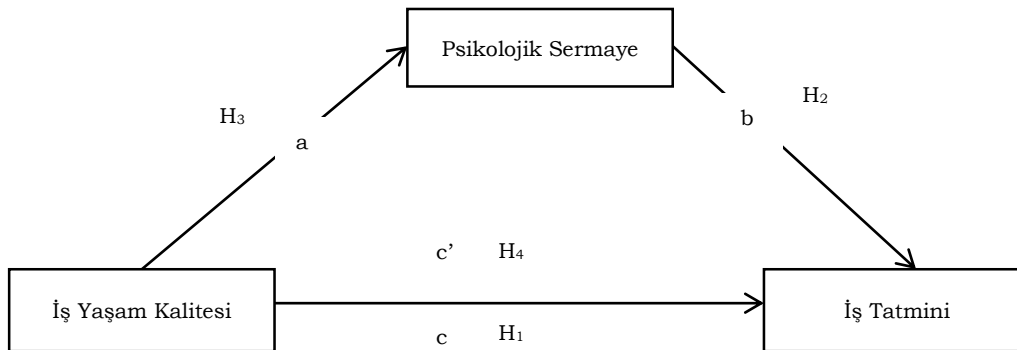
H₃: Çalışanların iş yaşam kalitesi algısı, psikolojik sermaye düzeyini etkilemektedir.

Ancak iş yaşam kalitesi, iş tatmini ve psikolojik sermaye değişkenleri arasındaki bu ilişki doğrusal olmakla birlikte farklı değişkenlerin bu mekanizmadaki rolünü anlamak, bu üç değişkene ilişkin literatürü geliştirecektir. İş yaşam kalitesinin psikolojik sermayeyi etkilediği (Rahul ve Khalid, 2023), iş yaşam kalitesinin iş tatminini etkilediği (Fatehi, Karimi, Pour ve Azizi, 2015) ve psikolojik sermayenin de iş tatminini etkilediğine (Şen ve Mert, 2019) yönelik görgül kanıtlar, psikolojik sermayenin iş yaşam kalitesi ve iş tatmini ilişkisine aracılık edebileceğini göstermektedir. Bu nedenle Şekil 1'deki araştırma modelinde gösterilen dördüncü hipotez şu şekildedir;

H₄: Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi, iş yaşamı kalitesi algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

Bu teorik ve ampirik temeller bağlamında iş yaşamı kalitesinin bireyin psikolojik sermayesini artıracığı, böylelikle iş tatminlerinin artacağı varsayılmaktadır. Bu teorik arka plandan yola çıkarak aşağıdaki model ve hipotezler oluşturulmuştur.

Şekil 1: Araştırma Modeli



6. Yöntem

Bu çalışmada, çalışanların iş yaşam kalitesinin, iş tatmini ile ilişkisinde, psikolojik sermayenin aracılık rolünü belirlemek amacı ile çalışanların algıları anket yöntemi ile ölçülmüştür. Bu çalışma kapsamında kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, çalışanların demografik bilgilerini içermektedir. Sonraki bölümler ise sırasıyla, çalışanların iş yaşam kalitesi, iş tatmini ve psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için kullanılan ölçeklerden oluşmaktadır.

Katılımcıların iş yaşam kalitesi algısını ölçmek amacı ile Sirgy ve diğerleri (2001) tarafından geliştirilen Afşar ve Burcu (2014) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan çalışma/iş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe formu kullanılmıştır. Türkçe uyarlama çalışması kapsamında yapılan analizlerde ölçeğin kaynak dili İngilizce ile hedef dili olan Türkçe formunun dilsel açıdan eş değer olduğu gösterilmiştir [$r = 0.88$, $p < .01$], [$t = 0.58$, $p > 0.05$]. Ayrıca ölçeğin yapısal olarak geçerli olduğu Türkçe uyarlaması çalışmasında kanıtlanmıştır. Ölçeğin güvenirliğine ilişkin analizlerde ise Türkçe uyarlaması yapılan formun güvenirlik katsayısı Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ile hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin Türkçe formunun Cronbach Alfa katsayısı 0.84 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeğin 1,2,3'üncü ifadeleri sağlık ve güvenlik ihtiyacı boyutunu, 4, 5 ve 6'ncı ifadeleri ailevi ve ekonomik ihtiyaçlar boyutunu, 7 ve 8'inci ifadeleri sosyal ihtiyaçlar boyutunu, 9 ve 10'uncu ifadeleri saygı ihtiyacı boyutunu, 11 ve 12'nci ifadeleri kendini gerçekleştirme ihtiyacı boyutunu, 13 ve 14'üncü ifadeleri bilgi ihtiyacı boyutunu, 15 ve 16'ncı ifadeleri ise estetik ihtiyaçlar boyutunu ölçmektedir.

Way, Sturman ve Raab (2010) tarafından geliştirilen iş tatmin ölçeği, iş görenlerin işlerinden tatmin düzeylerini ölçmek amacı ile kullanılmıştır. Bu ölçek beşli Likert tipinde hazırlanmış 4 ifadeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Geliştirilen ölçeğin güvenirlik kat sayısı 0.87 olarak bulunmuştur. Ancak orijinal ölçekte yer alan ikinci sorunun faktör yükü bu çalışmadaki örneklem üzerinden alınan verilerde düşük çıktığı için (0.290) analizlere dahil edilmemiştir.

Çalışanların psikolojik sermayelerini ölçmek için Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007)'nin 24 madde olarak geliştirdiği ve Avey, Avolio ve Luthans (2011)'in kısa formunu oluşturduğu, Oruç (2018) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formu (PSÖ-12) kullanılacaktır. Türkçe uyarlaması çalışmasında ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0.931 olarak bulunmuştur.

Çalışma kapsamında kullanılan iş yaşam kalitesi, iş tatmini ve psikolojik sermaye ölçeklerinin yapı geçerliliği için açıklayıcı faktör analizi (AFA), güvenirliklerinin test edilmesi için ise Cronbach Alfa değerine bakılacaktır.

