
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TATMINİ İLE İLİŞKİSİ*

Vildan Hilal AKÇAY**

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, çalışanların sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla, makine sektöründe faaliyet gösteren köklü bir kamu kuruluşunda toplam 450 çalışan üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik sermaye ve bileşenleri ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte psikolojik sermaye ölçeğinin iş tatminini belirlemede, dört bileşenine nazaran, açıklayıcılık düzeyi daha yüksek bir faktör olduğu; elde edilen bu bulguların başka araştırma sonuçlarını destekler nitelikte olduğu belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Tatmini, Pozitif Örgütsel Davranış

THE RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB SATISFACTION

ABSTRACT

The main aim of this study is to find out the relationship between positive psychological capital and job satisfaction. With this aim, a research conducted on 450 employees from an established public corporation, The findings of this survey indicate that there is significant and positive relationship between positive psychological capital and job satisfaction, positive relationship between positive psychological capital's components and job satisfaction; and the scale of psychological capital has a discriminant validity. These findings support the other surveys' findings in literature.

Key words: Positive Psychological Capital, Job Satisfaction, Positive Organizational Behavior

* Bu çalışma, İstanbul Üniversitesi SBE İşletme (İktisat) ABD'de, Vildan Hilal Akçay tarafından hazırlanan ve 2011 yılında kabul edilen "Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma" konulu doktora tezinden türetilmiştir.

** Arş.Gör.Dr., Gazi Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu.

1. GİRİŞ

Rekabet düzeyi giderek artan ve karmaşıklaşan global iş ortamında teknolojik değişme ve gelişmelere ayak uydurmanın bir zorunluluk haline gelmesi, siyasi ve sosyal gelişmelerin iş hayatına yansımaları, işletmelerde küçülme ve kademe azaltma gibi uygulamaların hızla yayılması, insanların özel ve iş hayatlarında üzerlerindeki baskıyı artırmakta, psikolojik açıdan etkilenmelerini kaçınılmaz hale getirmekte; işlerini kaybetme korkusuna, tatminsizlik, mutsuzluk, performans düşüklüğü, sadakatsizlik, iş hayatı ve özel hayat çatışması vb. olumsuzluklara ve verimliliğin azalmasına yol açabilmektedir. Bu durumda, çalışanların daha verimli olmalarını, işletmelerin rekabet üstünlüğü elde etmelerini ve insan kaynaklarının daha etkin yönetimini sağlayacak çare arayışları neticesinde, çalışanların sahip oldukları sermaye türleri üzerine çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda çoğunlukla insan sermayesi ve sosyal sermaye konuları ele alınmaktadır. Son yıllarda Amerika'da yapılan araştırmalarda ise çalışanların pozitif bir yaklaşımla değerlendirilmesi gerektiği düşüncesinden hareketle, "pozitif psikolojik sermaye" konu edilmiştir. Ülkemizde işletme literatüründe özellikle son on yılda, işletmelerde insan sermayesi ve sosyal sermayenin yönetimi üzerine bazı çalışmalar yer almakla birlikte, çok yeni ve gelişime açık bir konu olan pozitif psikolojik sermaye konusunda bu araştırma dışında yapılmış herhangi bir araştırma bulunmamaktadır.

Bireyin işini veya iş deneyimini değerlendirmesi neticesinde sahip olduğu pozitif duygu veya hoşnutluk hali olarak tanımlanan iş tatmini, örgütsel araştırmalar çerçevesinde, son elli yıllık süre içerisinde en önemli araştırma konuları arasında yer almış ve kapsamlı bir biçimde incelenmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar ise henüz az sayıda olup, iki değişken arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

2. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI VE BİLEŞENLERİ

Psikoloji bilimine insanların yeteneklerinin, güçlü yönlerinin ve potansiyellerinin farkına varmalarını sağlama misyonunu geri kazandırabilmek amacıyla 1990'lı yılların sonunda Prof. M. Seligman ve arkadaşlarının çalışmaları neticesinde ortaya çıkan pozitif psikoloji hareketi, örgütsel davranış alanında geniş yankı bulmuştur. Böylece pozitif psikoloji alanında yapılan çalışmalar, örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi alanında çalışan Prof. F. Luthans'ı, bu pozitif bakış açısının örgütlere nasıl uyarlanabileceği hususunda düşünmeye sevk etmiştir. Luthans, mikro düzeyde bir pozitif yaklaşımla, örgütlerde çalışanların performanslarının artırılması için güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin durağan değil, geliştirilebilir olduğuna dikkat çekmiştir. Böylece pozitif psikoloji, "pozitif örgütsel davranış" olarak adlandırılan, çalışanların zayıf noktalarına odaklanmak yerine güçlü taraflarını açığa çıkarmaya çalışan, bu güçlü yönlerin ardındaki psikolojik unsurları ölçmeye, geliştirmeye ve yönetmeye çalışmak suretiyle işyerinde performansta iyileşmeleri hedefleyen bir yaklaşımı beraberinde getirmiştir (Luthans, 2002a:59; Luthans, 2002b:698; Luthans and Youssef, 2004:152).

Pozitif örgütsel davranış kapsamında ölçüme, geliştirilmeye ve yönetime tabi tutulacak psikolojik unsurlar, geleneksel sermaye türlerine ek olarak “psikolojik sermaye” kavramının literatüre girmesine vesile olmuştur.

Psikolojik sermaye, sosyal bilim araştırmalarında sınırlı olarak ele alınmış ve yapılan araştırmalarda genellikle verimlilikle arasındaki ilişki incelenmek suretiyle, verimliliği ölçen bir ekonomik formül içine yerleştirilmiştir. Birçok ekonomiste göre çalışanların verimlilikleri, sahip oldukları eğitim, deneyim ve bilişsel yeteneklerinden oluşan insan sermayesinin yanı sıra yaptıkları işin nitelik ve niceliğini etkileyen ve kişiliklerinin bir yönünü oluşturan pozitif psikolojilerine de bağlıdır (Goldsmith, Darity, v.d., 1998:15).

Psikolojik sermaye “bireyin pozitif psikolojik gelişme hali” olarak tanımlanmaktadır (Luthans, Youssef, v.d., 2007:3). Çalışanların kimi tanıdığı ya da neyi bildiği ile değil, “kendisini nasıl algıladığı ve tanımladığı” ile ilgili olan pozitif psikolojik sermaye dört bileşenden oluşmaktadır:

- 1. Özyeterlilik:** Bireyin belli koşullarda, belirli bir görevi başarıyla yapmak için gereksinim duyduğu motivasyon, bilişsel kaynaklar ve davranış biçimini seferber etme noktasında kendisine duyduğu güven ve kendisi hakkındaki kanaattir (Wood and Bandura, 1989:408; Stajkovic and Luthans, 1998:66). Kısaca bireyin kendisini belli sonuçlara ulaştıracak davranışı başarıyla yapabileceği kanaati olarak tanımlanan özyeterlilik kavramı yerine, birçok kaynakta (Luthans, 2007:4; Luthans, Avey, v.d., 2006:388; Luthans ve Youssef, 2004:147; Luthans, Luthans, v.d., 2004:45; Luthans, Youssef, v.d., 2007:3) “özgüven” kavramı kullanılmıştır.

