


## Araştırma Makalesi / Research Article

# Özyeterliğin İş Tatminine Etkisinde Umudun Aracılık Rolü: Uzaktan Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama\*

## The Mediating Role of Hope in the Effect of Self-Efficacy on Job Satisfaction

Merve Ertürk<sup>1</sup> 

Osman Kürşat Acar<sup>2</sup> 

MAKALE BİLGİSİ	ÖZ
<p><b>Başvuru:</b> 19.09.2025 <b>Kabul:</b> 10.12.2025</p> <p><b>Anahtar Kelimeler</b> Özyeterlilik Umud İş Tatmini Uzaktan Çalışma</p> <p><b>Jel Kodları</b> M10, M12, M54</p>	<p>Bu araştırmanın amacı, özyeterliğin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek ve bu etkide umudun aracılık rolünü tespit edebilmektir. Bu amaçla, Türkiye’de yazılım sektöründe haftanın en az bir günü uzaktan çalışan 514 katılımcıdan anket tekniği ile veri toplanmıştır. Aracılık etkisinin analiz edilmesinde Jamovi 2.3.21 istatistiksel analiz programı kullanılmıştır. Bulgulara göre, uzaktan çalışanların özyeterlilik, umut ve iş tatmini ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür. Korelasyon analizine göre özyeterlilik, umut ve iş tatmini değişkenleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Özyeterlilik ve umut düzeyi yükseldikçe iş tatmini düzeyinin de yükseldiği görülmüştür. Aracı etki analizi sonuçlarına göre ise, özyeterliğin iş tatmini üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunamamış; fakat umut aracılığıyla olan dolaylı etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Böylece özyeterlilik ile iş tatmini arasındaki ilişkide umudun aracı rolünün anlamlı olduğu kabul edilmiştir. Sonuçlar, uzaktan çalışanların iş tatminlerinin artırılabilmesinde umudun önemine vurgu yapmaktadır. Aynı zamanda uzaktan çalışanların sahip oldukları kişisel kaynaklara odaklanılması ve bu kaynakların geliştirilmesine yönelik stratejiler belirlenmesi gerektiğine işaret etmektedir.</p>
MANUSCRIPT INFO	ABSTRACT
<p><b>Submitted:</b> 19.09.2025 <b>Accepted:</b> 10.12.2025</p> <p><b>Keywords</b> Self-efficacy Hope Job Satisfaction Remote Work</p> <p><b>Jel Codes</b> M10, M12, M54</p>	<p>The aim of this study is to determine the mediating role of hope in the effect of self-efficacy on job satisfaction. For this purpose, data was collected via survey technique from 514 participants who work remotely at least one day a week in the software sector in Türkiye. The Jamovi 2.3.21 statistical analysis program was used to analyze the mediating effect. The findings showed that remote workers have high average self-efficacy, hope, and job satisfaction. Correlation analysis revealed positive and statistically significant relationships between the variables of self-efficacy, hope, and job satisfaction. It was observed that as self-efficacy and hope levels increase, job satisfaction levels also increase. According to the results of the mediating effect analysis, the direct effect of self-efficacy on job satisfaction was not significant; however, the indirect effect through hope was positive and statistically significant. Thus, the mediating role of hope in the relationship between self-efficacy and job satisfaction was found to be significant. The results highlight the importance of hope in increasing the job satisfaction of remote workers. At the same time, it points to the need to focus on the personal resources of remote workers and to determine strategies to develop these resources.</p>
<p><b>Önerilen Atıf</b> <i>Suggested Citation</i></p>	<p>Ertürk, M., &amp; Acar, O. K. (2026). Özyeterliğin iş tatminine etkisinde umudun aracılık rolü: Uzaktan çalışanlar üzerine bir uygulama. <i>Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi</i>, 31(1), 1-13.</p>

\* Bu çalışma, Prof. Dr. Osman Kürşat ACAR danışmanlığında Merve ERTÜRK tarafından hazırlanan “Algılanan Örgütsel Desteğin Yaşam Doyumuna Etkisinde Psikolojik Sermaye ve Tatmininin Seri Aracılık Rolü: Uzaktan Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma” başlıklı doktora tezinden faydalanılarak hazırlanmıştır.

<sup>1</sup> Bu çalışma, 100/2000 YÖK Doktora Burs Programı ile Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) Bilim İnsanı Destek Programları (BİDEB) 2211-Yurt İçi Lisansüstü Burs Programı kapsamında desteklenmiştir.