İş yaşam kalitesi ölçeğinin faktör yapısını belirlemek için açıklayıcı faktör analizi (AFA) kullanılmıştır. Buradaki amaçlardan birisi de ölçekte yer alan ifadelerin hangi faktörler altında toplandığını belirlemektir. Yapılan AFA sonucunda orijinal ölçekte yer alan yedinci ifadenin çapraz dağıldığı görülmüş ve bu nedenle analizden çıkarılmıştır. Yeniden yapılan AFA neticesinde ilk üç maddenin bir faktör altında, 4 ve 9'uncu ifadeler arasındaki ifadelerin bir faktör altında (4 ve 9'uncu ifadeler dahil), 10-16 arasındaki ifadelerin (10 ve 16 dahil) de ayrı bir faktör altında toplandığı görülmüştür. Ölçekteki birinci faktörün varyansı açıklama oranı %30.217, ikinci faktörün varyansı açıklama oranı %19.829 ve üçüncü faktörün varyans açıklama oranı ise %15.093 olarak bulunmuştur. Ölçeğin üç faktörlü yapısının toplam varyansı açıklama oranı ise %65.139 olarak bulunmuştur.

Bu sonuçlar orijinal ölçekteki faktör yapısı ile büyük farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle faktörler altında toplanan ifadeler incelenmiş ve her bir ifadeyi kapsayacak ortak bir tema

belirlenerek faktörler yeniden isimlendirilmiştir. Birinci faktörde yer alan ifadelerle bakıldığında (10, 11, 12, 13, 14, 15, 16) bu ifadelerin çalışanların mesleki becerilerini geliştirmesi, potansiyellerini gerçekleştirme ve profesyon kimlik oluşturma gibi unsurları kapsadığı görülmektedir. Dolayısıyla ilk faktörün “mesleki gelişim ve uzmanlık ihtiyacı” olarak isimlendirilmesine karar verilmiştir.

İkinci faktör altında toplanan ifadelerle bakıldığında (4, 5, 6, 8, 9) bu ifadelerin çalışanların hem somut (yeterli ücret, iş güvencesi, aile için olanaklar) hem de soyut (takdir edilme, iş arkadaşlıkları, iş dışı zaman) koşullarla ilgili algılarını ölçmek için kullanıldığı görülmektedir. Bu nedenle bu faktörün “çalışma koşulları ve duygusal tatmin ihtiyacı” olarak isimlendirilmesine karar verilmiştir.

Üçüncü faktör altında toplanan ifadeler incelendiğinde (1, 2 ve 3) bu ifadelerin orijinal ölçekte olduğu gibi sağlık ve güvenlik ihtiyacı ile ilgili çalışanların memnuniyetini yansıttığı görülmektedir. Bu nedenle bu faktör, orijinal ölçekte olduğu gibi “sağlık ve güvenlik ihtiyacı” olarak isimlendirilmiştir.

Örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli büyüklükte olduğunu tespit etmek amacı ile Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi için yeterli olup olmadığını tespit etmek amacı ile Bartlett Küresellik testine bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar, faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir (KMO= 0.911, Bartlett Küresellik Testi= 1942.041, Sig= 0.000). Faktör analizi sonuçlarından yola çıkarak ölçeğin üç faktörlü olarak kullanılmasına karar verilmiştir.

İş tatmini ölçeği için yapılan AFA neticesinde orijinal ölçekte olduğu gibi bütün ifadelerin tek faktör altında toplandığı görülmüştür. Örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli büyüklükte olduğunu tespit etmek amacı ile Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Testine bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar, faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir (KMO= 0.752, Bartlett's Test= 404.869, Sig= 0,000). Ayrıca ölçekteki ifadelerin faktör yüklerinin yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Tek faktörlü yapının toplam varyansı açıklama oranı ise %65.87 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin tek faktörlü yapısının geçerli olduğunu göstermektedir.

Psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yapısını analiz etmek için yapılan AFA neticesinde orijinal ölçekte yer alan birinci ifadenin çapraz dağıldığı görülmüş ve ölçekten çıkarılarak yeniden AFA yapılmıştır. Yeniden yapılan AFA neticesinde ölçekteki ifadelerin iki faktör altında toplandığı görülmüştür. Ancak ikinci faktör sadece dokuzuncu ifadede olduğu için bu ifade de ölçekten çıkarılarak yeniden AFA yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçekteki ifadelerin tek boyut altında toplandığı görülmüştür. Tek boyutun toplam varyansı açıklama oranı %51.165 olarak bulunmuştur. Ayrıca Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları örneklem büyüklüğünün açıklayıcı faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir (KMO= 0.888, Bartlett Küresellik Testi= 1077.241, Sig= 0,000). Bu sonuçlar ölçeğin tek faktörlü yapısının geçerli olduğunu göstermektedir.

Ölçeklerin güvenilirlik analizi için Cronbach Alfa kat sayısı hesaplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre iş yaşam kalitesi ölçeğinin alfa kat sayısı 0.919, iş tatmini ölçeğinin alfa kat sayısı 0.787 ve psikolojik sermaye ölçeğinin alfa kat sayısı 0.891 olarak bulunmuştur. Ölçeklerin Cronbach Alfa değeri, 0.70 i aştığı için güvenilirlikleri doğrulanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2016).

Anketler katılımcılara elden teslim edilmiş veya çevrimiçi araçlar yolu ile gönderilmiştir. Gönüllülük esaslı çerçevesinde, katılımcılar tarafından doldurulan anket formları yine elden veya çevrimiçi olarak teslim alınarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların frekans analizleri, ortalama puan analizleri, değişkenler arasındaki regresyon katsayıları ve aracılık etkisi SPSS.23 programı kullanılarak yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu için etik kurul onayı, Adıyaman Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 03.07.2024 tarihinde alınmıştır (Belge No: 03/07/2024-94).