Bireyin belli bir görev veya alanda özyeterlilik kazanması; o görevi başarıyla yapmayı denemesine, başkalarının deneyimlerinden öğrenmesine, başkalarının kendisini teşvik etmesi ve kendisine pozitif geribildirimde bulunmasına bağlıdır. Bunların yanında, örneğin karmaşık bir görev, daha küçük ve yapılması daha kolay olan alt bileşenlerine ayrılmak suretiyle çalışanların işin küçük parçalarını deneyerek başarıp, bu küçük başarıları yavaş yavaş birleştirilerek görevin tamamını yapabilmek için özyeterlilik kazanmaları sağlanabilir. Ayrıca senaryo analizleri ve senaryo uygulamaları, örnek olay çalışmaları yapmak; yöneticilerin çalışanlarını takdir etmesi; yerinde egzersiz, çocuk bakımı için olanaklar sunmak, çalışanlara destek programları gibi birtakım uygulamalarla daha elverişli fiziksel ve psikolojik çalışma ortamı sağlamak, özyeterliliğin gelişimine yardımcı olan yöntemler olarak belirlenmiştir (Luthans, Youssef, v.d., 2007:44-49).

Literatürde genellikle özyeterlilik ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar ağırlıktadır (Ouinn, 2005:79; Stajkovic ve Luthans, 1998a:62). Konuyla ilgili bir meta analizi çalışmasına göre bu iki değişken arasında güçlü ve pozitif ilişki tespit edilmiştir (Stajkovic ve Luthans, 1998b:240). İş tatmini ile performans arasında anlamlı pozitif ilişki olması (Judge, Thoresen, v.d., 2001:389; Ostroff, 1992:963) dolayısıyla, özyeterlilik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin de pozitif ve anlamlı olması beklenir. Çalışanların özyeterlilikleri ile iş tutumları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda, çalışanların özyeterlilik ile iş tatmini düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Luthans, Zhu, v.d., 2006:121; Luthans, Avolio, v.d., 2007:564).

2. **Umut:** Bireyin sahip olduğu amaca odaklı enerji (vekalet-agency) ile amacı elde etmek için alternatif yollar planlamasındaki (pathways) başarısına bağlı olan pozitif motivasyonel durum olarak tanımlanır (Snyder, 2000:8-9). Umut düzeyleri yüksek olan bireyler, amaçlarına ulaşma isteğine ve motivasyonuna sahip olup, karşılaşılabilecekleri olası engelleri öngörebilir ve amaca götürecek alternatif yolları proaktif olarak belirleyebilirler.

İşletmelerde alt kademedен üst kademeye doğru karar alma ve iletişim kurma, güçlendirme, yetki artırma gibi katılımcı bir çalışma ortamı sağlamaya yönelik yöntemler; çalışanların daha özgür, güçlü ve yetkili karar almalarına, böylece motive olmalarına ve amaca ulaşmada alternatif yollar belirlemelerine olanak sağlar. Katılımcı bir ortamda çalışmak; olanaksız gibi görünen şeyleri, olanaklı hale getirmek için analiz yapmayı ve derinlemesine düşünmeyi, yani bilişsel bir süreci de gerektirir. Son zamanlarda yapılan araştırmalarda umudun performans, iş tatmini ve örgüte bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışanların iş tatmini düzeylerinin incelendiği araştırmalara göre, çalışanların ümitvar olmaları ile iş tatmini düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Luthans, Avolio, v.d., 2007:541; AdamsIII, Snyder, v.d., 2003:372).

3. **İyimserlik:** Bireylerin yaşadıkları pozitif olayları açıklarken içsel, kalıcı ve genellenebilir sebeplere; negatif olayları açıklarken ise dışsal, geçici ve duruma özgü sebeplere atıfta bulunmaları olarak tanımlanır. Dolayısıyla iyimser olan bireyler, gelecek için iyimser bir bakış açısına sahiptirler. Örneğin, yöneticisinden pozitif bir geri bildirim ve takdir alan iyimser çalışanlar, bunu sahip oldukları etik anlayışa bağlarlar ve bu sebebi genelleyerek, çok çalışarak sadece bu işte değil, seçecekleri diğer bütün görevlerde de başarılı olacaklarına inanırlar. Karamsar insanlar ise, iyimserlerin aksine, yaşadıkları pozitif olayları dışsal, geçici ve duruma özgü olarak; negatif olayları ise içsel kalıcı ve genellenebilir olarak yorumlarlar (Luthans, Youssef, v.d., 2007:91; Seligman, 1998:43-47).

İyimser bireyler, davranışların ve olayların sebeplerini sorgulama ve belirleme aşamasında gerçekçi olmayabilirler. Örneğin sürekli başarıyla gerçekleştirdikleri bir işte başarısız oldukları zaman, bu başarısızlığın sebeplerini kendilerinde aramadıklarında, hatalarını görememe ve bunlardan ders çıkaramama tuzağına düşebilirler. Benzer şekilde, çok çalışarak her zaman başarılı olacaklarına inanan iyimserler, hayatları ve kaderleri üzerinde çok fazla kontrol oluşturmaya çalışabilmektedirler. Bu durum fiziksel, psikolojik ve duygusal bazı istenmeyen negatif sonuçlar yaratabilmektedir. İyimserlerin bu tuzaktan ve istenmeyen sonuçlardan uzak kalabilmeleri, olayları ve davranışları gerçekçi bir biçimde değerlendirmelerine bağlıdır (Akçay, 2011). İş ortamında gerçekçi bir durum değerlendirmesi yapabilmek, çalışanların başarı ve başarısızlıklarının gerçek sebeplerini tespit edebilmelerine, kaynak ve yeteneklerin daha doğru kullanılmasına, daha gerçekçi ve ulaşılabilir hedeflerin belirlenmesine olanak sağlar (Luthans, Youssef, v.d., 2007:102-103).

İyimser çalışanların iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu araştırmalarla desteklenmiştir (Luthans, Avolio, v.d., 2007:564).

4. Esneklik: Belirsiz, zor, başarısız oldukları olay ve durumlar karşısında bireylerin kendilerini duruma göre ayarlayabilmeleri, sürekli ve hızlı çözüm üretebilmeleri sayesinde, bu durumlardan çabuk kurutulup toparlanabilme ve hatta eskisinden daha yüksek performans sergileyebilme kapasitesi olarak tanımlanır. Esnekliği yüksek olan çalışanlar rekabetçi, değişken ve belirsiz iş ortamının şartlarına uyum sağlamakta zorlanmazlar.

İnsanlar yetenek, değer ve inançları aracılığıyla, sahip oldukları sosyal, bilişsel, psikolojik varlıklarını geliştirirler. Böylece maruz kaldıkları risk faktörlerinin kontrolünü ele geçirebilirler. Dolayısıyla insanların sahip oldukları esneklik dışındaki pozitif psikolojik sermaye bileşenleri olan özyeterlilik, umut ve iyimserlik; esnekliğin gelişimini sağlayan varlıklardan sayılabilir (Luthans, Youssef, v.d., 2007: 120-122).