<sup>2</sup> Bu çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu’ndan E-41687186-050.99-884519 sayılı ve 14.11.2024 tarihli etik kurul izni alınmıştır.

<sup>1</sup> Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü-Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, mertverturk.mrv@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6622-0204>

<sup>2</sup> Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, osmanacar@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-1961-645X>

## **EXTENDED SUMMARY**

### **Introduction and Research Purpose**

Job satisfaction levels of remote workers can vary depending on their working conditions, experience, personality, and psychology. In fact, the personal resources possessed by remote workers can influence their self-evaluation, remote work experiences, and their perceptions of their work experiences. In this context, two of the personal resources that are particularly effective and necessary in remote work are self-efficacy and hope. Their positive nature and strength make it easier for remote workers to cope with the challenging conditions of remote work, such as isolation, professional loneliness, role ambiguity, communication difficulties, work and time pressures, conflicts, and stress. High levels of self-efficacy and hope enable remote workers to exert more effort, carry out their work without interruption, find solutions to their problems on their own, take initiative, and increase their self-confidence and motivation. This allows remote workers to set clear goals, develop the strategies necessary to achieve their goals, and ultimately, to have a developed, successful, and fulfilling work experience. This study examines the relationships among the variables of self-efficacy, hope, and job satisfaction. It aims to determine the mediating role of hope in the relationship between self-efficacy and job satisfaction among remote workers.

### **Methodology**

This study used the correlational screening model, a quantitative research method. The correlational screening model examines the likelihood and degree of a relationship between two or more variables (Karasar, 2005). The model includes self-efficacy as the independent variable, job satisfaction as the dependent variable, and hope as the mediator variable. The study group consisted of 514 participants in the software sector in Turkey who work remotely at least one day a week. To measure participants' self-efficacy and hope levels, the "self-efficacy" and "hope" dimensions from the Short Form of the Psychological Capital Scale, developed by Avey, Avolio, and Luthans (2011a) and adapted into Turkish by Oruç (2018), were used. To measure job satisfaction levels, the short form of the job satisfaction scale, developed by Judge et al. (1998) and adapted into Turkish by Keser and Bilir (2019), was used. The Jamovi 2.3.21 software package was used for all statistical analyses.

### **Findings**

According to the findings, remote workers were found to have high levels of self-efficacy ( $\bar{X}=5.25$ ;  $SD=0.67$ ), hope ( $\bar{X}=4.99$ ;  $SD=0.67$ ), and job satisfaction ( $\bar{X}=3.92$ ;  $SD=0.80$ ) on a 6-point Likert scale. Pearson correlation analysis revealed positive and statistically significant relationships between all variables. A positive and statistically significant relationship was found between self-efficacy and hope ( $r=0.65$ ;  $p<0.001$ ) and between self-efficacy and job satisfaction ( $r=0.32$ ;  $p<0.001$ ). A positive and statistically significant relationship was also found between hope and job satisfaction ( $r=0.39$ ;  $p<0.001$ ). According to the mediation analysis findings, the direct effect of self-efficacy on hope (Est.=0.65;  $p<0.001$ ) and the direct effect of hope on job satisfaction (Est.=0.37;  $p<0.001$ ) were found to be positive and significant. However, with the inclusion of self-efficacy and hope in the model, the direct effect of self-efficacy on job satisfaction was found to be insignificant (Est.=0.13;  $p=0.06$ ). However, the indirect effect of self-efficacy on job satisfaction through hope was found to be significant (Est.=0.24;  $p<0.001$ ). The fact that the confidence intervals did not include zero indicates that the mediating effect of hope on the effect of self-efficacy on job satisfaction was significant.

### **Conclusion and Discussion**

According to the mediation analysis findings, the direct effect of self-efficacy on job satisfaction was found to be insignificant. However, the mediating role of hope in the relationship between self-efficacy and job satisfaction was found to be significant. The lack of a significant direct effect of self-efficacy on job satisfaction can be attributed to the significant indirect effect of hope. The findings are consistent with the findings of the studies by Tunç et al. (2024) and Wu and Lee (2024). This suggests that remote workers with high self-efficacy will be more hopeful and motivated to perform their tasks, succeed, and achieve their goals, and will have the energy to take action in this direction. Higher hope, in turn, leads to higher job satisfaction. The results of this study offer some practical implications for organizations offering remote work opportunities. Hope is a more effective resource than self-efficacy in increasing remote workers' job satisfaction. Organizations can learn that remote workers can increase their hope by strengthening their self-efficacy, and their job satisfaction by strengthening their hope. Therefore, it is recommended that organizations consider the developable and intervenable nature of hope and self-efficacy to increase job satisfaction.