6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş yaşam kalitesi, çalışanların iş yerinde edindikleri deneyimler yoluyla kendi ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olan ve tatmin, motivasyon, sorumluluk ve işe bağlılık gibi bazı çıktıların ortaya çıkmasında etkili olan örgütsel becerinin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla iş yaşam kalitesi aslında bireylerin gelişimini destekleyen iş yerindeki iyileşmeleri ifade etmektedir (Jahanbani vd., 2018).

İş yerinin çalışanlarına sunduğu ve çalışanların işlerinden memnuniyetleri üzerinde etkili olan çalışma koşulları gibi (Turunç, Tabak, Şeşen ve Türkyılmaz, 2010), çalışanların sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyleri de iş tatmini, işten ayrılma eğilimi, iş performansı ve örgütsel bağlılık gibi birçok çıktı üzerinde etkili olan bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Oruç, 2018).

Yapılan literatür taramasında iş yaşam kalitesinin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek için birçok çalışma yapıldığı görülmüştür (Lee vd., 2015; Turunç vd., 2010; Dülgeroğlu ve Başol, 2017; Erbil ve Çopur, 218). Psikolojik sermaye üzerinde iş yaşam kalitesinin etkili olduğunu gösteren çalışmalar da (Mensah, ve Amponsah-Tawiah, 2014; Paul ve Perwez, 2023; Rahul ve Khalid, 2023) iş yaşam kalitesinin önemli bir kavram olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu araştırmanın ana amacı, çalışanların fiziksel, zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini dikkate alan çalışma koşulları olarak ifade edilen iş yaşam kalitesinin, çalışanların işlerinden memnuniyet derecesi ile ilişkisinde çalışanların sahip oldukları psikolojik sermayelerinin aracılık etkisinin olup olmadığının belirlenmesidir. Yapılan literatür taramasında iş yaşam kalitesi ile iş tatmini arasında psikolojik sermayenin aracılık rolüne ilişkin bir çalışmaya rastlanmasa da aracılık rolünün olabileceğini destekleyen görgül kanıtlar mevcuttur. Cao, Zhang ve Huang (2022) tarafından yapılan çalışmada, ruhsal açıdan sağlıklı bireylerin işlerinden tatmin olma derecelerinin diğerlerine oranla daha fazla olduğunu ve psikolojik sermayenin de bu ilişkide aracılık rolünün bulunduğunu göstermektedir. Buna ek olarak iş yaşam kalitesinin de mental iyi oluşu olumlu yönde etkilediği bilinmektedir (Boyalıoğlu ve Çobanoğlu, 2024). Ayrıca iş stresi de iş tatminini artırmakta ve psikolojik sermaye bu ilişkide aracılık rolü üstlenmektedir (Xie, Tian, Jiao, Liu, Yu ve Shi, 2021). Yine iş yaşam kalitesinin iş stresini negatif etkilediği düşünüldüğünde (Sunaryadi, Budiyanto ve Suhermin, 2021) iş yaşam kalitesi ile iş tatmini arasında psikolojik sermayenin aracılık rolünün bulunabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle iş yaşam kalitesi ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünü anlamak, değişkenlere ilişkin literatürü geliştirmeye yardımcı olacaktır.

6.2. Örneklem

Araştırma kapsamında anketler çevrimiçi uygulamalar (e-posta, sosyal medya araçları) üzerinden katılımcılara gönderilmiş ve Adıyaman ilinde yüz yüze anketler uygulanarak karma bir yöntem benimsenmiştir. Bu yöntemin tercih edilmesinin nedeni katılımcı çeşitliliğinin mümkün olduğu kadar fazla olmasını sağlamaktır. Araştırma kapsamında olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme ve kar topu örnekleme teknikleri kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yönteminin kullanılmasının temel nedeni veri toplamadaki sınırlılıklar ve zorluklardan etkilenme oranını azaltmaktır. Bu nedenle örneklem seçiminde, evrenden seçilen örneklemin kolay ulaşılabilir olması ve uygulama yapılabilir olması, temel kriterlerdir (Büyüköztürk vd., 2012). Kar topu örnekleme yönteminde ise katılımcının ulaşabildiği çalışanlardan anket formlarını farklı çalışanlara ulaştırması istenmiştir. Araştırmacının, çevrim içi ve yüz yüze kanallardan kolay ulaşabildiği özel sektör ve kamu sektörü çalışanlarına 17.07.2024-30.09.2024 tarihleri arasında anketler dağıtılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu için etik kurul onayı, Adıyaman

Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 03.07.2024 tarihinde alınmıştır (Belge No: 03/07/2024-94). Ancak veri toplama sürecinde ulaşılan potansiyel katılımcıların, anketleri cevaplama oranı istenilen düzeyde çıkmamıştır. Bunun nedeninin insanların anket doldurmaya karşı isteksiz olabilecekleri şeklinde yorumlanmıştır. Bu nedenle faktör analizi yapmak için yeterli sayıya ulaşıldığı (Gürbüz ve Şahin, 2014) ve uzun süre anketlere dönüş yapılmadığı görüldüğünden veri toplama süreci tamamlanmıştır. Böylelikle süreç boyunca 233 kişiden geri dönüş alınmıştır. Geri dönüş alınan katılımcıların 64'i özel sektörde, 168'i kamu sektöründe çalışmaktadır. Bir katılımcı ise sektörünü belirtmek istememiştir.

8. Bulgular

8.1. Değişkenler Arasındaki Hiyerarşik Regresyon Analizleri

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini görmek amacı ile cinsiyet değişkeni, katılımcıların çalıştığı sektör ve iş yaşam kalitesi değişkenlerinin iş tatmini üzerindeki etkisi, hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir. Bu teste ilişkin analiz sonuçları Tablo 1 ve Tablo 2'de gösterilmektedir.

Hiyerarşik regresyon analizinde ilk adımda cinsiyet değişkeninin iş tatmini üzerindeki etkisi kontrol edilmiştir. Tablo 1'deki veriler incelendiğinde cinsiyetin iş tatmini üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı anlaşılmıştır ($p>0.05$). İkinci adımda katılımcıların çalıştığı sektör bağımsız değişken olarak modele dahil edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre çalışılan sektörün iş tatmini üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$). Üçüncü adımda iş yaşam kalitesi değişkeni bağımsız değişken olarak modele dahil edilerek hiyerarşik regresyon analizi sonlandırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre iş yaşam kalitesi değişkeni modele dahil edildikten sonra model anlamlı hale gelmiştir ($p<0.05$).

