



# POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ DOĞRUSAL VE DOĞRUSAL OLMAYAN ETKİLERİ: ÖZEL EĞİTİM ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

LINEAR AND NONLINEAR EFFECTS OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON SPECIAL EDUCATION STAFF

Ahmet YILDIRIM<sup>1</sup>

## Öz

Pozitif psikolojik sermaye, bireyin güçlü yönlerini konu alan, kapasitesini yükseltmeyi, potansiyelini ortaya çıkarmayı öngören ve örgütsel etkinliği arttırmak için bireyin pozitif yönlerin güçlendirilmesi gerektiğini vurgulayan bir içeriğe sahiptir. Öte yandan insan kaynağının örgütler açısından önemine bağlı olarak çalışanların iş tatmin düzeyleri giderek önem kazanmaktadır. Çalışanlar açısından ise, iş tatmini birçok etkinin baskısı altındadır. Bu çalışmada çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin iş tatmini üzerindeki doğrusal ve doğrusal olmayan etkilerini inceleyerek çalışanın iş tatmini etkileyen faktörlerin sınıflandırmasını amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye'nin Batısında yer alan bir İl'de hizmet veren Özel Eğitim Rehabilitasyon merkezlerinde çalışan 192 özel eğitim çalışanın tamamına gönderilen anket formlarından geri dönen yeterli ve veri anlamlılığına sahip formlardan 152'si araştırmaya dâhil edilmiştir. Elde edilen veriler birinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucu pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutları iş tatminini belirleyen başlıca faktörler olarak tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin özyeterlilik boyutunun anlamsız çıkmasından dolayı özyeterlilik boyutu değerlendirmeye alınmamıştır. İş tatmini ölçeği ise tek boyut üzerinden değerlendirilmeye alınmıştır. Çalışmada özel eğitim çalışanlarının pozitif psikolojik sermayeye düzeyleri ile iş tatmin seviyeleri arasındaki doğrusal olmayan etkiyi test etmek için kukla değişkenli regresyon analizi yardımıyla ceza-ödül karşıtlığı analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz neticesi pozitif psikolojik sermayenin umut, esneklik ve iyimserlik boyutları iş tatmini üzerinde güdüleyici faktör olarak tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Tatmini, Özel Eğitim Çalışanı, Doğrusal Olmayan Etki

## Abstract

Positive psychological capital has a content that focuses on the strengths of the individual, envisages increasing his capacity, revealing his potential, and emphasizes that the positive aspects of the individual should be strengthened in order to increase organizational efficiency. On the other hand, depending on the importance of human resources for organizations, job satisfaction levels of employees gradually gain importance. For employees, job satisfaction is under the pressure of many influences. In this study, it is aimed to classify the factors affecting the job satisfaction of employees by examining the linear and non-linear effects of employees' positive psychological capital on job satisfaction. In this study, 152 questionnaires obtained from Special Education Rehabilitation Centers employees working in a province located in the western of Turkey were included in the study. As a result of the research, the first level multifactorial confirmatory factor analysis (CFA), the hope, resilience and optimism dimensions of the positive psychological capital scale were determined as the main factors determining job satisfaction. Since the self-efficacy dimension of the positive psychological capital scale was found to be insignificant, the self-efficacy dimension was not included in the evaluation. The job satisfaction scale was evaluated as a single dimension. In the study, in order to test the non-linear effect between the positive psychological capital levels of special education employees and their job satisfaction levels, a penalty-reward contrast analysis was conducted with the help of regression analysis with dummy variables. As a result of this analysis, the hope, flexibility and optimism dimensions of positive psychological capital were determined as motivating factors on job satisfaction.

**Keywords:** Positive Psychological Capital, Job Satisfaction, Special Education Employees, Nonlinear Effect

<sup>1</sup> Doç.Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, [ahmet.yildirim@sdu.edu.tr](mailto:ahmet.yildirim@sdu.edu.tr), Orcid: 0000-0002-1208-071X

Makale Türü: Araştırma Makalesi – Geliş Tarihi: 24.07.2020 – Kabul Tarihi: 15.09.2021

DOI:10.17755/esosder.773594

Atıf için: Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2021;20(80):

**Etik Kurul İzni:** Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu 14.07.2020 tarih ve 94/7 sayılı kararı ile uygun bulunmuştur.

## GİRİŞ

Toplumsal sistemde normal gelişim gösteren çocuklar olduğu kadar özel eğitim ihtiyacı olan çocuklar da yaşamlarını sürdürürler. Özel gereksinimi olan çocukların normal bir birey davranışı gösterebilmeleri için en büyük ihtiyaçları ise özel eğitimidir. İzci'ye göre (2005) özel eğitim; “özel yetişmiş personel tarafından, özel olarak hazırlanmış programlara göre özel eğitime muhtaç çocuğun engel ve özelliklerine uygun şekilde düzenlenmiş eğitim ortamında verilen eğitimidir”. Diğer ifadeyle özel eğitim; özel gereksinim ihtiyacı olan bireylerin eğitim ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak üzere geliştirilmiş eğitim programları ile bahse konu olan bireylerin gelişim ve akademik disiplin alanlarındaki ihtiyaçlarına bağlı olarak uygun ortamlarda sürdürülen eğitim olarak tanımlanabilir (Çağlar, 1998). Özel gereksinime ihtiyaç duyan çocukların eğitimi, zihinsel, işitme ve görme engelliler özel eğitim öğretmenliği bölümlerinde akademik çalışmalar yürüten bilim insanları tarafından ve ilgili alanlardaki uzmanlarla, ihtiyaçlara göre hazırlanmış eğitim programları ve yöntemlerle, gerekli fiziki ve psikolojik ortamlarda özveri ile yürütülmektedir (Çakıroğlu, 2016; Eldeniz Çetin ve Şen, 2017).

Bu çalışma, özel eğitim ve rehabilitasyon alanında yoğun iş yükü, ağır düzeyde etkilenmiş zihinsel ve bedensel engelli çocuklarla çalışmanın getirdiği baskı, mental ve fiziksel yorgunluk, engelli bireyler ve ailelerini duygusal yönden destekleme gayreti gibi etkenlerin altında çalışan eğitim çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin iş tatminlerine yönelik etkilerine dayanmaktadır.

Özel eğitim alanında çalışan eğitim çalışanlarının yaptıkları işte verimli çalışabilmeleri ve başarılı olmaları için kendilerini geliştirmeleri büyük önem arzeder. Dolayısıyla alanda çalışanların kendilerini işine karşı ne derece yeterli hissettikleri de bu bağlamda önem kazanmaktadır. Hassas bir çalışma alanı olan özel eğitim sürecindeki ağır çalışma koşulları ve örgütsel düzeyde yapısal eksiklikler çalışanların emek sürecinde zorluklar yaşamaları kadar, dolaylı yönden eğitime ihtiyaç duyan öğrencilerin eğitim ve bakım hizmetleri açısından yetersiz hizmet almalarına da neden olmaktadır. Özel eğitime yönelik olarak hizmet veren örgütlerde görev yapan eğitim çalışanları, eğitim ve bakım hizmetinin gerektirdiği özel ilgi ve özen, eğitim sürecinin uzunluğu ve belirsizliğinden dolayı çeşitli sıkıntılarla yüzleşmek durumunda kalmaktadırlar.

Özel eğitime yönelik örgütlerde çalışanlar, yaptıkları işin doğası gereği insanlarla sürekli olarak etkileşim halinde olmak durumundadır. Özel eğitim sürecinde, eğitime ihtiyaç duyan öğrenci ile beraber ailesiyle de sürekli temas içerisinde olan çalışanların girift ve yoğun sosyal ilişkileri, eğitim çalışanları üzerinde psikolojik bir baskı unsuru oluşturmaktadır. Bu baskı nihai olarak eğitim çalışanlarını etkilemekte ve doğal olarak psikolojik sermaye kaybına, iş tatminsizliğine ve düşük performans gibi olumsuz sonuçlara da yol açabilmektedir.