3. İŞ TATMİNİ

Uygulamalara ve yapılan araştırmalara göre çalışanların işe karşı tutumları arasında en merkezî yere sahip olan iş tatmini, çalışanın işinden beklediği şeyler ile işinin kendisine sunduğunu düşündüğü şeyler arasındaki ilişkiden oluşan bir fonksiyon olarak tanımlanmıştır (Saari ve Judge, 2004:395; Lund, 2003:222).

Bir başka tanıma göre iş tatmini, bireyin işini veya iş deneyimini değerlendirmesi neticesinde sahip olduğu pozitif duygu veya hoşnutluk halidir. Bu tanım, iş tatmininin bilişsel ve duygusal yönlerinin ikisini de vurguladığı için kapsamlı bir tanımdır. Zira insan psikolojisinde, biliş ile duygular arasında varlığı yadsınamayan bir bağ vardır. Dolayısıyla işin değerlendirilmesinde hem duyguları hem de bilişi/düşünceleri bu değerlendirmeye dahil etmek gerekir (Saari ve Judge, 2004:395). Fakat iş tatmini ölçülürken genellikle bilişsel ve davranışsal boyutlar üzerinde durulduğundan (Brief ve Weiss, 2002:282-283; Judge ve Iles, 2004:661), iş tatmini ölçümünde çoğunlukla çalışma arkadaşları, ücret, terfi, denetim, iletişim, iş türü gibi çalışma koşullarının ya da iş yönlerinin değerlendirilmesine odaklanan ölçekler kullanılmaktadır (Spector, 1985:693; Smith, Kendall, v.d., 1969; Weiss, 1967; Hackman ve Oldham, 1975:159). Özellikle son otuz yılda yapılan araştırmalarda ise, iş tatminini etkileyen faktörler arasında pozitif ve negatif duygu durumu ve ruh hali gibi duygusal faktörler de incelenmeye başlanmıştır. Aynı süreçte kişilikle ilgili faktörler ve değerler de iş tatmini ile ilgili araştırmalarda etkisi incelenen faktörler arasında yer almıştır. Kişisel özellikler; bilişsel, davranışsal ve duygusal süreçler üzerinden tutumları etkilediği için, kişilik özelliği faktörü ile iş tatmini ilişkisinin incelenmesi anlamlı ve önemlidir (Judge, Heller, v.d., 2002:536). Değerler ise, davranışların öncülü niteliğini taşıdığı ve kişisel beklentileri etkilediği için iş tatminini etkileyen faktörler arasında sayılır.

İş tatmininin işletmeler açısından önemi, sahip olduğu potansiyel sonuçlar dolayısıyladır. Çalışanlar, yaptıkları işten tatmin olma düzeylerine bağlı olarak işten ayrılma, işe kayıtsız kalma ve geç gelme, devamsızlık yapma, sorunları seslendirme ve sadakat gibi davranışlar sergilerler. İş tatmini ile ilişkili olduğu belirlenen sonuçlardan biri çalışanların performansıdır. Geleneksel anlayışa göre, mutlu bir çalışanın verimli olması ve dolayısıyla iş tatmini ile performans arasında pozitif ilişki olması beklenir (Farrel, 1983:596). Yapılan meta

analizlerine göre iş tatmini ve performans arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Iaffaldano, 1985:251; Judge, Thoresen, v.d., 2001:376). İki değişken arasındaki nedensel ilişkiyi ortaya koymak üzere yapılan araştırmalara göre, iş tatmininin performansı etkilediği bulgusunun yanında performansın da iş tatmini sağladığı bulgularına ulaşılmıştır (Koys, 2001:101; Sousa-Poza ve Sousa-Poza; 2000:135-136; Ostroff, 1992:963). Bu bulgular olağandır, zira örneğin işlerinden mutlu olan insanların motivasyonlarının daha yüksek olması, daha çok çalışmaları ve dolayısıyla daha iyi performans göstermeleri beklenir.

İş tatmini ile performans arasında gerek pozitif ilişkinin gerekse sebep-sonuç ilişkisinin varlığı, pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkinin yönü ve anlamının, performans için de geçerli olacağı çıkarımına dayanak teşkil edebilir.

4. YÖNTEM

Araştırmanın temel amacı, çalışanların pozitif psikolojik sermayesi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu temel amacın yanında, pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkinin, pozitif psikolojik sermayenin dört bileşeninin her birinin ayrı ayrı iş tatmini ile ilişkisinden daha güçlü olup olmadığını belirlemek amaçlanmaktadır.

Katılımcılar

Araştırmada, makine sektöründe faaliyet gösteren, 1951 yılında faaliyete başlayan ve zamanla faaliyetlerini zenginleştiren, köklü bir kamu kuruluşu ana kütle olarak belirlenmiştir. Toplam 1.205 kişinin istihdam edildiği, cirosu 133 milyon TL, ihracat tutarı yaklaşık 32 milyon Euro olan kuruluş, alanında yurt içi müşterilerine üretimin ve teknik destek hizmetinin yanı sıra, yurt dışına da mal ihracatı yapmakta; proje, danışmanlık ve teknik destek hizmeti sunmaktadır.

Ana kütle seçiminde, incelenen işletmenin; köklü ve başarılı bir kuruluş olması, çalışanların özellikle teknik bilgiye sahip olmalarını gerektiren faaliyetleri gerçekleştirme ve işgücü devir hızının düşük olması dolayısıyla oturmuş ve istikrarlı bir yapıya, güçlü bir kültüre ve değerlere sahip olması, veri toplama bakımından kolay erişilebilir olması gibi faktörler göz önünde bulundurulmuştur.

478 çalışan tarafından cevaplandırılan anket formlarından 28 tanesi, uygunluk açısından değerlendirildiğinde uygun şekilde doldurulmadığı için değerlendirme kapsamı dışında tutulmuştur. Dolayısıyla değerlendirmeye alınması uygun bulunan 450 anket formu, istatistiksel analizler için gerekli asgari sınırdan (292) üstündedir.

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında %60'ının işçi, %40'ının memurlardan oluştuğu; işçilerin %95'ten fazlasının vasıflı işçi olduğu; Muhasebe, Pazarlama, Kalite-Kontrol, Bilgi-İşlem, Satın alma, Araştırma-Geliştirme bölümlerinde çalışan memurların müdür, daire başkanı, teknik ve idari şef, uzman, güvenlik görevlisi olarak görev yaptıkları; %40'ının 40 yaşından küçük olduğu; %95'inin erkek olduğu; %51'inin lise mezunu olduğu; ortalama deneyim süresinin 20 yıl ve çoğunun evli olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Hipotezler

Yukarıda açıklanan amaçlar ve literatür taramasından elde edilen teorik bilgi doğrultusunda belirlenen hipotezler şunlardır:

H1: Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile iş tatmini düzeyi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile iş tatmini düzeyi arasındaki ilişki, PPS'nin dört bileşeninin her birinin ayrı ayrı iş tatmini ile ilişkisinden daha güçlüdür.