Tablo 1: Demografik Değişkenler, Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere İlişkin Hiyerarşik Regresyon Modeli Özeti ve Ölçeklerden Elde Edilen Ortalama Puanlar

Ölçeklere İlişkin Ortalama Puanlar									
Ölçekler		Örneklem Sayısı (N)	Ortalama Puanlar ($\bar{x}$)		Standart Sapmalar	Minimum Puan		Maksimum Puan	
İş Yaşam Kalitesi		233	3.5462		0.76068	1.07		5.00	
İş Tatmini		233	3.9764		0.87560	1.00		5.00	
Psikolojik Sermaye		233	4.0704		0.64476	2.00		5.00	
Hiyerarşik Regresyon Model Özeti									
Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Standart Hata	Değişim İstatistikleri				
					R Kare Değişimi	F Değişimi	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	Anlamlılık Değeri
1	0.014 ^a	0.000	-0.004	0.87741	0.000	0.045	1	231	0.832
2	0.054 ^b	0.003	-0.006	0.87811	0.003	0.630	1	230	0.428
3	0.613 ^c	0.376	0.367	0.69645	0.373	136.639	1	229	0.000

Not: Bağımlı Değişken: İş Tatmini; a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Cinsiyet; b. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Cinsiyet, Sektör; c. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Cinsiyet, Sektör, İş Yaşam Kalitesi

Ayrıca Tablo 1'deki veriler incelendiğinde, katılımcıların iş yaşam kalitesi, iş tatmini ve psikolojik sermaye ölçeklerinden aldıkları puanların yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. En yüksek ortalama puana sahip ölçeğin psikolojik sermaye ölçeği olduğu, sonrasında sırasıyla iş tatmini ve iş yaşam kalitesi ölçeklerinin psikolojik sermaye ölçeğini takip ettiği görülmektedir.

Tablo 2'deki veriler incelendiğinde, hiyerarşik regresyon sonucunda bir ve ikinci adımda sırasıyla cinsiyet ve sektör demografik değişkenlerinin iş tatmini üzerindeki etkileri anlamsız bulunmuştur ($p>0.05$). İş yaşam kalitesi bağımsız değişkenin modele eklenmesi ile model anlamlı hale gelmiş ve iş yaşam kalitesinin iş tatmini üzerindeki etkisini gösteren standardize beta kat sayısı 0.406 bulunmuştur. Bu sonuçlar iş yaşam kalitesinin iş tatminini pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 2: Cinsiyet, Katılımcıların Çalıştığı Sektör ve İş Yaşam Kalitesinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Kat Sayılar		Standardize Edilmiş Kat Sayılar	T değeri	Anlamlılık Değeri (p Değeri)	%95 Güven Aralığı	
		Regresyon Kat Sayısı	Standart Hata	Regresyon Kat Sayısı			Alt Sınır	Üst Sınır
1	(Sabit)	3.505	0.89		39.526	0.000	3.331	3.680
	Cinsiyet	0.000	0.106	0.000	-0.001	0.999	-0.208	0.208
2	(Sabit)	3.476	0.101		34.365	0.000	3.277	3.676
	Cinsiyet	-0.002	0.106	-0.001	-0.019	0.985	-0.211	0.207
	Sektör	0.042	0.070	0.040	0.601	0.548	-0.096	0.181
3	(Sabit)	2.143	0.130		16.463	0.000	1.887	2.400
	Cinsiyet	-0.095	0.082	-0.059	-1.170	0.243	-0.256	0.065
	Sektör	-0.003	0.054	-0.003	-0.059	0.953	-0.110	0.103
	İş Yaşam Kalitesi	0.406	0.032	0.648	12.744	0.000	0.343	0.469

Not: Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Araştırma kapsamında ikinci hipotezin test edilmesi amacı ile psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisi, demografik değişkenler (cinsiyet ve çalışılan sektör) kullanılarak hiyerarşik regresyon yöntemi ile analiz edilmiştir. Bu teste ilişkin analiz sonuçları Tablo 3’de gösterilmektedir.

Tablo 3: Demografik Değişkenler ile Psikolojik Sermayenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Modeli Özeti

Hiyerarşik Regresyon Model Özeti									
Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Standart Hata	Değişim İstatistikleri				
					R Kare Değişimi	F Değişimi	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	Anlamlılık Değeri
1	0.000a	0.000	-0.004	0.47755	0.000	0.000	1	231	0.999
2	0.040b	0.002	-0.007	0.47821	0.002	0.362	1	230	0.548
3	0.539c	0.291	0.281	0.40393	0.289	930.373	1	229	0.000

Not: Bağımlı Değişken: İş Tatmini; a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Cinsiyet; b. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Cinsiyet, Sektör; c. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Cinsiyet, Sektör, Psikolojik Sermaye

Hiyerarşik regresyon analizinde ilk adımda cinsiyet değişkeninin iş tatmini üzerindeki etkisi kontrol edilmiştir. Tablo 3’deki veriler incelendiğinde cinsiyetin iş tatmini üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı anlaşılmıştır ($p>0.05$). İkinci adımda katılımcıların çalıştığı sektör bağımsız değişken olarak modele dahil edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre çalışılan sektörün iş tatmini üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$). Üçüncü adımda psikolojik sermaye değişkeni bağımsız değişken olarak modele dahil edilerek hiyerarşik regresyon analizi sonlandırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre psikolojik sermaye değişkeni modele dahil edildikten sonra model anlamlı hale gelmiştir ($p<0.05$).