Örgütlerin amaçlarına ulaşmasında çalışanların örgütün amaçları doğrultusunda ortaya koyacakları performans belirleyici olmaktadır. Özellikle özel eğitim alanında çalışanların beklenen performansı sergileyebilmeleri beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanmasına, mutlu olmalarına ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olmasına bağlıdır. Bu meyanda çalışanların mevcut potansiyelinin örgüt amaçları doğrultusunda ortaya çıkarılması ve çalışanlardan yüksek düzeyde verim elde edilebilmesinde pozitif psikolojik sermayenin önemi giderek artmaktadır.

Psikolojik sermaye kavramı temelde örgütte çalışanın olumlu yönlerini ön planda tutarak çalışanların neyi iyi yapabildiklerini ortaya çıkarma ve çalışanı örgüt için yararlı hale getirme amacına odaklanmaktadır. Yapılan araştırmalar çerçevesinde örgütlerin sahip olduğu

insan kaynağının performansı arttırmak için önem verilmesi gereken bir konu olarak değerlendirilmeye başlaması, psikolojik sermaye kavramına olan ilginin giderek artmasına neden olmuştur (Luthans, Avey, Avelio, Peterson 2010: 41). Pozitif psikolojik sermaye genel anlamda tecrübe veya eğitim ile değişebilen ve geliştirilebilir özellikler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Çetin, Basım, 2012:123). Bu bağlamda pozitif psikolojik sermaye çeşitli uygulamalarla geliştirilebilir yapısı dolayısıyla, kişinin potansiyelinin anlaşılması, ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi açısından dinamik bir yapısı bulunmaktadır (Luthans, Avey ve Patera, 2008).

Eğitim örgütlerinde eğitim çalışanlarının ortaya koyacağı çaba örgütlerin belirlenmiş amaçlarına ulaşması bakımından önemlidir. Eğitim çalışanlarının psikolojik sermayelerinin yüksek olması işe dair tatmin duygularını arttıracak gibi, eğitim çalışanının örgütün amaçları etrafında birleşmelerini sağlayacaktır. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile iş tatmini arasında anlamlı, pozitif yönlü, doğrusal bir ilişkinin varlığından söz edilebilir (Akçay, 2012: 123-140; Erkuş ve Fındıklı, 2013:302-318; Larson ve Luthans, 2006:44-61; Bickes, Yılmaz, Demirtaş, Uğur, 2014:97-121; Appolis, 2010). Luthans ve arkadaşları tarafından farklı örneklemeler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu gözlemlenmiştir (Luthans, Norman, Avolio, Avey, 2008: 219-238).

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarına ilişkin yürütülen araştırmalarda ise, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir (Larson, Luthans, 2006:44-61, Stajkovic, Luthans, 1998:240-261, Youssef, Luthans, 2007:774-800). Luthans ve arkadaşlarının (2008:232) üç çalışmayı değerlendirdikleri çalışmalarında, psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta ve güçlü düzeyde ilişkinin varlığını belirlemişlerdir.

Şen ve diğerleri (2017: 177) kamu çalışanlarının dikkate aldıkları bir çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki belirlemişlerdir. Çetin (2011) ise kamu sektörü çalışanları üzerinde yürüttüğü araştırmasında; psikolojik sermaye boyutları olan umut, iyimserlik ve dayanıklılık ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulgusuna ulaşmış ancak öz yeterlilik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edememiştir. Kwok ve diğerleri (2015: 574) Çin’de beyaz yakalılar ile ilgili bir çalışmada, psikolojik sermayenin ümit, öz yeterlilik ve iyimserlik boyutlarının iş tatmini ile orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki içerisinde olduğunu, buna karşın dayanıklılıkla iş tatmini arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Ocak, Güler ve Basım (2016:113-130) Bosnalı öğretmenler üzerine yaptıkları araştırmada, psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki söz konusu iken, psikolojik sermayelerinin umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir.

Durkheim sosyal olayların nedenleri yine başka sosyal olaylarda aranması gerektiğini ifade etmiştir (Durkheim, 2016:130). Durkheim’in bu yaklaşımı bizi “davranışın” nedenleri üzerinde doğrusal olmayan etkenleri de düşünmemize yönlendirirken, olguları tasvir etmemizde geleneksel yaklaşımın dışında yeni bir arayış imkânı da verir. Bu bağlamda son yıllarda pazarlama alanında yapılan çalışmalarda müşteri tatminine yönelik olarak farklı değişkenlerin etkisinde doğrusal olmayan bir ilişkinin varlığına işaret eden araştırmalara sıklıkla rastlanmaktadır (Matzler, Sauerwein, 2002: 314-332; Mikulic, Prebezac, 2011: 688-696; Albayrak, Caber, M. 2013, 149-166; Albayrak, 2005:17-28).

Alanyazında motivasyon kuramı üzerine temellendirilen “Kano Modeli” olarak da bilinen ve müşteri tatminine yönelik değişkenlerin etkisinin farklı boyutlarını açığa çıkarmaya yönelik çalışmalar son dönemlerde yer almaya başlamıştır (Kano, Seraku Takahashi ve Tsjui, 1984). Bu model ağırlıklı olarak geleneksel etkilerin dışında doğrusal olmayan faktörleri dikkate alarak müşteri tatminindeki çok faktör yapısını analiz etmek üzere kullanılmıştır (Davras, 2019:127-138). Bu modelin etkisi farklı disiplinlerde kendisine karşılık bulmuştur. Örneğin, Turizm alanında Albayrak ve Caber (2013), Davras, (2019), Mikulic, Prebezac (2011), Lee, Min (2013), sağlık alanında Matzler, Sauerwein (2002), bankacılık alanında Johnston (1995) ve otomotiv sektöründe Mittal, Ross ve Baldasare (1998) değişkenler arasında doğrusal olmayan ilişkileri ortaya koymuşlardır.

Öte yandan Matzler, Fuchs ve Schubert (2004) ve Matzler ve Renzl (2007) insan kaynakları yönetimi alanında Kano modelinin çalışan tatmini üzerinde de uygulanabileceğini yaptıkları çalışmaları ile önermektedirler. Ancak örgütsel davranış disiplininde değişkenler arasında doğrusal olmayan bir ilişkinin tespitine yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, bir özveri mesleği olan özel eğitim alanında görev yapan eğitim çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye boyutlarının iş tatmini üzerindeki doğrusal olmayan etkileri tespit edilmesinin alanyazına katkı sağlayacağı varsayılmaktadır.

## 1.KURAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. İş Tatmini

İş, ekonomik bir etkinlik olmasının yanı sıra, bireyin kişiliği üzerinde etkili olan belirleyici bir güçtür. Bu nedenle iş tatmini kavramı, örgütsel davranış çalışmalarında geniş yer bulmaktadır. Karmaşık ve çok etkileyici çok olan bir kavram olarak değerlendirilebilecek bir kavram olan iş tatmini kişiden kişiye farklılık gösteren bir olgudur. Alanyazında ilgi ile takip edilen bir kavram olması aynı zamanda örgütler ve işgörenler açısından da farklı boyutlarda her zaman önem taşıdığı da göstermektedir.

Bir çalışan tutumu olarak değerlendirilebilecek olan iş tatmini kavramı, işin niteliğinin işgören tarafından değerlendirilmesi neticesi ortaya çıkan ve iş hakkındaki duyguyu ifade etmektedir (Robbins ve Judge, 2012:76). İş tatmini işgörenin işi ve işyeri ile ilgili genel duygu ve düşüncesi hakkında fikir verebilecek önemli bir değişken olarak değerlendirilebilir. Aynı zamanda iş tatmini, işgörenin işini ya da işle ilgili yaşantısını memnuniyet verici bir durum olarak algılaması halidir (Baş ve Ardıç, 2002:89). Diğer bir ifade ile iş tatmini ihtiyaçların tatmin edilmesi sonucu oluşan mutluluk durumu olarak tanımlanabilir (Halsey, 1988: 884).