H3: Çalışanların özyeterlilik, umut ve iyimserlikleri, esnekliklerini pozitif etkiler.

Ölçekler

İş tatmini ölçeği

Çalışanların iş tatmini düzeyleri, T. Oshagbemi tarafından kullanılmış olan ölçekle (Oshagbemi, 1999) tespit edilmiştir.

Araştırmada katılımcıların işlerinin hangi yönlerinden tatmin olduklarına değil, işlerinden ne kadar tatmin olduklarına önem verilmiş olmasından dolayı genel iş tatmini ölçümü yapılmıştır.

İş tatmini ölçeğinin güvenilirlik düzeyi %70'tir. "Aşağıdaki ifadelerden hangisi işiniz hakkındaki duygularınızı en iyi tanımlamaktadır?" ifadesinden oluşan 2.sorunun ölçekten çıkarılması halinde bu oran %72 olacağından, 2.soru ölçekten çıkarılmıştır. Bu durumda ölçek iyi derecede güvenilirlidir.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan "çalışanların iş tatmini düzeyi"ni ölçen 4 sorudan 2. soru haricindeki 1., 3. ve 4. sorulara ilişkin çarpıklık-basıklık değerleri, Tablo 11'de belirtildiği üzere, +/-2.0 aralığında olup, bunlar yapılacak analizlere uygundur. 2. soru ise normal dağılmadığından analizlere uygun değildir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği

Psikolojik sermaye ölçümü için kullanılan bu ölçek Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin bu araştırmada kullanılması ve uyarılma çalışması için gerekli izinler, araştırmacı tarafından yazarla yapılan yazışma ile alınmıştır.

Ölçek 24 sorudan oluşmakta; pozitif psikolojik sermayenin dört bileşeninin (özyeterlilik, umut, iyimserlik ve esnekliğin) eşit ağırlıkta olması için her birinin tespitine yönelik, bu bileşenleri en iyi temsil ettiğine inanılan 6'şar soru bulunmaktadır. Örneğin özyeterliliği temsil eden ifadelerden biri "Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim", umudu temsil eden ifadelerden biri "İşler tıkandığında, bu durumdan kurtulmaya yönelik birçok çare/yol bulurum", esnekliği temsil eden ifadelerden biri "Zor zamanların üstesinden gelebilirim çünkü geçmişte zor zamanlar görüp geçirmiştim", iyimserliği temsil eden ifadelerden biri "İşte bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa, ters gider" ifadesidir.

Dört bileşeni temsilen seçilen 24 kalemden oluşan ölçekte, her bir soru için (seçenekleri; 1= “Beni hiç tanımlamıyor”, 2= “Beni biraz tanımlıyor”, 3= “Kararsızım”, 4= “Beni iyi tanımlıyor”, 5 “Beni çok iyi tanımlıyor” olmak üzere) beşli Likert ölçeği kullanılmıştır.

Yapılan güvenilirlik analizlerine göre özyeterlilik, umut, esneklik ve iyimserlik alt ölçeklerinin ve pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin bir bütün olarak güvenilirlik (alfa) değerleri %90'ın üzerindedir. Dolayısıyla bu ölçekler yüksek derecede güvenilirlerdir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenlerini oluşturan özyeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik değişkenlerine ilişkin çarpıklık-basıklık değerleri +/-2.0 aralığında olup, bunlar yapılacak analizlere uygundur.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin faktöriyel geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan analize göre katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ölçeğindeki ifadeleri aynı manâda algıladıkları ve olması gereken kategoriler (alt ölçekler) açısından değerlendirdikleri ortaya çıkmıştır.

Bulgular

Çalışanların pozitif psikolojik sermaye (PPS) düzeyi ile iş tatmini düzeyi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi neticesinde Tablo 1'deki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 1: PPS, Alt Bileşenleri ve İş Tatmini Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1- Özyeterlilik	1	.795(**)	.831(**)	.788(**)	.876(**)	.261(**)
2- Umut		1	.757(**)	.776(**)	.857(**)	.313(**)
3- Esneklik			1	.780(**)	.836(**)	.187(**)
4- İyimserlik				1	.850(**)	.295(**)
5- PPS					1	.351(**)
6- Tatmin						1

N= 450

** $p < 0.01$

Yapılan Pearson korelasyon analizine göre, cevaplayıcıların PPS düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasında pozitif ve 0,01 anlamlılık düzeyinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,351$, $p<0,01$). Dolayısıyla Hipotez 1 doğrulanmıştır. Elde edilen bu bulgular, PPS ile iş tatmini ve PPS bileşenleri ile iş tatmini ilişkisini konu alan diğer araştırmalardan (Luthans, Avolio, v.d., 2007:541; Luthans, Zhu, v.d., 2006:121) elde edilen bulgularla örtüşmektedir.

Çalışanların PPS düzeyi ile iş tatmini düzeyi arasındaki ilişkinin, PPS'nin dört bileşeninin her birinin ayrı ayrı iş tatmini ile ilişkisinden daha güçlü olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan fayda analizi neticesinde Tablo 2'deki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 2: PPS-İş Tatmini İlişkisi ve PPS'nin Alt Bileşenleri- İş Tatmini İlişkisini Kıyaslayan Fayda Analizi

1	Özyeterlilik	.26
2	PPS	.10(**)
1	PPS	.35
2	Özyeterlilik	<.01
1	Umut	.31
2	PPS	.04(**)
1	PPS	.35
2	Umut	<.01
1	İyimserlik	.29
2	PPS	.06(**)
1	PPS	.35
2	İyimserlik	<.01
1	Esneklik	.18
2	PPS	.22(**)
1	PPS	.35
2	Esneklik	.05(**)

N= 450

** $p < 0.01$

Not: Tablodaki rakamlar çoklu korelasyon (R) değerleridir. İkinci satırdaki rakamsal veriler ise çoklu korelasyon değerlerindeki değişimi (ΔR) ifade etmektedir.

Yapılan fayda analizine göre her bir analizin ikinci adımında modele dahil edilen PPS değişkeninin yarattığı korelasyon değerindeki anlamlı artış, bütün analizler için geçerlidir. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi, bileşenlerinin her birinin iş tatmini ile ilişkisinden daha kuvvetlidir. Dolayısıyla Hipotez 2 doğrulanmıştır. Böylece teorik düzeyde yapılmış çalışmalarda (Luthans ve Youssef, 2004:143; Luthans, Luthans, v.d., 2004:45; Luthans, 2007; Luthans, 2005:271-299; Luthans, Youssef, v.d., 2007) temelleri atılan; uygulamaya (Luthans, Avey, v.d., 2006:387) ve araştırmaya (Luthans, Avolio, v.d., 2007:541) dayalı çalışmalarda performans ve iş tatmini ile ilişkili olduğu belirlenen; iş tatmini üzerinde özyeterlilik, umut, iyimserlik ve esnekliğin her birinden daha etkili olduğu tespit edilen PPS faktörünün, bu araştırmaya ilişkin yukarıda sayılan bulgulara göre, iş tatminini yordama bakımından özyeterlilik, umut, iyimserlik ve esnekliğin her birinden daha üstün bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