Tablo 4: Cinsiyet, Katılımcıların Çalıştığı Sektör ve Psikolojik Sermayenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Kat Sayılar		Standardize Edilmiş Kat Sayılar	T değeri	Anlamlılık Değeri (p Değeri)	%95 Güven Aralığı	
		Regresyon Kat Sayısı	Standart Hata	Regresyon Kat Sayısı			Regresyon Kat Sayısı	Standart Hata
1	(Sabit)	3.505	0.089		39.526	0.000	3.331	3.680
	Cinsiyet	0.000	0.106	0.000	-0.001	0.999	-0.208	0.208
2	(Sabit)	3.476	0.101		34.365	0.000	3.277	3.676
	Cinsiyet	-0.002	0.106	-0.001	-0.019	0.985	-0.211	0.207
	Sektör	0.042	0.070	0.040	0.601	0.548	-0.096	0.181
3	(Sabit)	1.833	0.190		9.631	0.000	1.458	2.208
	Cinsiyet	-0.009	0.089	-0.005	-0.099	0.921	-0.185	0.167
	Sektör	0.080	0.059	0.075	1.346	0.180	-0.037	0.197
	İş Yaşam Kalitesi	0.398	0.041	0.539	9.663	0.000	0.317	0.480

Not: Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Tablo 4'teki veriler incelendiğinde, hiyerarşik regresyon sonucunda bir ve ikinci adımda sırasıyla cinsiyet ve sektör demografik değişkenlerinin iş tatmini üzerindeki etkileri anlamsız bulunmuştur ($p>0.05$). Psikolojik sermaye bağımsız değişkeninin modele eklenmesi ile model anlamlı hale gelmiş ve psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisini gösteren standardize beta kat sayısı 0.398 bulunmuştur. Bu sonuçlar psikolojik sermayenin iş tatminini pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamında üçüncü hipotezin test edilmesi amacı ile iş yaşam kalitesinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi, demografik değişkenler (cinsiyet ve çalışılan sektör) kullanılarak hiyerarşik regresyon yöntemi ile analiz edilmiştir. Bu teste ilişkin analiz sonuçları Tablo 5'de gösterilmektedir.

Tablo 5: Demografik Değişkenler ile İş Yaşam Kalitesinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Modeli Özeti

Hiyerarşik Regresyon Model Özeti									
Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Standart Hata	Değişim İstatistikleri				
					R Kare Değişimi	F Değişimi	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	Anlamlılık Değeri
1	0.006 ^a	0.000	-0.004	0.64614	0.000	0.008	1	231	0.928
2	0.066 ^b	0.004	-0.004	0.64614	0.004	1.001	1	230	0.318
3	0.560 ^c	0.313	0.304	0.53773	0.309	103.084	1	229	0.000

Not: Bağımlı Değişken: Psikolojik Sermaye; a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Cinsiyet; b. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Sektör; c. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Cinsiyet, Sektör, İş Yaşam Kalitesi

İlk adımda cinsiyet değişkeninin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi kontrol edilmiştir. Tablo 5'deki veriler incelendiğinde cinsiyetin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı anlaşılmıştır ($p>0.05$). İkinci adımda katılımcıların çalıştığı sektör bağımsız değişkeni olarak modele dahil edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre çalışılan sektörün psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$). Üçüncü adımda iş yaşam kalitesi değişkeni bağımsız değişken olarak modele dahil edilerek hiyerarşik regresyon analizi tamamlanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre iş yaşam kalitesi değişkeni modele dahil edildikten sonra model anlamlı hale gelmiştir ($p<0.05$).

Tablo 6: Cinsiyet, Katılımcıların Çalıştığı Sektör ve İş Yaşam Kalitesinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Kat Sayılar		Standardize Edilmiş Kat Sayılar	T değeri	Anlamlılık Değeri	%95 Güven Aralığı	
		Regresyon Kat Sayısı	Standart Hata				Regresyon Kat Sayısı	Standart Hata
1	(Sabit)	4.060	0.120		33.836	0.000	3.824	4.297
	Cinsiyet	0.013	0.143	0.006	0.091	0.928	-0.269	0.295
2	(Sabit)	4.126	0.137		30.185	0.000	3.856	4.395
	Cinsiyet	0.017	0.143	0.008	0.120	0.904	-0.265	0.299
	Sektör	-0.095	0.095	-0.066	-1.000	0.318	-0.282	0.092
3	(Sabit)	2.568	0.191		13.446	0.000	2.192	2.944
	Cinsiyet	-0.092	0.120	-0.042	-0.769	0.443	-0.328	0.144
	Sektör	-0.148	0.079	-0.103	-1.870	0.063	-0.304	0.008
	İş Yaşam Kalitesi	0.474	0.047	0.560	10.153	0.000	0.382	0.566

Not: Bağımlı Değişken: Psikolojik Sermaye

Tablo 6'daki veriler incelendiğinde, hiyerarşik regresyon sonucunda bir ve ikinci adımda sırasıyla cinsiyet ve sektör demografik değişkenlerinin psikolojik sermaye üzerindeki etkileri anlamsız bulunmuştur ($p>0.05$). İş yaşam kalitesi bağımsız değişkeninin modele eklenmesi ile model anlamlı hale gelmiş ve iş yaşam kalitesinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisini gösteren standardize beta kat sayısı 0.474 bulunmuştur. Bu sonuçlar, iş yaşam kalitesinin psikolojik sermayeyi pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

8.2. Aracılık Analizi

Araştırma kapsamında, varsayılan aracı model PROCESS v4.2 kullanarak test edilmiştir (Hayes, 2022). Tablo 7’de aracılık analizine ilişkin sonuçlar gösterilmektedir

Tablo 7: İş Yaşam Kalitesinin ve Psikolojik Sermayenin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri

Değişkenler	Model 1: PS			Model 2: İT			Model 3: İT		
	Beta	SE	P	Beta	SE	P	Beta	SE	P
Sabit	2.364	0.285	0.000	1.338	0.416	0.000	1.871	0.369	0.000
İYK	0.474	0.047	0.000	0.600	0.72	0.000	0.707	0.060	0.000
Cinsiyet	-0.092	0.120	0.443	-0.188	0.153	0.221	-0.209	0.155	0.179
Sektör	0.148	0.079	0.063	0.057	0.102	0.579	-0.023	0.103	0.821
PS				0.225	0.084	0.008			
F	34.847			37.130			45.904		
P	<0.001			<0.001			<0.001		
R ²	0.313			0.394			0.485		
İT= İş Tatmini, İYK= İş Yaşam Kalitesi ve PS= Psikolojik Sermaye, SE= Standart Hata									

İş yaşam kalitesinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi ile iş yaşam kalitesinin ve psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkileri Tablo 7’de gösterilmektedir. Aracılık testi için modelden yola çıkarak üç farklı alt model oluşturulmuştur. Birinci modelde iş yaşam kalitesinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Model sonuçlarına göre iş yaşam kalitesinin psikolojik sermaye üzerinde pozitif bir etkisi bulunmaktadır (B=0.474, p<0.001). İkinci modelde ise bağımsız değişken olan iş yaşam kalitesinin ve aracı değişken olan psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Model sonucuna göre iş yaşam kalitesinin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır (B=0.600, p<0.001). Ayrıca ikinci model sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır (B=0.225, p=0.008). Üçüncü modelde, iş yaşam kalitesinin iş tatmini üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Model sonucuna göre iş yaşam kalitesinin iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi bulunmaktadır (B=0.707, p<0.001). Araştırma kapsamında tasarlanan temel aracılık modeline ilişkin anlamlılık değerleri ise Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8: Temel Aracılık Modeline İlişkin Anlamlılık (Bootstrap) Değerleri

					U.B	C.S.E	LLCI	ULCI
İş yaşam kalitesinin iş tatminine toplam etkisi					0.707	0.60	0.588	0.826
İş yaşam kalitesinin iş tatminine doğrudan etkisi					0.600	0.072	0.459	0.742
İş Yaşam Kalitesinin Psikolojik Sermaye Aracılığıyla İş Tatminine Etkisi Etkisi								
Bağımsız Değişken	>	Aracı Değişken	>	Bağımlı Değişken	U.B	C.S.E	LLCI	ULCI
İYK		PS		İT	0.107	0.050	0.018	0.214
İYK= İş Yaşam Kalitesi, PS= Psikolojik Sermaye, İT= İş Doyumu, U.B= (Unstandardized Beta (Standardize Olmayan Regresyon Kat Sayısı), C.S.E= Coefficients Standart Error (Regresyon Kat Sayısının Standart Hatası), LLCI= Lower Level Confidence Interval (Güven Aralığının Alt Sınırı), ULCI= Upper Level Confidence Interval (Güven Aralığının Üst Sınırı)								

Anlamlılık analizi için %95 güven düzeyinde bootstrap yönteminden faydalanılmıştır. Bu araştırmada bootstrap metodu ile mevcut örneklem içinden 5.000 farklı örnek seçilmiştir. Böylelikle araştırma kapsamında 5.000 farklı dolaylı etki hesaplanmıştır. Dolaylı etkinin anlamlılığı için güven aralığının alt (LLCI) ve üst (ULCI) sınırındaki değerlere bakılmaktadır. Bu değerler arasında sıfır (0) değeri olmadığında dolaylı etkinin anlamlı olduğu belirtilmektedir (Hayes, 2022). Tablo 8’de görüldüğü gibi güven aralığının alt sınırı 0.018 (LLCI: 0.018) ve üst sınırı ise 0.214 (ULCI: 0.214)

şeklinde. Güven aralığının alt ve üst sınırlarının arasında sıfır olmaması varsayılan modelin aracılık ilişkisinin anlamlı olduğunu göstermektedir.

9. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma iş yaşamı kalitesinin iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünü ortaya çıkarmak amacı ile gerçekleştirilmiştir. İş yaşamı kalitesinin iş tatmini üzerindeki etkisinde bireylerin sahip oldukları psikolojik sermayelerinin aracılık rolünü ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmaması literatürdeki önemli bir boşluğu ifade etmektedir. Bu çalışmanın ana amacı da psikolojik sermayenin bu ilişkideki aracılık rolünü ortaya koymaktır.

Bu amaçla araştırma kapsamında kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak kamu ve özel sektör kuruluşlarında görev yapan çalışanlardan anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Temmuz ve Eylül 2024 ayları arasındaki veri toplama sürecinde 233 katılımcı geri dönüş sağlamış ve bu veriler üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen analizler sonucunda çalışanların iş yaşamı kalitesi algısının yüksek düzeyde olduğu ve bu algılarının iş tatmini düzeylerini pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bu bulgu literatürdeki diğer çalışmaları destekler niteliktedir (Turunç vd., 2010; Dülgeroğlu ve Başol, 2017; Türkay, 2015). Çalışma kapsamında elde edilen bir diğer bulgu ise iş yaşam kalitesinin psikolojik sermayeyi pozitif yönde etkilediğidir. Bu araştırma sonucunda ortaya çıkan iş yaşamı kalitesi ile psikolojik sermaye arasındaki bu ilişki literatürü desteklemektedir (Mensah, ve Amponsah-Tawiah, 2014; Paul ve Perwez, 2023). Bu araştırma sonucunda elde edilen bir diğer bulgu ise çalışanların psikolojik sermayelerinin, iş tatminini pozitif olarak etkilediğidir. Araştırmanın bu bulgusu da konu ile ilgili daha önce yapılmış çalışmaları destekler niteliktedir (Beşdil, 2020; Badran ve Youssef-Morgan, 2015; Jung ve Yoon, 2015).