Bu bağlamda iş tatminini işe ait bireysel değerlendirme sonucunda ortaya çıkan duygusal durum şeklinde tanımlamak mümkün hale gelmektedir. Çalışanların iş tatmininin sağlanması, örgütlerin en önemli görevlerinden birisidir. İyi motive olmuş ve iş tatminine ulaşmış çalışanlar, daha yüksek morale sahip olmakta ve bunun neticesinde işyerine olan yararları artmaktadır (Schoderbek, vd., 1991). İş görenlerin iş yaşamında maddi ve manevi yönden hoşnut olması örgüte karşı bağlılığını artırarak iş tatmininin de olumlu yönde etkilenmesine katkı sağlamaktadır. Çalışanların iş tatmininin artması işgörenlerin işlerini yerine getirirken örgüte sağladığı fayda artarak, çalışanların kendilerine olan güveni de artmaktadır (Mammadova, 2013: 17). İşgörenlerin, iş tatmininin örgüt içerisinde sağlanması ise, hem bireyler için hem de örgütün yararı için büyük önem taşımaktadır.

Genel anlamda tutumsal bir değişken olan iş tatmini, kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karşı almış olduğu pozitif bir tutum (Ugboro/Obeng, 2000: 254), çalışanın işinden memnuniyet düzeyi olarak değerlendirilebilir (Gohel, 2012: 36; Spector, 1997: 2). İşinde memnuniyet düzeyi açısından sorun yaşayan çalışanlar, hissettikleri olumsuz duygulara bağlı olarak

bedensel, ruhsal ve sosyal problemlerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum bireylerde işten uzaklaşma, işi terk etme, sık sık iş değiştirme gibi iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik belirtileri ortaya çıkmaktadır (Serinkan ve Bardakçı, 2009: 118).

Alanyazında genel olarak bireyin çalışma ortamına yönelik reaksiyonu olarak tanımlanan iş tatmini (Berry, 1997), ücret, statü, yetki, çalışma ortamı, ilişkiler, psikolojik sermaye gibi pek çok değişkenin etkisi altındadır. Vroom, iş tatminini çalışanın işindeki rolüne karşı duygusal tepkisi olarak tanımlamakta, olumlu tepkileri iş tatmini, olumsuz tepkileri ise iş tatminsizliği olarak ifade etmektedir (Vroom, 1967:99). İş tatmini kavramını etkileyen birçok faktörden bahsedilebilir. Bu faktörleri iki ana kategoride sınıflandırmak mümkündür. Bunlardan ilki, bireyin duyguları, düşünceleri, kişilik yapısı ve isteklerinin yer aldığı psikolojik unsurlardır. Diğeri ise işe yönelik faktörlerdir (Kök, 2006:293). Doğal olarak iş tatminini oluşturan faktörlerin bireyin beklentilerini karşılama düzeyi iş tatminini arttıracak veyahut düşürecektir.

İş tatmini temelde psikolojik bir durumdur ve duygusal bir içeriğe sahip olduğu kadar zihinsel değerlendirmeleri de kapsamakta zaman içerisinde kalıcı olabilmektedir (Veenhoven, 1996:1-46). Farmer ve Richman (1974) yaptıkları bir çalışmada kendine güvenen, benlik duygusu gelişmiş ve kendini gerçekleştirme düzeyi yüksek olan bireylerin tatmin olma düzeylerini daha yüksek olarak tespit etmişlerdir.

## 1.2.Pozitif Psikolojik Sermaye

Pozitif örgütsel davranış paradigması, çalışanların iş yaşamında mutlu ve iyimser oldukları takdirde verimlilikleri ve performanslarının artacağını ve örgüte daha çok katkı sağlayacaklarına dikkat çekmektedir. Luthans (2002:59), pozitif örgütsel davranışı “günümüz örgütlerinde performansı iyileştirmek için pozitif yönelimli, ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili olarak yönetilebilir, insan kaynağı güçleri ve psikolojik kapasitelerine ilişkin çalışma ve uygulama” şeklinde tanımlamaktadır. Pozitif örgütsel davranış kapsamında tartışılan kavramlardan birisi de pozitif psikolojik sermayedir. Luthans ve Youssef (2007:327) pozitif örgütsel davranışın, pozitif psikoloji tarafından desteklenen ve harekete geçirilen örgütsel çalışmalar için sadece pozitif yönelimli bir yaklaşım olmadığını, bu alanın kendine özgü ayırt edici özellikleri olduğunu belirtmektedirler.

Pozitif psikolojik sermaye kavramı, örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmelerinde insan kaynaklarının değerli olduğuna, bu bağlamda çalışanların olumlu psikolojik durumlarının önemine vurgu yapmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye günümüz örgütlerinde insan sermayesini daha iyi anlamak ve ondan daha çok fayda sağlanması için daha anlaşılır bir kavramsal çerçeve ortaya koymaktadır (Kutanis ve Oruç, 2014: 150). Örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanlarında yeni bir bakış açısı sunan ve psikolojik öncülleri ön planda tutan pozitif psikolojik sermayenin alanyazında öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık olmak üzere dört boyut altında incelendiği görülmektedir (Luthans vd. 2005:249-271) Bunlar;

**Özyeterlilik:** Kişiyi zorlayacak görev ve sorumluluklarla baş edebilecek biçimde gereken çabayı gösterebilme konusundaki yeterlilik,

**İyimserlik:** Geleceğe dönük başarılı olunacağına dair pozitif yaklaşım,

**Umut:** Başarılı olmak, hedefe yönelik kararlılık ve gerektiğinde hedefe giden yollarda değişiklik yapabilme yönünde ümitvar olmak,

**Dayanıklılık:** Yaşadığı zorlukların üstesinden gelmeyi, güçlüklerden, çatışmalardan, başarısızlıklarla karşı karşıya kaldığında başarıya ulaşmak için kendini toparlamak ve hatta eskisinden daha azimli olmak.

Pozitif psikolojik sermaye üzerine yapılan araştırmalarda, pozitif psikolojik sermaye düzeyinin, çalışanların iş tatminini, örgütsel bağlılıklarını, yenilikçilik anlayışlarını, kariyer, liderlik eğilimlerini, öğrenme becerisi ve girişimciliklerini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (Luthans, Avey, Avolio, Norman, Combs 2006: 42). Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011:146) gerçekleştirdikleri meta analiz araştırmalarında sinizm, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve endişe gibi istenmeyen çalışan davranışları ile psikolojik sermaye arasında ise negatif yönlü güçlü bir ilişki tespit etmişlerdir.

### 1.3.Pozitif Psikolojik Sermaye İş Tatmini İlişkisi

Son dönemlerde yapılan araştırmalar pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ve iş performansı gibi örgütsel ardıllarla ilişkili olduğunu göstermektedir (Erkuş, Fındıklı, 2013:303). Psikolojik sermaye ile iş tatmini bir arada dikkate alan çalışmalarda (Akçay, 2012, Erkuş ve Fındıklı, 2013; Macit, Karaman ve Ceran, 2020; Kutanis ve Oruç, 2014; Larson ve Luthans, 2006; Bickes vd.2014; Appollis 2010; Bergheim, 2014:32) iki değişken arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu varsayımı benimsenmiştir.

Herzberg (1959) çift faktör kuramında, içsel (motivasyonel) faktörlerin tatmin sağladığını, dışsal (hijyen) faktörlerin ise tatminsizliği önlediğine işaret etmiştir. Kurama göre içsel (motivasyonel) faktörler; “tanınma, başarı, ilerleme imkânları, sorumluluk, işin kendisi” gibi faktörler olup çalışanın tatminine imkân veren faktörlerdir. “Örgüt politikası ve yönetim, maaş, statü, denetim, kişilerarası ilişkiler, iş güvenliği, çalışma koşulları” gibi faktörler ise dışsal (hijyen) faktörler olup bireydeki tatminsizliği önlemektedir (Herzberg, 1968).