## Giriş

Bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler çalışma hayatını ve iş yapış şekillerini etkilemiştir. İş yapış şekilleri ofis temelli tipik çalışma modelinden, ofisten farklı herhangi bir yerden bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak çalışma olanağı veren uzaktan ve esnek çalışma gibi atipik çalışma modellerine dönüşmüştür. Uzaktan çalışanların örgütleri ve yöneticileri ile arasındaki fiziksel mesafeye ve sahip oldukları esnekliğe bağlı olarak yalnızlık, belirsizlik, çatışma ve stres yaşamaları ya da bu esnekliği kullanarak başarılı bir iş deneyimi yaşamaları muhtemeldir. Bu nedenle uzaktan çalışanların çalışma şartlarına, bu süreçteki deneyimlerine, kişiliklerine ve psikolojilerine bağlı olarak iş tatmini düzeyleri değişebilmektedir. Hatta uzaktan çalışanların sahip oldukları kişisel kaynaklar öz değerlendirmelerini, uzaktan çalışma deneyimlerini ve deneyimlerine yönelik algılarını etkileyebilmektedir. Bu bağlamda özellikle uzaktan çalışma şartlarında etkili ve gerekli olan söz konusu kişisel kaynaklardan ikisi psikolojik sermayenin bileşenlerinden olan özyeterlik ve umuttur. Özyeterlik ve umut olumlu yapısı ve gücü sayesinde uzaktan çalışanların karşılaştıkları izolasyon, mesleki yalnızlık, rol belirsizlikleri, iletişim sorunları, iş ve zaman baskısı, çatışmalar ve stres gibi uzaktan çalışmanın zorlu koşulları ile başa çıkabilmelerini kolaylaştırmakta ve uzaktan çalışanlar ve örgütler açısından çeşitli faydalar sağlamaktadır. Uzaktan çalışanların özyeterliklerinin ve umutlarının uzaktan çalışma performansları, iş tatminleri, başa çıkma becerileri, üretkenlikleri, işe katılımları, stres ve tatminsizlikleri üzerinde önemli bir rol oynadığı görülmektedir (Staples vd., 1999; Kondratowicz vd., 2021, s. 8; Ertoşun, 2022; Ullah vd., 2022; Manuti vd., 2022; Bareket-Bojmel vd., 2023; Tahir vd., 2024). Kısacası, uzaktan çalışanların sahip oldukları özyeterlik ve umut düzeyleri olumlu eylemlerde bulunmalarında, gelişmelerinde, olumlu psikolojik ve örgütsel sonuçlar elde edebilmelerinde etkili araçlar olarak kabul edilmektedir (Ullah vd., 2022; Pinheiro vd., 2023).

Mevcut çalışmada, uzaktan çalışanlarda özyeterlik, umut ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Özyeterliğin iş tatmini üzerindeki etkisinin ve bu etkide umudun aracılık rolünün belirlenebilmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda çalışma dört bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde kavramsal çerçeve, ikinci bölümde araştırmanın metodolojisi, üçüncü bölümde ilişki analizi ve aracılık analizi bulguları aktarılmaktadır. Dördüncü bölümde ise tartışma, sonuç ve öneriler yer almaktadır.

## 1. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde araştırmaya konu olan özyeterlik, umut ve iş tatmini kavramlarına, kavramlar arasındaki ilişkilere ve hipotezlerin geliştirilmesine yönelik bilgilere yer verilmektedir.