Çalışma kapsamında, teorik ve görgül bilgiler ışığında iş yaşamı kalitesi ile iş tatmini ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü de ele alınmıştır. Bu amaçla yapılan aracılık analizi sonucunda, psikolojik sermayenin bu ilişkide aracılık rolü üstlendiği ortaya çıkmıştır. Bu araştırma bulgularına göre iş yaşam kalitesi algısı, çalışanların iş tatminlerini doğrudan etkilemektedir. Ayrıca araştırma bulgularına göre psikolojik sermaye düzeyi de iş tatminini doğrudan etkilemenin yanı sıra, iş yaşam kalitesi ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Dolayısıyla bu sonuçlar, iş tatminini anlamada iş yaşam kalitesinin tek başına yeterli bir faktör olmadığını ortaya koymaktadır. İş yaşam kalitesi ile iş tatmini ilişkisini etkileyebilecek diğer değişkenlerin de dikkate alınması önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda bireysel ve örgütsel düzeyde farklı değişkenlerin bu ilişkideki düzenleyici ya da tamamlayıcı etkilerini anlamak literatüre önemli katkılar sunacaktır. Bu nedenle iş tatminini artırma stratejilerinin daha kapsamlı bir şekilde ele alınabilmesi için farklı değişkenlerin rolünü incelemek faydalı olacaktır.

Çalışanların fizyolojik, sosyal, ekonomik ve aile, sevgi ve saygı, kendini gerçekleştirme, bilgi ve estetik ihtiyaçları gibi ihtiyaçların karşılanması çalışanların işlerinden daha fazla memnun olmalarını sağlamaktadır. Bu nedenle bu çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan yola çıkarak uygulayıcılar açısından şu önerilerde bulunmaktadır.

- Çalışanların kendilerini fiziksel olarak güvende hissedebilecekleri çalışma ortamının sağlanması.
- Çalışanların, ekonomik olarak kendilerini güvende hissedebilecekleri bir ücret politikasının belirlenmesi.
- Çalışanların etkin bir sağlık güvencesinden yararlandırılması.
- Çalışanlara gelecek kaygısını ortadan kaldıracak iş güvencesinin verilmesi.
- Gerektiğinde performanslarından dolayı çalışanların takdir edilmesi.
- Kendi kariyer hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için kariyer planlamalarının yapılması ve gelecekteki belirsizliklerin bu anlamda ortadan kaldırılması.

- Çalışanların işteki potansiyelini ortaya çıkaracak şekilde işlerin, çalışanın katılımı sağlanarak yeniden dizayn edilmesi.
- Çalışanların mesleki becerilerinin güçlendirilmesi için gerekli eğitim politikalarının hayata geçirilmesi.
- Çalışanların uzmanlık alanları ve yaptıkları işler düzleminde yönetime katılımlarının sağlanması.

Bu araştırma, kamu ve özel sektör çalışanlarını kapsayan geniş bir sektörel bağlamda gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle daha dar kapsamda tanımlanmış sektörel araştırmalarda benzer araştırma sonuçlarına ulaşıp ulaşılamayacağı kesin değildir. Ayrıca araştırma kesitsel bir araştırma tasarımına sahip olduğu için iş yaşam kalitesi, iş tatmini ve psikolojik sermaye ilişkisinin daha iyi anlaşılması için boylamsal çalışmalara ihtiyaç vardır. Araştırma verileri katılımcıların öz bildirimleri üzerinden toplanmıştır. Bu durum katılımcıların sosyal beğenirlik yanlılığı ile hareket etmesine neden olabilir. Gelecekte yapılacak araştırmalar daha objektif ölçüm yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilebilir. Ek olarak, bu çalışmada iş yaşam kalitesi ile iş tatmini ilişkisinde farklı değişkenlerin düzenleyici ve tamamlayıcı etkileri incelenememiştir. Bu sınırlılıklar bağlamında araştırma bulgularının dikkatli değerlendirilmesi gerekmektedir.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Bu araştırma kapsamında herhangi bir kurum veya kuruluşun finansal destek alınmamıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Bu araştırma kapsamındaki bütün çalışmalar tek yazar tarafından yürütülmüştür.

Çatışma Beyanı: Bu çalışma tek yazarlı olduğu için yazarlar arası çatışma beyanı bulunmamaktadır.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışmanın, özgün bir nitelik taşıdığını beyan ederim. Ayrıca bu araştırmanın her aşamasında etik kurallara uyduğumu; kullandığım veri ve bilgileri doğru bir şekilde kaynak gösterdiğimi; araştırma kapsamında elde edilen veriler üzerinde herhangi bir değişiklik yapmadan bu verileri kullandığımı, dolayısıyla bu süreçte de etik sorumlulukla hareket ettiğimi beyan ederim.

Etik Kurul İzni: Araştırmada kullanılan anket formu için etik kurul kararı Adıyaman Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 03.07.2024 tarihinde alınmıştır (Belge No: 03/07/2024-94).

Kaynakça

- Adhiamta, A., & Fachrunnisa, O. (2021). The relationship among zakat maal, altruism and work life quality. *International Journal of Zakat*, 6(1), 71-94.
- Afsar, S. T., & Burcu, E. (2014). The adaptation and validation of quality of work life scale to Turkish culture. *Applied Research in Quality of Life*, 9(4), 897-910.
- Agustina, R., Yusuf, M., Sutiyan, O. S. J., Ardianto, R., & Norvadewi, N. (2024). Employee Performance Mediated Quality of Work Life Relationship Satisfaction On The Job And Organizational Commitment. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 589-605.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Arlı, H., ve Yolcu, U.İ. (2022). Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide işe gönülden adanmanın aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 1781-1794.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36-62.
- Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadership Quarterly*, 22(2), 282-294.
- Badran, M. A., & Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354-370.