Son yıllarda farklı disiplinlerde gerçekleştirilen çalışmalarda değişkenler arası ilişkinin doğrusal yönlü olmayabileceğine dair de sonuçlar da elde edilmiştir. Doğrusal olmayan bir ilişki, bir değişkendeki değişimin diğer değişkendeki sabit bir değişime karşılık gelmediği ön kabulüne dayalı bir ilişki türüdür. Dolayısıyla iki değişken arasındaki ilişkinin öngörülemez bir şekilde ya da hiç olmadığı anlamına gelebilir (Bülbül, Giray, 2012). Bu bağlamda değişkenler arasında doğrusal olmayan ilişki varsayımına göre, ilişki aranan değişkenin olumlu etkisinden ziyade olumsuz etkisi iş tatminine daha fazla etki etmektedir (Mittal ve Baldasare, 1996). Bu bağlamda Kano ve arkadaşları müşteri tatmini ve ilişkili değişkenler arasındaki doğrusal olmayan ilişkileri tespit etmek üzere Herzberg’in çift faktör kuramını temele alarak yeni bir model önermişlerdir (Kano, Seraku, Takahashi ve Tsuji 1984). Matzler ve Renzi (2007), Kano modelindeki bazı zorluklardan hareketle model temel, performans ve heyecan faktörlerine indirgeyerek üç faktör kuramı olarak ifade etmişlerdir. Modelde öne çıkarılan temel faktörler yani diğer bir ifade ile tatminsizlik yaratan faktörler, sunulduğunda tatminsizlik yaratan, ancak karşılandığında tatmini arttırmayan asgari özellikler olarak ifade edilir. Heyecan faktörleri ise, sunulduğunda tatmini arttıran, sunulduğunda tatminsizliğe neden olmayan faktörlerdir. Performans faktörleri, performansın yüksek olması durumunda tatmini arttıran, performansın düşük olması durumunda tatminsizliğe neden olan özelliklerdir (Davras, 2019).

Alanyazında yukarıda işaret edilen kategorik sınıflandırmaların yapılabilmesi için çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Ancak, üç faktörlü yapıya uyarlanabilme imkânı daha fazla olan ceza-ödül karşıtlığı analizi, diğer yöntemlere göre daha fazla kullanılmaktadır (Busacca ve Padula, 2005). Alanyazında değişkenler arasında doğrusal olmayan ilişkiye yönelik ceza-ödül karşıtlığı tekniği, kukla değişkenli regresyon analizi yardımıyla yapılmaktadır (Mikulic ve Prebezac 2012).

Martensen ve Gronholdt (2001), Kano modelinden esinlenerek çalışan tatminini etkileyen faktörleri “olması gereken”, “değer artırıcı” ve “hibrit” faktörler olarak sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmaya göre “olması gereken” faktörler çalışanların beklentilerinin karşılanması ve aşılması durumunda genel tatmin durumunu etkilemezler.

Değer artırıcı faktörler ise, çalışanlar için memnuniyetsizliğe yol açmayan, ancak sunulduğunda tatmini artıran, sunulmadığında ise memnuniyetsizlik yaratmayan faktörlerdir. Hibrit faktörler ise performansa bağlı olarak çalışan tatmini üzerinde olumlu veya olumsuz etkide bulunurlar. Matzler ve Renzl (2007) ise iş arkadaşları, amirler, kendini geliştirme ve işin doğası boyutlarını “hijyen faktörler”, ücret ve sorumluluk boyutlarını “hibrit faktörler” ve çalışma koşulları boyutunu ise “güdöleyici faktörler” içinde sınıflandırmıştır. Bu çalışmada çalışan tatmini etkileyen faktörlerin sınıflandırılmasında Matzler ve Renzl’in yaklaşımı esas alınmıştır.

Bu kapsamda, araştırmanın temel hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H1: Doğrusal ilişki varsayımına göre pozitif psikoloji sermaye boyutları iş tatminini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H2: Doğrusal olmayan ilişki varsayımına göre pozitif psikoloji sermaye boyutları iş tatminini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

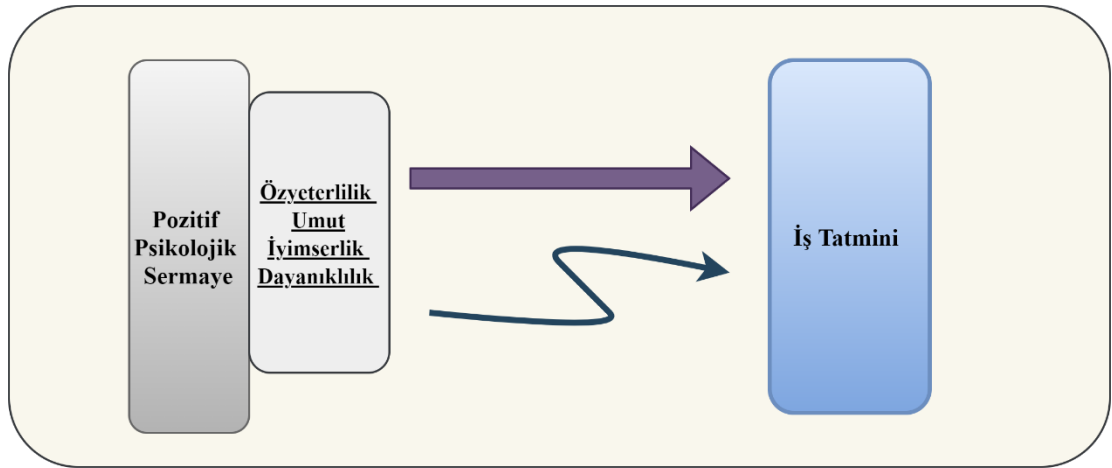
## 2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın amacı ve modeli, araştırmanın evreni ve örneklemini ile çalışma kapsamında kullanılan ölçekler hakkında bilgi verilecektir.

### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmada çalışanların güçlü ve olumlu yönlerinin nasıl ortaya çıkarılacağı ve geliştirileceği ile ilgili bir kavram olarak da değerlendirilen (Luthans, 2002a: 59) ve bireysel verimliliğe katkıda bulunan kişilik özellikleri olarak tanımlanan pozitif psikolojik sermayenin (Gohel, 2012: 35), çalışanların iş tatmini üzerindeki doğrusal ve doğrusal olmayan etkilerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.

2208



Şekil 1: Araştırma Modeli

### 2.2. Veri Toplama Tekniği ve Ölçekler

Çalışmanın belirlenmiş amaçlarına yönelik olarak pozitif psikolojik sermaye ölçümü için Luthans ve çalışma arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ölçekten faydalanılmıştır. Ölçek, toplam 24 maddeden ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktır. Her bir boyut 6’şar madde ile temsil edilmektedir. Ölçeğin orijinal halinin güvenilirlik (cronbach alfa) değeri 0,89; alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları ise özyeterlilik için 0,85, umut için 0,80, esneklik için 0,72, iyimserlik için

0,79 olarak hesaplanmıştır (Luthans, vd., 2007b). Türkçe'ye uyarlanmış ölçeğin, güvenilirlik (cronbach alfa) değeri 0,91; alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları ise özyeterlilik için 0,94, umut için 0,94, esneklik için 0,91, iyimserlik için 0,91 olarak hesaplanmıştır (Akçay, 2011).

İş tatminine yönelik verilerin elde edilmesi ise Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilmiş 20 maddeden oluşan Minnesota kısa form iş tatmini ölçeği ile sağlanmıştır. Ölçeğin cronbach alpha değeri 0.77'dir ve 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir.