PPS bileşenlerinden özyeterlilik, umut ve iyimserliğin, esneklik bileşenini pozitif etkileyip etkilemediğini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi neticesinde Tablo 3'teki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 3: Hipotez 3 için Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken Adı	Değişken		Model	
	<i>a</i>	<i>t</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>
Özyeterlilik	.499	11.205*	.739	421.950*
Umut	.153	3.517*		
İyimserlik	.268	6.256*		

N= 450

* $p < 0.05$, Bağımlı değişken: Esneklik

Tablo 3'te aralarındaki pozitif ilişkilerin görüldüğü dört değişkenden özyeterlilik, umut ve iyimserlik, esneklik üzerinde pozitif etkiye sahiptir. Böylece Hipotez 3 doğrulanmıştır. Elde edilen bu sonuç, teorik düzeyde yapılan çalışmalarda belirtildiği üzere (Luthans, Youssef, v.d., 2007:120-122), insanların sahip oldukları esneklik dışındaki PPS bileşenleri olan özyeterlilik, umut ve iyimserliğin; esnekliğin gelişimini sağlayan varlıklardan sayılabileceği iddiası ile örtüşmektedir.

Demografik faktörlerin PPS ile iş tatmini arasındaki ilişkiye moderatör olarak yaptığı etkiyi tespit etmek amacıyla yapılan moderasyon analizine göre Tablo 4'teki veriler elde edilmiştir.

Tablo 4: Demografik Faktörlerin PPS-İş Tatmini İlişkisinde Moderatör Etkisi

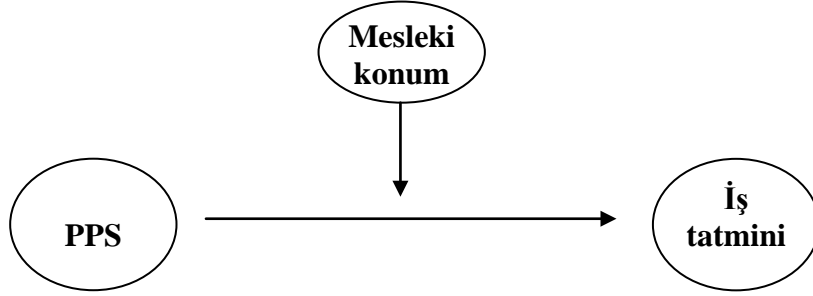
Analiz	Değişken Adı	Değişken		Model	
		<i>a</i>	<i>t</i>	<i>R</i> ²	<i>ÄF</i>
1	PPSc (ortalanmış)	.285	5.039*	.139	3.939*
	KonumD (0: işçi, 1:memur)	-.093	-2.107*		
	PPSc x KonumD	.112	1.985*		
2	PPSc (ortalanmış)	.609	9.647*	.183	29.224*
	DeneyimD (0: 19 yıldan az, 1: 20 yıl ve üzeri)	.081	1.889*		
	PPSc x DeneyimD	-.340	-5.406*		
3	PPSc (ortalanmış)	.430	6.899*	.131	3.147*
	YaşD (0: 39'dan küçük, 1: 40 ve üzeri)	.037	.827		
	PPSc x YaşD	-.111	-1.774*		

Yukarıdaki tabloda üç ayrı çoklu regresyon analizine ait veriler yer almaktadır. Her bir analiz satırında, analizin çarpım teriminin modele dahil edildiği üçüncü adımına ilişkin veriler gösterilmiştir. Birinci analizde demografik faktörlerden biri olan mesleki konum değişkeninin, ikinci analizde iş deneyimi değişkeninin, üçüncü analizde ise yaş değişkeninin PPS ile iş tatmini ilişkisindeki moderatör etkisi incelenmiştir. Her bir analizde çarpım terimi modele üçüncü adımda ilave edilmiş ve modelin açıklayıcılık düzeyinde

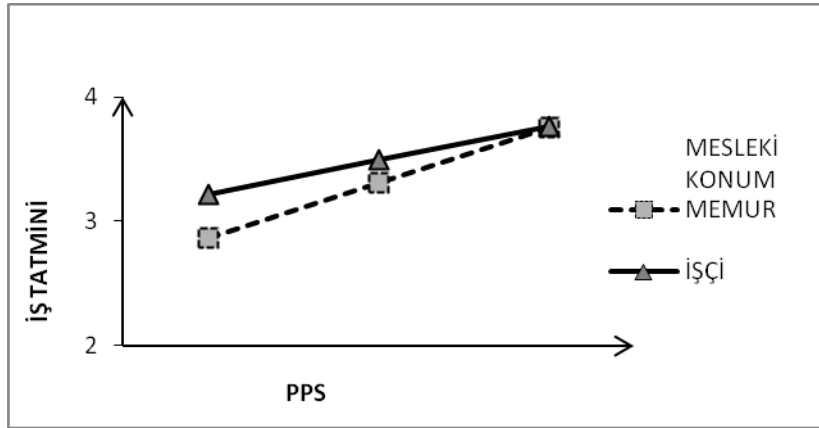
anlamli bir artiş meydana getirmiştir. Dolayısıyla mesleki konum, deneyim ve yaş değişkenleri, PPS ve iş tatmini arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahiptir.

Diğer demografik değişken olan eğitim durumunun moderatör etkiye sahip olup olmadığı da analiz edilmiş, fakat anlamlı bir etkisi gözlenmemiştir. Cinsiyet ve medeni hal değişkenleri ise normal dağılmadığından analizlere dahil edilmemiştir. Araştırmanın yapıldığı kurumdaki deneyimin de PPS ve iş tatmini ilişkisinde, tıpkı genel iş deneyimi değişkeni gibi, moderatör etkisi olduğu gözlenmiştir. Şu halde Hipotez 5 mesleki konum, deneyim ve yaş değişkenleri için doğrulanmıştır.

Şekil 1: Mesleki Konumun PPS-İş Tatmini İlişisine Moderatör Etkisinin Şematik Gösterim



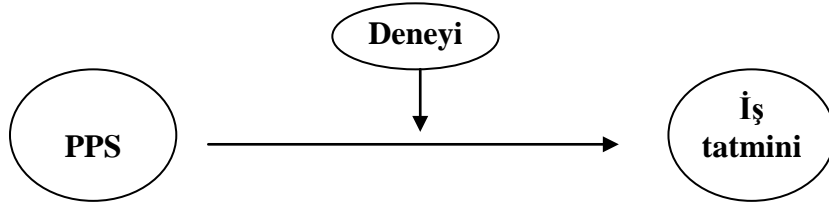
Şekil 2: Mesleki Konumun PPS-İş Tatmini İlişisine Moderatör Etkisi