- Bagtasos, M. R. (2011). Quality of work life: A review of literature. *DLSU Business & Economics Review*, 20(2), 1-8.
- Bakan, I., Buyukbese, T., Ersahan, B., & Sezer, B. (2014). Effects of job satisfaction on job performance and occupational commitment. *International Journal of Management & Information Technology*, 9(1), 1472-1480.
- Bashir, B., & Gani, A. (2020). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Management Development*, 39(4), 525-542.
- Beşdil, G.E. (2020). *Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun şartlı değişken rolü* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Bowling, N. A. (2010). Effects of job satisfaction and conscientiousness on extra-role behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 25, 119-130.
- Boyalıoğlu, Ş., & Çobanoğlu, F. (2024). Öğretmenlerde Mental İyi Oluş ve İş Yaşam Kalitesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(1), 444-474.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). Örneklemeye yöntemleri. Erişim adresi: <http://w3.balikesir.edu.tr/~msackes/wp/wp-content/uploads/2012/03/BAY-Final-Konulari.pdf>
- Cao, X., Zhang, H., Li, P., & Huang, X. (2022). The influence of mental health on job satisfaction: mediating effect of psychological capital and social capital. *Frontiers in Public Health*, 10, 797274.
- Çavuşoğlu, S., & Palamutçuoğlu, B. T. (2017). İş tatmininin sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 430-444.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- Dülgeroğlu, İ., & Başol, O. (2017). İş stresi ve çalışma yaşamı kalitesi algısının yansımaları: satış temsilcileri üzerine bir araştırma. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 293-304
- Erbil, D.D., & Çopur, Z. (2018). *Zaman yönetimi, çalışma yaşam kalitesi ve iş doyumu ilişkisinin incelenmesi*. Zeugma I. Uluslararası Multidisipliner Çalışmalar Kongresi Tam Metin Bildiriler Kitabı. İksad Yayınevi.
- Ertürk, R. (2022). The effect of teachers' quality of work life on job satisfaction and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 9(1), 191-203.
- Fatehi, B., Karimi, A., Pour, E. G., Pour, K. A., & Azizi, B. (2015). Impact of quality of work life on job satisfaction. *International Journal of Sport Studies*, 5(1), 79-86.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, felsefe- yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. Guilford Publications.
- Hussein, N., & Amiruddin, N. S. (2020). Job crafting, psychological capital and work engagement: an empirical evidence of a sustainable high-performance GLC. *Journal of Emerging Economies and Islamic Research*, 8(2), 60-72.
- İşcan, Ö.F. ve K. Timuroğlu; (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 119-136.

- Jahanbani, E., Mohammadi, M., Noori Noruzi, N., & Bahrami, F. (2018). Quality of work life and job satisfaction among employees of health centers in Ahvaz, Iran. *Jundishapur Journal of Health Sciences*, 10(1), 1-7.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135-1156.
- Kanten, P. (2014). Effect of quality of work life (qwl) on proactive and prosocial organizational behaviors: A research on health sector employees. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 19(1), 251-274.
- Kaplan, M., & Demirağ, B. (2024). Görev Odaklı Liderlik Tarzı, Psikolojik Sermaye, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kobi'lere Yönelik Bir Uygulama. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 23(2), 699-719.
- Kaya, E. (2016). *İş talepleri ve iş kaynaklarının işe tutkunluğa etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünün incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lee, J. S., Back, K. J., & Chan, E. S. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees: A self-determination and need satisfaction theory approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5), 768-789.
- Locke, E.A. (2016). *Job Satisfaction: Overview*. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. ve Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C.M., and Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital, Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, Fred, and Carolyn M. Youssef-Morgan. . (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 4, 339-366. doi: 10.1146/annurev-orgpsych.
- Malik, O. F., & Waheed, A. (2010). The mediating effects of job satisfaction on role stressors and affective commitment. *International Journal of Business and Management*, 5(11), 223-235.
- Mensah, J., & Amponsah-Tawiah, K. (2014). Work stress and quality of work life: The mediating role of psychological capital. *Research Journal in Organizational Psychology and Educational Studies (RJOPES)*, 3(5), 350-358.
- Meydan, C. H. (2011). İş tatmini ve öz yeterliliğin örgüt içi girişimciliğe etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 25-40.
- Nergiz, E., & Yılmaz, F. (2016). Çalışanların iş tatmininin performanslarına etkisi: Atatürk havalimanı gümrüksüz satış işletmesi örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 50-79.
- Oruç, E. (2018). Psikolojik sermaye ölçeği kısa formunun türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Electronic Turkish Studies*, 13(14), 141-11.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolı Üniversitesi Yayınları.

- Özyer, K., Irk, E. & Anaç, S. (2015). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinde iş arkadaşlığının aracılık rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 261-278.
- Rahul Paul, G. and Khalid Perwez, S. (2023). Influence of quality of work life on psychological capital of organizational leaders using artificial neural networks: A study on learning in hybrid workplace. *The Learning Organization*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. Access address: <https://doi.org/10.1108/TLO-11-2022-0137>
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive psychology: An introduction. *Flow and the Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi*, 55(1), 279-298.
- Setyaningrum, R. P., & Ekhsan, M. (2021). The role of job satisfaction in mediating the influence of quality of work life on employee performance. *Management Research Studies Journal*, 2(1), 44-54.
- Siagian, G. F., Setyabudi, C. M., & Mayastinasari, V. (2024). The Impact of Quality of Work Life and Work-Life Balance on Job Satisfaction: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal La Sociale*, 5(2), 273-286.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social indicators research*, 55, 241-302.
- Sunaryadi, S., Budiyo, B., & Suhermin, S. (2021). Effect of Quality of Work Life on Work Stress, Mental Health, Organizational Citizenship Behavior, and Performance of Inpatient Nurses in Muhammadiyah Hospital Type D East Java. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(5), 1652-1660.
- Türkay, O. (2015). Çalışma yaşamı kalitesinin iş memnuniyeti ve bağlılık üzerine etkileri: Seyahat acentaları üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 22(1), 239-256.
- Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H., & Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 12(3), 77-96.
- Ulutaş, M. (2021). Örgütsel Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisi: Bişkek'teki Yiyecek İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 578-590.
- Way, S. A., Sturman, M. C., & Raab, C. . (2010). What matters more? Contrasting the effects of job satisfaction and service climate on hotel food and beverage managers' job performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 51(3), 379-397.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in organizational behavior*, 18(1), 1-74.
- Xie, Y., Tian, J., Jiao, Y., Liu, Y., Yu, H., & Shi, L. (2021). The impact of work stress on job satisfaction and sleep quality for couriers in China: the role of psychological capital. *Frontiers in psychology*, 12, 730147.