### 2.3.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma Türkiye'nin Batısında yer alan bir İl'de hizmet veren özel sektöre ait özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan eğitim çalışanlarıyla gerçekleştirilmiştir. Veriler Aralık 2019 tarihinde toplanmıştır. Araştırmanın evreni; resmi kaynaklardan elde edilen bilgilere göre Türkiye'nin Batısında yer alan bir İl'deki tüm Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde görev yapan 192 eğitim çalışanıdır. Evrenin tamamı araştırmaya dâhil edilerek tam sayım yöntemi uygulanmıştır. Tam sayım yöntemine göre evrenin tamamına gönderilen anket formlarından geri dönen yeterli ve veri anlamlılığına sahip anket formlarından 152'si araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmanın evreninden elde edilen veri seti evreni temsil etmeye yeterlidir (Altunışık vd., 2010:135).

Araştırmamıza kaynaklık eden verilerin temin edilmesinde gönüllü olur/onam formu imzalatılmıştır. Araştırma verileri Süleyman Demirel Üniversitesi Üniversite Etik Kurulunun 17.07.2020 Tarih ve 94/7 Sayılı kararı ile onaylanmıştır.

### 3. BULGULAR

Araştırma grubunun % 68.9'u Erkek, 31.1'i Kadın, %70.9'u evli, % 9.9'u boşanmıştır. Çalışanların % 60.2'si lisans, 32.5'i ise lisansüstü eğitim seviyesine sahiptir. Eğitim çalışanlarının % 41.1'i 1-5 yıl arası kıdeme, % 27.2'si 6-10 yıl, % 21.1'i 11-15 yıl, % 3.3'ü 16-20 yıl, % 7.3'ü 21 yıldan fazla mesleki kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini sağlamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizinden faydalanılmıştır. Gerçekleştirilen DFA sonuçları Tablo 1 de gösterilmiştir. Pozitif Psikolojik sermaye ölçeğe ait maddelerin, ölçeğin orijinalinde yer aldığı gibi özyeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutları altında toplandığı tespit edilmiştir. Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeğinde elde edilen sonuçlar Akçay'ın (2014) ulaştığı sonuçlarla örtüşmektedir. İş tatmini ölçeği de orijinal halindeki gibi içsel ve dışsal tatmin olmak üzere ölçek maddeleri iki boyut altında toplanmıştır. Ancak ölçeğin dışsal faktör boyutunda yer alan 1 madde içsel faktör boyutta yer almıştır. Araştırmacılar Minnesota İş Tatmin Ölçeği Kısa Formu'nun farklı faktör boyutları içerebileceğini belirtmektedirler (Schriesheim vd. 1993: 402; Hirschfeld, 2000: 258; Hancer vd. 2003: 95). Schriesheim vd. (1993: 402), tarafından yapılan çalışmada Minnesota İş Tatmini Ölçeği Kısa Formu'nun faktör boyutlarında bulunan maddelerin farklılık gösterdiği görülmektedir.

Araştırmamızda İş Tatmini ölçeğini araştırma modelinde tek boyutlu olarak kullandığımız için ölçeğin tek boyutlu DFA'sı gerçekleştirilmiş ve ölçeğe ait uyum iyiliği değerlerini sağladığı görülmüştür. ( $X^2 = 234,579$  Df=134,  $X^2/df = 1,750$ ). Uyum indeksi değerleri ise RMSEA=.070, NFI=.91, NNFI= .91, CFI=.93, TLI=.91 AGFI=.89, GFI=.85 olarak bulunmuştur.



**Tablo 1:** Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini Ölçeklerinin Uyum Değerleri

	X <sup>2</sup>	df	X <sup>2</sup> /df	GFI	CFI	NFI	NNFI	TLI	AGFI	RMR	RMSEA
PPS Ölçeği	267,482	162	1,651	,842	,919	,923	,913	,962	,877	,071	,066
İş tatmini Ölçeği	220,757	133	1,660	,859	,929	,907	,904	,941	,912	,069	,066
İyi Uyum Değerleri			≤ 3	>0,900	>0,970	≥ .95	≥ .97	≥ .95	≥ .90	≤0,05	< 0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤5	>0,850	>0,900	≥ .90	≥ .90	≥ .90	≥ .85	≤0,08	< 0,08

Kaynak: Joreskog & Sarbom (1993); Kline (1998); Anderson & Gerbing (1984); Munro, 2005; Scriber, Nora Stage, Barlow and King, 2006.

**Tablo 2:** Ölçeklere Ait Faktör Yükleri ve Güvenilirlik Katsayıları

ÖLÇEKLER	MADDELER	Kod	Faktör Yükü	Güvenilirlik Katsayısı
Pozitif Psikolojik Sermaye-Özyeterlilik	Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim	PPSÖ-1	,619	0.79
	Üstlerimle yaptığımız toplantılarda kendi alanımı çok iyi temsil ederim	PPSÖ-2	,659	
	İşletmenin izleyeceği stratejinin ne olacağı hususunda yapılan tartışmalara kendime güvenerek iştirak ederim	PPSÖ-3	,601	
	Çalıştığım alana ilişkin hedef ve amaçların belirlenmesine katkıda bulunma konusunda kendime güvenirim	PPSÖ-4	,660	
	İşletme dışındaki insanlarla (örneğin tedarikçilerle, müşterilerle) herhangi bir sorunu görüşmek için iletişim kurmada kendime güvenim tamdır.	PPSÖ-5	,587	
	Çalışma arkadaşlarımı işle ilgili tatmin edici şekilde bilgilendiririm	PPSÖ-6	,421	
Pozitif Psikolojik Sermaye-Umut	İşler tıkandığında, bu durumdan kurtulmaya yönelik birçok çare/yol bulurum	PPSU-1	,667	0.83
	Hali hazırda iş hedeflerime enerjik bir şekilde ulaşmaya çalışıyorum	PPSU-2	,801	
	Her sorun için birden fazla çözüm vardır	PPSU-3	,795	
	Hali hazırda işimde oldukça başarılı olduğuma inanıyorum	PPSU-4	,701	
	İş hedeflerime ulaşmak için pek çok yol bulabilirim	PPSU-5	,738	
	İşe ilgili kendime koymuş olduğum hedefleri şu anda gerçekleştiriyorum	PPSU-6	,819	
Pozitif Psikolojik Sermaye-İyimserlik	İşte başarısız olduğumda, bundan kurtulmakta ve yoluma devam etmekte zorlanıyorum	PPSİ-1	,549	0.77
	İş ortamında meydana gelen güçlüklerin bir şekilde üstesinden gelirim	PPSİ-2	,682	
	Zorunluluk halinde, işte kendi başımın çaresine bakarım	PPSİ-3	,703	
	Stresli işleri kendime dert etmem, soğukkanlılıkla halletmeye bakarım	PPSİ-4	,894	
	Deneyimlerim sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebiliyorum	PPSİ-5	,807	
	Bu işte aynı anda birden fazla şeyin üstesinden gelebilirim	PPSİ-6	,609	
Pozitif Psikolojik Sermaye-Dayanıklılık	İşte belirsizlik söz konusu olduğunda, sonucun hep en iyi olmasını ümit ederim	PPSD-1	,807	0.79
	İşte bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa, ters gider	PPSD-6	,813	
	İşimle ilgili konularda bardağa hep dolu tarafından bakarım	PPSD-6	,750	
	İşimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim	PPSD-6	,883	
	Bu işte hiç bir şey benim istediğim şekilde olmaz	PPSD-6	,784	
	İşime bakış açım şudur: "her gecenin bir sabahı vardır" veya "her işte bir hayır vardır"	PPSD-6	,721	
İş Tatmini	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından,	İT1	,491	0.81
	Bağımsız çalışma imkânları olması açısından	İT2	,543	
	Ara sıra değişik işler yapmaya imkân vermesi açısından	İT3	,658	
	Bana toplumda "saygın bir kişi" olma şansı vermesi açısından	İT4	,790	
	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	İT5	,749	
	Yöneticinin emrindekileri kişileri iyi yönetmesi bakımından	İT6	,711	
	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması bakımından	İT7	,666	
	Bana garantili bir gelecek sağlaması açısından	İT8	,771	
	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	İT9	,694	
	Kişileri yönlendirmesi bakımından fırsat vermesi bakımından	İT10	,603	
	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapma şansı vermesi yönünden	İT11	,836	
	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	İT12	,721	
	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	İT13	,671	
	Terfi imkânı olması yönünden	İT14	,689	
	Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	İT15	,634	
	Çalışma şartları yönünden	İT16	,696	
	Çalışma arkadaşlarımın birbiri ile anlaşmaları yönünden	İT17	,771	
	Yaptığım işin karşılığında takdir edilmem yönünden	İT18	,694	
	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	İT19	,800	
	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanma imkânı vermesi açısından	İT20	,782	