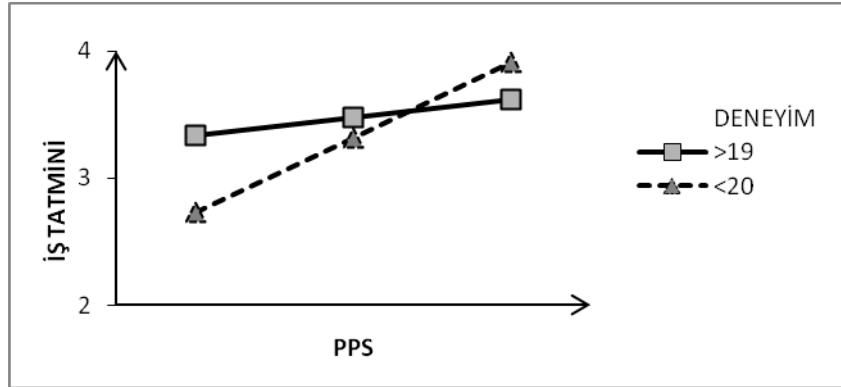
Yukarıda şematik olarak gösterilen ve grafiği verilen birinci analiz sonucuna göre, PPS ile iş tatmini arasındaki ilişki, memurlarda, işçilere nazaran daha güçlüdür. Araştırmanın yapıldığı makine sektöründe yer alan işletmede, işçiler memurlara göre fiziksel çalışma koşulları daha ağır, ağırlıklı olarak bedensel çalışmaya dayalı olan, daha rutin ve aldıkları ücret/maaş itibarıyla daha düşük ücretli/maaşlı işlerde çalışmaktadırlar. İşçilerin PPS ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin daha zayıf olmasının olası sebeplerinden biri düşük ücret karşılığında çalışmak olabilir.

Ayrıca araştırmanın yapıldığı işletmede %56'sı lise, %32'si ilkokul mezunu olan işçiler, ortalama eğitim düzeyi lisans olan memurlara göre daha düşük eğitime sahiptirler. Fakat bu durum, işçilerin PPS ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin daha zayıf olmasına sebep değildir, çünkü eğitim düzeyinin gerek işçilerde ve gerekse memurlarda PPS ile iş tatmini ilişkisine etki etmediği tespit edilmiştir.

Şekil 3: İş Deneyiminin PPS-İş Tatmini İlişkisine Moderatör Etkisinin Şematik Gösterimi



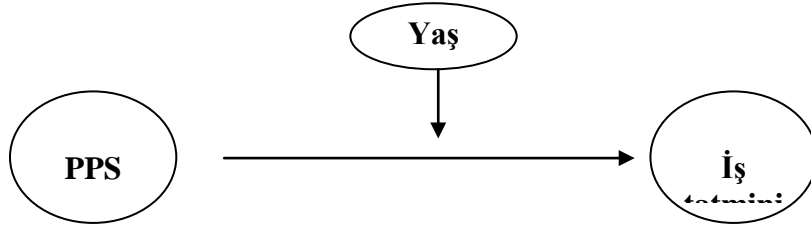
Şekil 4: İş Deneyiminin PPS-İş Tatmini İlişkisine Moderatör Etkisi



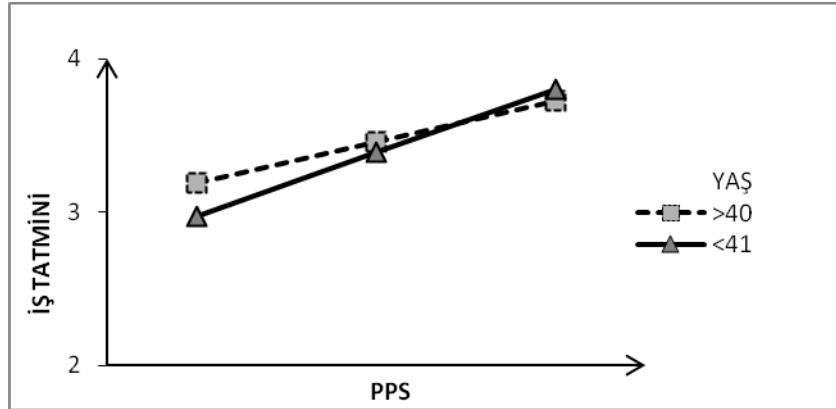
Yukarıda şematik olarak gösterilen ve grafiği verilen ikinci analiz sonucuna göre, PPS ile iş tatmini arasındaki ilişki, ortalama deneyim süresi olan 20 yıldan az olan çalışanlarda, deneyimi 20 yıl ve üzeri olan çalışanlara nazaran daha güçlüdür. Bununla birlikte, deneyim ile iş tatmini arasında pozitif, PPS arasında negatif ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu bulguyla birlikte değerlendirildiğinde, deneyimli çalışanların PPS ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin daha zayıf olmasının olası sebeplerinden biri, deneyimle birlikte PPS'deki azalışın, iş tatminindeki artıştan daha büyük olması olabilir. Bunun anlamı şudur; çalışanlar deneyim ve kıdem kazandıkça, buna bağlı olarak beklentilerini iş hayatının gerçeklerine göre ayarladıkça, yaptıkları iş daha cazip ve daha tatmin edici hale geldiğinden iş tatmin düzeyleri yükselse de, deneyimle birlikte PPS düzeylerindeki azalma, iş tatminindeki yükselişten daha fazla olabilir. Örneğin çalışan yaptığı işte deneyim kazanır, fakat farklı

işleri yapmak bakımından esnekliğini yitirebilir, kendisini yeterli hissetmeyebilir, umudu ve iyimserliği azalabilir. Zira yapılan korelasyon analizlerinden elde edilen bulgularda, deneyim ile PPS'nin alt bileşenlerinin hepsi arasında negatif ilişki tespit edilmiştir.

Şekil 5: Yaşın PPS-İş Tatmini İlişisine Moderatör Etkisinin Şematik Gösterimi



Şekil 6: Yaşın PPS-İş Tatmini İlişisine Moderatör Etkisi



Yukarıda şematik olarak gösterilen üçüncü analiz sonucuna göre, PPS ile iş tatmini arasındaki ilişki, 40 yaşından küçüklerde, 40 ve üzeri yaştaki çalışanlara nazaran daha güçlüdür. Bununla birlikte, yaş ile iş tatmini arasında pozitif, PPS arasında negatif ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir. Yaş faktörünün iş tatmini ile pozitif ilişkisi de deneyim ile açıklanabilir. Şöyle ki; çalışanlar zamanla işte deneyim kazandıkça (ki bu süreçte yaşlanırlar), performansları artar ve bu da iş tatmini üzerinde pozitif etki yaratır. 40 ve üzeri yaştaki çalışanların PPS ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin daha zayıf olmasının olası sebeplerinden biri, yaşla birlikte PPS'deki azalışın, iş tatminindeki artıştan daha büyük olması olabilir. Bunun anlamı şudur; çalışanlar yaşlandıkça işlerinde deneyim kazandıklarından ya da beklentileri azaldığından iş tatmin düzeyleri yükselse de, PPS düzeylerindeki azalma, iş tatminindeki yükselişten daha fazla olabilir. Örneğin çalışan yaşlandıkça yaptığı işte deneyim kazanır, fakat farklı işleri yapmak bakımından esnekliğini yitirebilir, kendisini yeterli hissetmeyebilir, umudu ve iyimserliği azalabilir.