Ölçeklerimizin geçerliliğini test etmek amacıyla AMOS 22 programıyla birinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden 2 madde, iş tatmininden 2 maddenin haricinde ölçekleri oluşturan her bir maddenin faktör yükü ( $>0,60$ ) değerinin üstünde olduğu gözlenmiştir. Tüm ölçeklere ait cronbach alfa katsayıları ,077-083 arasında değişmektedir. Ölçeklere ait elde edilen katsayılar kabul edilebilir değerler arasında yer alması nedeniyle tüm ölçeklerin güvenilirliği de ortaya konulmuştur. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin CR: 0.92, AVE:0.79, İş tatmini ölçeğinin CR: =.89, AVE değeri 0.76'dır. Faktör yüklerinin yanında, AVE değerlerinin 0,50 ve CR değerlerinin 0,70'in üzerinde olması da ölçeklerde yakınsak geçerliliğin de sağlandığını göstermektedir (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

**Tablo 3:** Pozitif Psikolojik Sermaye boyutları ile İş tatmini arasındaki Doğrusal İlişki

Boyutlar	$\beta$	t	p
Umut	0,398	4,996	0,00*
Dayanıklılık	0,250	3,404	0,01*
İyimserlik	0,210	3,280	0,01*

\* $p<0,01$ ;  $R^2$ : **0,654** ; **F: 68,922** Bağımlı Değişken: İş tatmini

Ölçeğin özyeterlilik boyutu anlamlı olmadığı için ( $p=0.078$ ) analize dâhil edilmemiştir. Pozitif Psikolojik sermaye boyutlarının iş tatmini üzerindeki doğrusal etkilerini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar itibarıyla modelin anlamlı olduğu ( $p=0,000$ ) ve iş tatmininin %69'unu açıkladığı tespit edilmiştir (Tablo 3). Ölçeğin özyeterlilik haricindeki boyutların beta katsayıları anlamlı bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre iş tatminine en fazla etkiyi sırası ile Umut ( $\beta=0,398$ ), Esneklik ( $\beta=0,250$ ), İyimserlik ( $\beta=0,210$ ) boyutlarının yaptığı görülmektedir.

Bu sonuç Çetin'in (2011) bulgularını birebir desteklemektedir. Larson ve Luthans, (2006); Stajkovic, F. Luthans, (1998), Youssef, Luthans'ın (2007) çalışmaları ile de örtüşmektedir. Kwok vd. (2015) bulguları ile kısmen örtüşmektedir.

Çalışmamızda eğitim çalışanlarının pozitif psikolojik sermayeye düzeyleri ile iş tatmin seviyeleri arasındaki doğrusal olmayan ilişkiyi test etmek amacıyla kukla değişkenli regresyon analizi yardımıyla ceza-ödül karşıtlığı analizi gerçekleştirilmiştir.

Kukla değişkenleri oluşturmak amacıyla, iş tatmini etkileyen boyutlara ait ortalamalar üç bölüme ayrılmıştır. En düşük ortalama değerlerine sahip olanlar için (0,1) (ceza); en yüksek ortalama değerine sahip olanlar için (1,0) (ödül) ve memnuniyet seviyesi orta düzeyde olan çalışanlar için (0) şeklinde kodlanmıştır.

Cezalar, düşük iş tatmini ile ilgili artan bir azalma olarak ifade edilirken, ödüller yüksek tatminle ilgili yükselen bir artışı ifade etmektedir. Kodlama sonucunda her boyut için düşük ve yüksek performanslı olmak üzere iki, toplamda altı (iki kukla x üç boyut) kukla değişken elde edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye boyutlarının iş tatmini üzerindeki doğrusal olmayan etkilerine göre sınıflandırmak amacıyla oluşturulan kukla değişkenler, "bağımsız", "genel iş tatmini" bağımlı değişken şeklinde kullanılarak çok değişkenli regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar itibarıyla ceza, ödülü aşarsa ilgili boyut "hijyen

faktörü”, ödül, cezayı aşarsa “güdüleyici faktör” olarak sınıflandırılmaktadır. Şayet ceza ve ödüllerin eşit olması durumunda ise, ilgili boyutun performansı yüksek olduğunda tatmin, performansı düşük olduğunda tatminsizlik oluşacaktır. Tatmin performansa bağlı olduğundan bu tür faktörler ise hibrit olarak sınıflandırılmaktadır (Matzler ve ark., 2004).

Kukla değişkenli regresyon analizi ile boyutların düşük ve yüksek performans seviyeleri için elde edilen katsayılarla formüle edilen regresyon denklemi aşağıdaki gibidir (Albayrak, 2015):

$$\text{ÇM} = \beta_0 + \beta_{1\text{boy}.1} * \text{Kukla}_{1\text{boy}.1} + \beta_{2\text{boy}.1} * \text{Kukla}_{2\text{boy}.1} + \dots \\ \beta_{1\text{boy}.n} * \text{Kukla}_{1\text{boy}.n} + \beta_{2\text{boy}.n} * \text{Kukla}_{2\text{boy}.n}$$

**Tablo 4:** Kukla Değişkenli Regresyon Analizi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının Sınıflandırılması

Boyutlar	Kukla Değişkenli Regresyon Katsayıları		Sınıflama
	Düşük Performans	Yüksek Performans	
Umut	-,079	,356	Güdüleyici
Esneklik	-,129	,215	Güdüleyici
İyimserlik	-,056	,228	Güdüleyici

\*p<0,01; R<sup>2</sup>:0,642; F: 27,174

**Bağımlı Değişken:** İş tatmini

2212

Tablo 4’de boyutların iş tatmini üzerindeki doğrusal olmayan etkileri gösterilmiştir. İş tatmini belirleyen boyutlarının etkisinin performans seviyesine göre değişmekte olduğu görülmektedir. Düşük performans seviyesindeki iş tatmine etkisi, yüksek performans seviyesine göre daha yüksek olan umut, esneklik ve iyimserlik güdüleyici faktörler olarak sınıflandırılmıştır. Bu boyutlarda performansının artırılması eğitim çalışanlarının tatmin düzeyinin yükselmesine imkân sağlayacaktır. Bu bağlamda merkez yöneticilerinin, eğitim çalışanlarının iş tatminlerini artırmaları için kısıtlı kaynaklarını ve stratejilerini bu doğrultuda yoğunlaştırmaları doğru bir yaklaşım olacaktır.

## SONUÇ ve ÖNERİLER

Özel eğitim süreci eğitilen öğrenci ve ailesi kadar bu eğitimi sağlayan ve sürdüren eğitim çalışanları açısından hassas bir boyutta sürdürülmesi gereken bir uzmanlık alanıdır. Dolayısıyla bahse konu olan hassas eğitim sürecinde rol üstlenen eğitim çalışanlarının iş tatmin düzeyleri, üzerinde durulması ve incelenmesi gereken özel bir alan haline gelmektedir.

Alanyazında özel eğitimde çalışan eğitim çalışanlarına yönelik olarak çeşitli araştırmalar söz konusudur. Ancak özel eğitim alanında görev yapan eğitim çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Buna mukabil alanyazında pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılmış çalışmalarda ise doğrusal ilişki varsayımı benimsenmiş ve bu ilişkilerin tespit edilmesinde geleneksel yöntemler (regresyon analizi, yapısal eşitlik modellemesi ve önem-performans analizi) kullanılmıştır.

Alanyazında Kano modeli olarak da bilinen üç faktör kuramı ile iş tatmini, müşteri memnuniyeti gibi davranışlar üzerinde etkide bulunan değişkenlerin doğrusal olmayan

etkilerini tespit edebilmek üzere kullanıldığı bilinmektedir. Bu yaklaşımın çalışan memnuniyeti ya da diğer bir ifade ile iş tatmini bağlamında da kullanılabileceği yapılan çalışmalarda (Matzler ve arkadaşları 2004; Matzler ve Renzl, 2007) ortaya konulmuştur. Çünkü iş tatmini belirleyen faktörlerin iş tatmini üzerindeki doğrusal etkilerinin yanı sıra doğrusal olmayan etkilerinin de tespit edilmesi, iş tatminine dair bakış açısını geliştirecek ve alana dair daha yapıcı bir anlayışın hâkim olması sağlanabilecektir.

Bu bağlamda iş tatmininde ilişkili olduğunu düşündüğümüz pozitif psikolojik sermaye değişkeninin doğrusal ve doğrusal olmayan etkilerine göre elde edilen sonuçların, bu varsayımlara göre ne kadar farklılık gösterdiğini araştırmak ve hangisinin daha doğru sonuçlar ortaya koyduğuna karar vermek, hem araştırmacılar hem de bu değişkenlerin sonuçları ile doğrudan ilgili taraflar açısından için oldukça önem arz etmektedir.

Çalışmanın sonuçları alanyazında yer alan, (Çetin, 2011; Larson ve Luthans, 2006; Stajkovic, F. Luthans, 1998, Youssef ve Luthans 2007) çalışmaları ile örtüşmektedir. Kwok vd. (2015) bulgularını ise kısmen örtüşmektedir.

Araştırmada doğrusal olmayan değişkenlerin etkisini tespiti yönelik olarak kurguladığımız “kukla değişkenli regresyon analizi” yardımıyla yapılan ceza-ödül karşıtlığı analizi sonucunda, pozitif psikolojik sermayenin umut, esneklik ve iyimserlik boyutları güdüleyici faktör olarak sınıflandırılmıştır.

Bu bağlamda iş tatminin artırılmasına katkı sağlayan bu boyutlara ait çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin arttırılması, çalışan tatminini olumlu yönde etkileyerek artırırken, psikolojik sermayeye yönelik artış söz konusu olmadığı durumlarda ise çalışanların iş tatmininde herhangi bir olumsuzluğa neden olmayacaktır. Dolayısıyla hassas bir alanda eğitim hizmeti sunan eğitim çalışanlarının psikolojik sermayelerinin arttırılması iş tatminin arttırılmasında doğrudan rol oynayacağı ifade edilebilir.

Doğrulamayı faktör analizi ile elde edilen ve pozitif psikoloji sermaye boyutları ile iş tatmini arasındaki doğrusal ilişki varsayımına göre gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda, iş tatminine en fazla etkiyi umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının yaptığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar açısından iki farklı varsayım göre yapılan analiz sonuçları kısmen farklı sonuçlar ortaya koymuştur. Farklılık ise daha çok boyutların beta katsayılarındaki değişikliklerdir. Regresyon analizi sonucunda, özyeterlilik boyutuna ait beta katsayıları istatistiki açıdan anlamsız bulunduğundan, bu boyutlar doğrusal olmayan modele dâhil edilmemiştir.

Bu çalışma, pozitif psikolojik sermaye boyutlarının iş tatmini üzerindeki değişen etkilerini inceleyerek, doğrusal olmayan yaklaşıma göre iş tatmini belirleyen faktörleri sınıflandırmıştır. Çalışmanın sonuçları pozitif psikolojik sermaye boyutlarının iş tatmini bağlamında kullanılabileceğinden hareketle bilimsel alana katkıda bulunmaktadır. Bu çalışmayla doğrusal ve doğrusal olmayan etkilere göre elde edilen sonuçları karşılaştırmasının yanı sıra, çalışanın iş tatmini üzerindeki doğrusal olmayan etkilerinin incelenmesi de alanyazın için farklı bir bakış açısıdır. Ayrıca sınıflandırmanın “güdüleyici” olarak yapılması, psikolojik sermayenin geliştirilebilir ve öğretilir özelliklerini teyit etmesi nedeniyle alanyazına diğer bir katkısı olduğu düşünülmektedir.

Özel eğitim alanında hizmet sunan eğitim örgütleri, sunulan hizmetin ve hizmet sunulan kesimin hassasiyeti nedeniyle eğitim çalışanlarının psikolojik sermayelerinin iş tatmini üzerinde etkisini dikkate almaları son derece önem arz eden bir durumdur. Araştırma sonuçları psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisini doğrusal ve doğrusal olmayan etkilerini teyit etmiştir.

Çalışmanın örnekleminin Türkiye'nin Batısındaki bir İl'indeki özel eğitim okullarında görev yapan eğitim çalışanlarından oluşturulması, düşük sayıda bir katılımcı ile gerçekleştirilmesi ve pandemi şartları çalışmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Çalışmanın farklı bir bölgelerdeki eğitim çalışanları üzerinde gerçekleştirilmesi durumunda farklı sonuçlar elde edilebilir. İleride yapılacak çalışmalarda, doğrusal olmayan ilişki varsayımına dayanarak yapılan sınıflandırmanın eğitim çalışanlarının mesleki kıdem yılına ve demografik özelliklerine göre sınıflandırılması uygun olacaktır. Ayrıca bahse konu olan sınıflandırmada önem matrisi ve kritik olay tekniği gibi farklı analiz yöntemlerinin kullanılarak yapılmasında yarar görülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Albayrak, T. (2015). Ürün Özelliklerinin Performansı İle Müşteri Memnuniyeti Arasındaki Doğrusal ve Doğrusal Olmayan İlişkinin Karşılaştırılması, *Anatolia: Journal of Tourism Research*, 26(1), 17-28.
- Albayrak, T. & Caber, M. (2013). The Symmetric and Asymmetric Influences of Destination Attributes on Overall Visitor Satisfaction, *Current Issues in Tourism*, 16(2), 149-166.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Akçay, V.H., (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1.
- Akçay, V. (2011). Psikolojik Sermaye Ölçeği Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması, *Üçüncü Sektör Ekonomi Dergisi*, 49 (2), 72-78.
- Appollis, V. P. (2010). The Relationship Between Intention to Quit, Psychological Capital and Job Satisfaction in The Tourism Industry in The Western Ca-pe, Doctoral Dissertation, Bellville: University of the Western Cape.
- Avey, J. B. Reichard, R., J. Luthans, F. ve & Mhatre, K. H., (2011). Meta-Analysis Of The Impact Of Positive Psychological Capital On Employee Attitudes, Behaviours, and Performance, *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Baş T.ve K.Ardıç (2002). "Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği", *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi Eylül*, Ek Sayı, 72-81.
- Bayrak K., S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Bergheim, K., Nielsen, M.-B., Mearns, K. ve Eid. J. (2014). The Relationship Between Psychological Capital, Job Satisfaction, And Safety Perceptions In The Maritime Industry, *Safety Science*, 74, 27-36.
- Berry, L. M. (1997). *Psychology at Work*, (Mc. Graw Hill Companies Inc. San Francisco).
- Bickes, M.D., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö., Uğur, A., (2014). Duygusal Emek ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 97- 121.
- Bülbül, Ş., Giray, S. (2012). İş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (4), 101-114.