Zira yapılan korelasyon analizlerinden elde edilen bulgularda, yaş ile PPS'nin alt bileşenlerinin hepsi arasında negatif ilişki tespit edilmiştir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada pozitif psikolojik sermaye kavramı, bileşenleri ve iş tatmini ile ilişkisi incelenmiştir. Yapılan çalışmada PPS'nin; özyeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik faktörlerinin bir araya gelmesiyle oluşan, ölçülebilir ve iş tatmini ile ilişkilendirilebilen bir üst düzey pozitif psikolojik faktör olduğunu ortaya koyan teorik, araştırma ve uygulamaya dayalı çalışmalara (Luthans, Avolio, v.d., 2007:541; Luthans, Zhu, v.d., 2006:121; Judge, Erez, v.d., 2003:322; Luthans ve Youssef, 2004:143; Luthans, Luthans, v.d., 2004:45; Luthans, 2007; Luthans, 2005:271-299; Luthans, Youssef, v.d., 2007) paralel sonuçlara erişilmiştir. Buna göre, PPS iş tatminine pozitif etki etmektedir. Psikolojik sermaye, organizmanın içinde işleyen ve davranışların arkasındaki görülmeyen süreçlerden oluşurken; iş tatmini çalışanların iş tutumlarından birisidir. Bu iki değişken arasında tespit edilen pozitif ilişki ve etkileşimin başka ülkelerde yapılan araştırma sonuçlarına paralel olması şaşırtıcı değildir. Çünkü iş tatmini ve iş tatmini ile ilgili performans, verimlilik, örgüte bağlılık gibi değişkenler; çalışanların sahip oldukları eğitim, deneyim, yetenek ve bilgiden oluşan insan sermayesi, sosyal ilişki ve bağlantılarından oluşan sosyal sermayenin yanı sıra yaptıkları işin nitelik ve niceliğini etkileyen, kişiliklerinin bir yönünü oluşturan ve zihniyetleriyle ilgili olan pozitif psikolojilerine de bağlıdır.

İş tatmini üzerinde pozitif etkisi belirlenen PPS ve alt bileşenleri literatürde geliştirilebilir birer psikolojik kavram olarak incelenmiştir (Luthans, Avey, v.d., 2006: 388; Luthans ve Youssef, 2004:152). Bu çalışmada elde edilen araştırma verileri çerçevesinde, PPS'nin alt bileşenlerinin nasıl geliştirilebileceği sorgulanmış ve yapılan analizde çalışanların esnekliklerinin, özyeterlilik, umut ve iyimserlikleri aracılığıyla geliştirilebileceği bulgusuna varılmıştır. Böylece teorik çalışmalarla (Luthans, Youssef, v.d., 2007:120-122) örtüşen bir sonuç elde edilmiştir. Bu bulgu, PPS bileşenlerinin birbirleriyle pozitif ilişkili olduğu bulgusuyla birlikte değerlendirildiğinde, bileşenlerin sinerjik özelliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla ilgili yöneticilerin, çalışanların özyeterlilik, umut, iyimserlik veya esnekliklerinden birini geliştirmek üzere yapacakları yatırım ya da gerçekleştirecekleri uygulamalar, diğer üç bileşeni de pozitif yönde etkileyerek PPS düzeyinin artmasını sağlayacaktır.

Demografik faktörlerin PPS ile iş tatmini ilişkisindeki moderatör rolü incelendiğinde, mesleki konum, deneyim ve yaş değişkenlerinin moderatör etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

İşçiler açısından PPS ile iş tatmini ilişkisinin, memurlara nazaran daha zayıf olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmanın yapıldığı kuruluşa ilişkin veriler göstermektedir ki, işçiler ile memurlar arasındaki bu farklılığın olası sebeplerinden biri, işçilerin memurlardan daha az ücret almasıdır. Araştırmanın yapıldığı kuruluştaki çalışan işçilerin genel olarak memurlara göre çalışma koşullarının daha ağır olması, işlerinin daha rutin olması ve bedensel çalışmaya dayanması, işçi-memur arasındaki farklılığın diğer olası sebepleridir. Elde edilen bulgu göstermektedir ki, memurlara nazaran daha rutin olan işleri beden gücüyle, daha çok yorularak ve buna rağmen daha az ücret karşılığında

yapan işçilerin işten duydukları tatminsizlik daha yüksektir. Bu durumda, PPS düzeyleri yüksek olsa da, çalışanların işten daha çok tatmin olmalarını sağlamakta yetersiz kalmaktadır. Başka bir deyişle, yukarıda sayılan veri koşullarda çalışan işçilerin işten tatmin olmaları için, PPS düzeyinin yüksek olmasından ziyade, iktisadi açıdan tatmin edici koşullarda çalışmanın daha önemli bir faktör olduğu ortaya çıkmıştır.

Yaş faktörünün ve iş hayatındaki deneyimin moderatör rolü üstlendiği PPS ve iş tatmini ilişkisinde, deneyimi ve yaşı ortalamasının üstünde olan çalışanlarda PPS ve iş tatmini ilişkisinin, daha deneyimli ve yaşlı çalışanlara nazaran daha zayıf olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, çalışanların yaşlandıkça ve deneyim kazandıkça iş tatminlerinin yükseldiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Bu bulgular, deneyim ile iş tatmini ilişkisini ve yaş ile iş tatmini ilişkisini inceleyen araştırmalardaki (Oshagbemi, 2000; Okpara, 2006; Weaver, 1980; Lee ve Wilbur, 1985; Baş ve Ardıç, 2002) bulgularla paraleldir. Deneyim ve yaşın PPS ile ilişkisi ise negatiftir. Dolayısıyla ortalamasının üstünde yaşa ve deneyime sahip çalışanlar ile ortalamasının altındaki çalışanlar arasında tespit edilen bu farklılığın olası sebebi, yaşla birlikte kazanılan deneyimle birlikte iş tatmininde artış olmasına rağmen, PPS düzeyinin düşmesidir. Araştırmanın yapıldığı kuruluştaki çalışanların çoğunluğunun rutin işler yaptığı göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların, yıllarca yaptıkları ve deneyim kazandıkları iş dışındaki işleri başarıyla yapabilecekleri konusunda kendilerini yetersiz hissetmeleri ya da mevcut işlerini farklı koşullarda yapma esnekliğini yitirmeleri, umut ve iyimserliklerinin azalması, yani kısaca PPS düzeylerinin azalması olağan bir sonuçtur.

Bir diğer olası yorum ise şudur: Genç ve daha deneyimsiz çalışanların işlerini başarıyla yapabileceklerini, farklı şartlar altında istenen performans gösterebilecek esnekliğe sahip olduklarını, başarısız olduklarında bunun kendi çaba ve performanslarındaki yetersizliğin bir sonucu olabileceğini düşünmeleri, kısaca PPS düzeylerinin yüksek olması, işlerinden duydukları tatminin yüksek olmasını sağlamaktadır. Çünkü henüz, yaş ve deneyimin beraberinde getirdiği, beklentilerini iş hayatının gerçeklerine göre ayarlamaktan kaynaklanan karamsar ve özgüvensiz bir tutum içine girmemişlerdir. Bu durumda, çalışanların iş tatminlerini artırmak için deneyim kazandıkça PPS düzeylerini de artıracak, özyeterlilik, umut, iyimserlik ve esnekliklerini artıracak ya da geri kazandıracak şekilde kendilerini geliştirmeleri gereği ortaya çıkmıştır.

PPS ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olması, genelde yöneticilerin, özelde insan kaynakları uzmanlarının, çalışanların PPS'lerinin gelişimine çok önem vermeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, iş tatmini için çalışanlara iktisadi açıdan tatmin edici çalışma koşullarının sağlanması gerektiği gerçeği, elde edilen çıkarımlar arasındadır.

Özellikle kalıcı istihdam anlayışının hakim olduğu örgütlerde, çalışanların deneyim ve kıdem kazandıkça, işe karşı pasif bir tutum sergilemek ve rutin bir çalışma tarzı benimsemek yerine, esnek iyimser bir bakışla, hatalarından gerekli dersleri çıkarabilen, özyeterliliklerini, umut ve esnekliklerini geliştirebilen, değişen koşullara ayak uydurabilen bireyler olabilmelerini ve böylece daha aktif bir tutum sergilemelerini sağlamak gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu ise çalışanların PPS'lerinin geliştirilmesi ile mümkündür. Zira PPS düzeyi yüksek olan, yani daha umutlu, iyimser, esnek ve özyeterliliği daha yüksek çalışanların, günümüz örgütlerinin karşı karşıya oldukları dinamik ve

küresel çevresel koşullarla, PPS düzeyleri düşük olanlara nazaran daha iyi mücadele edebilecekleri daha olasıdır. PPS geliştirmek için örgütler, çalışanların PPS düzeylerini belirlemek üzere testler yapabilir ve elde ettikleri veriler doğrultusunda özgün programlar tasarlayıp uygulayabilirler. Örneğin, çalışanlara senaryo analizi, örnek olay çalışmaları yaptırılabilir, işleri küçük parçalara bölerek yapmaları ve başarı deneyimi kazandırılabilir, pozitif geribildirim ve katılımcı bir çalışma ortamı sunulabilir, çalışanların rasyonel bir biçimde kendi performanslarını değerlendirmeleri sağlanabilir. Böylece “sosyal yönden karmaşık kaynak” olarak nitelendirilen insan kaynağı, insan sermayesi ve sosyal sermayenin yanı sıra, sahip olduğu PPS sayesinde, örgütler açısından taklit edilmesi zor bir kaynak haline getirilebilir.

Bu araştırma, sadece bir işletmenin çalışanları üzerinde yapıldığından, sonuçlarının genellenebilirliği noktasında yetersiz kalmaktadır. İş tatmini üzerindeki anlamlı ve pozitif etkisi tespit edilen PPS'nin, günümüz çalışma ortamında, işletmelere sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayan (Akçay, 2011) ve insan kaynaklarının etkin yönetimi için önemli bir sermaye türü olduğunu ortaya koyacak araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

KAYNAKÇA

i. Kitap

- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*, 10.Ed., New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, New York: Oxford University Press.
- Seligman, M.E. (1998). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*, New York: Pocket Books.
- Smith P. C., Kendall, L. M., Hullin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*, Chicago, IL: Rand McNally.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G.W, Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, University of Minnesota, Minneapolis.

ii. Makale

- Adams III, V. H., Snyder, C. R., Rand, K. L., King, E. A., Sigmon, D. R., Pulvers, K. M. (2003). Hope in the Workplace, *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, Ed. R. A. Giacalone and C. Jurkiewicz, Sharpe, New York, 367-377.
- Akçay, V.H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü Sağlamadaki Rolü, *Gazi Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 13/1, 73-98.
- Baş, T., Ardiç, K. (2002). The Impact of Age on the Job Satisfaction of Turkish Academicians, *Gazi Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 3, 89-102.
- Brief, A. P., Weiss, H. M. (2002), Organizational Behavior: Affect in the Workplace, *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Farrell, D. (1983). Exit, Voice, Loyalty, and Neglect as Responses to Job Dissatisfaction: A Multidimensional Scaling Study, *Academy of Management Journal*, 26 (4), 596-607.
- Goldsmith, A. H., Darity, W., Veum, J. R. (1998). Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages, *Review of Black Political Economy*, 26(2), 13-22.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1975). Development of Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Iaffaldano, M. T., Muchinsky, P. M. (1985). Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. B., Thoresen, C. J. (2003), The Core Self Evaluation Scale: Development of A Measure, *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Judge, T. A., Heller, A. D., Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Judge, T. A., Ilies, R. (2004). Affect and Job Satisfaction: A Study of Their Relationship at Work and at Home, *Journal of Applied Psychology*, 89 (4), 661-673.
- Judge, T.A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review, *Psychological Bulletin*, 127 (3), 376-407.
- Koys, D. J. (2001). The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit-Level, Longitudinal Study, *Personnel Psychology*, 54, 101-114.
- Lee, R., Wilbur, E. R. (1985). Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics and Job Satisfaction: A Multi-Variate Analysis, *Human Relations*, 38 (8), 781-791.
- Lund, D.B. (2003). Organizational Culture and Job Satisfaction, *Journal of Business & Industrial Marketing*, 18 (3), 219-236.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, B. J., Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro Intervention, *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage, *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143-160.
- Luthans, F., Luthans, K. W., Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital, *Business Horizons*, 47 (1), 45-50.
- Luthans, F., Zhu, W., Avolio, B. J. (2006). The Impact of Efficacy on Work Attitudes across Cultures, *Journal of World Business*, 41, 121-132.
- Okpara, J. O. (2006). The Relationship of Personal Characteristics and Job Satisfaction: A Study of Nigerian Managers in the Oil Industry, *Journal of American Academy of Business*, 10 (1), 49-58.

- Oshagbemi, T.. (1999). Overall Job Satisfaction: How Good are Single Versus Multiple-Item Measures?, *Journal of Managerial Psychology*, 14 (5), 388-403.
- Oshagbemi, T.. (2000). Satisfaction with Co-Workers' Behavior", *Employee relations*, 22 (1), 88-105.
- Ostroff, C.. (1992). The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance: An Organizational Level Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 77 (6), 963-974.
- Quinn, B.. (2005). Enhancing Academy Library Performance Through Positive Psychology", *Journal of Library Administration*, 42 (1), 79-101.
- Saari, L. M., Judge, T. A.. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction", *Human Resource Management*, 43 (4), 395-407.
- Sousa-Poza, A., Sousa-Poza, A. A.. (2000). Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox, *Kyklos*, 53 (2), 135-152.
- Spector, P. E.. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey, *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Stajkovic, A. D., Luthans, F.. (1998a). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches, *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Stajkovic, A. D., Luthans, F.. (1998b). Self-Efficacy and Work Related Performance: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Weaver, C. N.. (1980). Job satisfaction in the United states in the 1970s, *Journal of Applied Psychology*, 65, 364-367.

iii. Internet

- Luthans, F.. (2007). Hope, Optimism and Other Business Assets: Why Psychological Capital is so Valuable to Your Company", *Gallup Management Journal- Interview with Fred Luthans*, January 11, 13.03.2009 <http://gmj.gallup.com>.