- Chang, C. M., L. S. Chen, H. Y. Lin ve H. C. Huang (2013). The Relationship between Psychological Capital and Job Satisfaction of University Physical Education Teachers in Taiwan: Job Stress and Job Burnout as Mediators, *Energy Education Science and Technology, Part B. Social and Educational Studies*, 5(3), 1-9.
- C.M. Youssef, F. Luthans, (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism and Resilience. *Journal of Management*, 33.
- Çağlar, D. (1998). Türkiye’de Özel Eğitimin Tarihi. Cumhuriyet’in 75. Yılında İlköğretim, 1.Ulusal Sempozyumu, 27-28 Kasım 1998. Ankara. Öğretmen Hüseyin Hüsnü Tekişik Eğitim Araştırma Geliştirme Merkezi Yayınları: 1.
- Çakıroğlu, O. (2016). Özel Eğitimde Temel Kavramlar. V. Aksoy (Ed.), Özel eğitim içinde (1-19.) Ankara: Pegem Akademi.
- Çetin, F. ve H. N. Basım (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü, “İŞ, GÜÇ” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(3), 79-94.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Davras, Ö. (2019). Otel İşletmelerinde Çalışan Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Doğrusal ve Doğrusal Olmayan Etkileri, *Turizm Akademik Dergisi*, 6 (2), 127-138
- Durkheim,E., (2016). Sosyolojik Yöntemin Kuralları, Emile (Çev. Özcan Doğan), Doğu Batı Yayınevi, İstanbul.
- Eldeniz Çetin, M. ve Şen, G. (2017). Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin Sorunlarının Belirlenmesi, *International Journal of Social Science*, 59, 53-69.
- Erkuş, A., Fındıklı, M.A., (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisine Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C.42. S.2.
- Ergenç, Alev (1981). “İş Tatmininin Belirleyicileri Olarak Beklenti Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri”, *Yönetim Psikolojisi II*, TODAİE Yayınları, Ankara.
- Gohel, K. (2012). Psychological Capital as a Determinant of Employee Satisfaction, *International Referred Research Journal*, 3(36), 34-37.
- Halsey, W., (1988). Macmillan Contemporary Dictionary, ABC Tanıtım Basımevi, First Edition, İstanbul.
- Hançer, M., George, R. T. (2003). Job Satisfaction of Restaurant Employees: an Empirical Investigation Using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality&Tourism Research*, 27 (1), 85-100.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). Upper Saddle River: NJ.
- Hirschfeld, R. R. (2000). Does Revising The Intrinsic And Extrinsic Subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form Make A Difference?. *Educational and Psychological Measurement*, 60 (2), 255-270.
- Iaffald, S. (1985). Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.

- İzci, E. (2005). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Özel Eğitim Konusundaki Yeterlikleri, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14) 106-114.
- Johnston, R. (1995). The Determinants of Service Quality: Satisfier and Dissatisfier, *International Journal of Service Industry Management*, 6(5), 53-71.
- Judge . (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 Organizational Effectiveness: A Unit-Level, Longitudinal Study, *Personnel Psychology*, 54, 101-114.
- Kwok, Sylvia Y.C.L. Cheng, Leveda ve Wong, Daniel F.K. (2015). "Family Emotional Support, Positive Psychological Capital and Job Satisfaction Among Chinese White-Collar Workers", *Journal of Happiness Stud.*, 16, 561–582.
- Kano, N., Seraku, N., Takahashi, F. & Tsuji S. (1984). Attractive Quality and Must Be Quality, *Journal of the Japanese Society for Quality Control*, 14(2), 147-156.
- Kutanis, Rana Özen ve Oruç, Emre (2014). Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme, *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Luthans, F. (2002). "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths." *Academy of Management Executive*, Vol. 16, No. 1, pp. 57-72.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. M. (2006). "Psychological capital development: toward a micro intervention." *Journal of Organizational Behavior* 27, pp. 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., ve Avolio, B. J. (2009). The Point of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 30, 291-307.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. and Peterson, S. J. (2010). The Development And Resulting Performance Impact Of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21.
- Luthans, F., S.M. Norman, B.J. Avolio, J.B. Avey, (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate–Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., B.J. Avolio, F.O. Walumba, L. Weixing, (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1, 2.
- Lee, J.S. & Min, C. (2013). Prioritizing Convention Quality Attributes from the Perspective of Three Factor Theory: The Case of Academic Association Convention, *International Journal of Hospitality Management*, 35, 282-293.
- Mikulic, J. & Prebezac, D. (2012). Using Dummy Regression to Explore Asymmetric Effects in Tourists Satisfaction: A Cautionary Note, *Tourism Management*, 33, 713-716.

- Macit, M., Karaman, M. ve Ceran, M.A. (2020). Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17 (1), 380-404. DOI: 10.33437/ksusbd.561842.
- Mittal, V. & Baldasare, P. (1996). Eliminate the Negative: Managers Should Optimize Rather than Maximize Performance to Enhance Patient Satisfaction, *Journal of Health Care Marketing* 16(3), 24-31.
- Matzler, K. & Renzl, B. (2007). Assessing Asymmetric Effects in the Formation of Employee Satisfaction. *Tourism Management* 28, 1093-1103.
- Matzler, K., Fuchs, M. & Schubert, K.A. (2004). Employee Satisfaction: Does Kano's Model Apply?, *Total Quality Management*, 15(9-10),1179-1198.
- Matzler, K. & Sauerwein, E. (2002). The Factor Structure of Customer Satisfaction: An Empirical Test of the Importance Grid and the Penalty-RewardConstrant Analysis, *International Journal of Service Industry Management*, 13(4), 314-332.
- M. Larson, F. Luthans, (2006). Potential Added Value of Psychological in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13.
- Mikulic, J. & Prebezac, D. (2011). Evaluating Hotel Animation Programs at Mediterranean Sun and Sea Resorts: An Impact-Asymmetry Analysis, *Tourism Management*, 32, 688-696.
- Matzler, K. & Sauerwein, E. (2002). The Factor Structure of Customer Satisfaction: An Empirical Test of the Importance Grid and the Penalty-RewardConstrant Analysis, *International Journal of Service Industry Management*, 13(4), 314-332.
- Mammadova, İ. (2013). İş Tatmini, Sokak Kitapları Yayıncılık, İstanbul.
- Ugboro, Isaiah & Obeng, Kofi (2000). "Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, And Customer Satisfaction İn Total Quality Management Organizations: An Empirical Study", *Journal of Quality Management*, Sayı.5.
- Ostrof, C.(1992). The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance: An Organizational Level Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 77 (6), 963-974.
- Ocak, M., Güler, M. & Basım, H.N. (2016). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 113-130.
- Richman, B.M. and Farmer, R.N. (1974). *Leadership, Goals and Power in Higher Education:A Contingency and Open-Systems Approach to Effective Maangement*. San Fransisco: John Bass.
- Robbins, S. P. & Judge, T. (2012). *Essentials of Organizational Behavior*, Pearson, Boston.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 115-131.
- Stajkovic, A.D., Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Metaanalysis. *Psychological Bulletin*.
- Schriesheim, C. A., Powers, K. J., Scandura, T. A., Gardner, C. C., Lankau, M. J. (1993). Improving Construct Measurement İn Management Research: Comments and a Quantitative Approach



For Assessing The Theoretical Content Adequacy Of Paper-And-Pencil Survey-Type Instruments. *Journal of Management*, 19 (2), 385-417

Şen, Cem, Mert, İbrahim Sani ve Aydın, Oğuz (2017). The Effects Of Positive Psychological Capital On Employee's Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Ability Coping With Stress, *Journal of Academic Research In Economics*, 9(2), 164-184.

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.

Sousa Poza, A. A. (2000). Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox, *Kyklos*, 53 (2), 135-152.

Schoderbek, P.P., Cosier R.A. ve Aplın J.C. (1991). *Management*, Harcourt Brace Jovanovich Publishers, USA.

Youssef, M.C., Luthans, F., (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace The Impact of Hope, Optimism, and Resilience , *Journal of Management*, Vol. 33 No. 5.

Veenhoven, R. (1996). Developments in Satisfaction Research, *Social Indicators Research*, Vol.37.

Vroom, V.H.(1967). *Work and Motivation*, The Dreyden Pres, Orlando.