### 1.1. Özyeterlik

Özyeterlik, bireylerin hedeflerine ulaşabilmelerini sağlayan eylemleri yerine getirebilme becerilerine, kendi yeteneklerine ve kapasitelerine yönelik bilişsel bir değerlendirme ve güvendir (Bandura, 1977). Özyeterlik genel olarak, kişilerin sahip oldukları yeteneklerin ötesinde, bir hedefi ya da bir işi başarı ile tamamlayabilmeleri için gerekli olan motivasyona, bilişsel kaynaklara ve eylemde bulunma kapasitesine (Stajkovic ve Luthans, 1998, s. 66) ve sahip olduklarını düşündükleri söz konusu yeteneklerini ne kadar etkin kullanacaklarına olan inançları (Özkalp, 2009) ve kendilerine güvenerek çabalamalarıdır (Çetin vd., 2013). Özyeterlik, bireylerin iş yaşamında ve iş dışı yaşamında başarılı ve mutlu olmasını, kendisine güvenmesini ve görevlerini başarılı bir şekilde tamamlamasını sağlamaktadır (Hodges ve Clifton, 2004; Bandura, 1993). Özyeterlilik, bağlama özgü, gelişime açık ve değişken bir yapıda olması ile yaşanan olaylara ve zamana göre gelişim gösterebilmektedir (Luthans vd., 2007b).

### 1.2. Umudun

Umudun, bireylerin başarıya yönelik hedeflerin olması, belirlenen hedeflere giden yollar bulabilmesi ve bu yolları kullanabilmesi için harekete geçme isteği ve irade gücüdür (Snyder, 2000; Snyder, 2002). Umudun yollar ve eylemlilik olmak üzere iki bileşeni bulunmaktadır. Bu bileşenlerden yollar; bireylerin hedeflerine ulaşabilmeleri için makul yolları belirleyebilme ve üretebilme yetenekleri (Cheavens vd., 2006), eylemlilik ise bireylerin hedeflerine ulaşabilmeleri için bu yolları kullanımı başlatabileceğine ve kullanmaya devam edebileceğine yönelik inancı, kararlılığı ve zihinsel enerjisidir (yani “yapabilirim”, “hazırım”) (Snyder, 2000). Bu iki bileşen, bireylerin kişisel hedeflerine ulaşabilmeleri için daha fazla motive olmaları, engellere daha çabuk ve daha iyi uyum sağlayabilmeleri ve hedeflerine başarı ile ulaşabilmeleri için çalışmaktadır (Snyder vd., 1991). Umudun belirlenen hedeflere ulaşmayı sağlayan yolları bulabilme gücü kritik önem taşımaktadır (Scheier ve Carver, 1985). Umudun, engellerle karşılaşan ve bu engelleri aşmaya çalışan bireyler için önemli olduğu uzun süredir kabul edilmektedir (Munoz vd., 2017).

### 1.3. İş Tatmini

İş tatmini, “bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüşmesini veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu” şeklinde ifade edilmektedir (Barutçugil, 2004, s. 389). İş tatmini, işgörenlerin işlerini veya iş deneyimlerini yönelik hissettikleri pozitif duygulardan oluşmaktadır (Vroom, 1964). İşgörenlerin isteklerinin iş özellikleri ile uyumuna bağlı olarak işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk halidir (Davis, 1982, s. 96; Spector, 1997). İş tatmininin sağlanabilmesinde bireyin kişiliği, istekleri, ihtiyaçları, işin niteliği, çalışma koşulları, yöneticilerle ilişkileri gibi faktörler etkili olmaktadır (Blenegen, 1993, s. 37). İş tatmininin motivasyon, performans, bağlılık, verimlilik ve refah ile pozitif ilişkili (Abuhashesh vd., 2019, s. 18) ve devamsızlık, yabancılaşma, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti gibi davranışlar ile negatif ilişkili olması dolayısıyla iş tatminine büyük önem atfedilmektedir (Şimşir ve Seyran, 2020, s. 31).

#### *1.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler ve Hipotezlerin Geliştirilmesi*

Psikolojik sermayenin bileşenlerinden olan özyeterlik ve umudun iş tatmini ile ilişkili olan kişilik özelliklerinden (Luthans vd., 2007a, s. 566; Avey vd., 2011b) olduğu bilinmektedir. Özyeterlik, umut ve iş tatmini arasındaki ilişkiler Kaynakların Korunması Teorisi (Hobfoll, 1989) ve Genişlet ve İnşa Et Teorisi (Fredrickson, 2001) ile açıklanabilir. Kaynakların Korunması Teorisi'ne göre bireyler kendileri için önemli ve değerli olan kaynakları elde etmek, sürdürmek ve çoğaltmak için çaba göstermektedir. Bireyin kaynak kaybı tehlikesi yaşaması veya kaynak kaybetmesi stres ve tükenmişlik ile karşılaşmasına neden olurken daha fazla kaynağa sahip olması stres ile mücadele edebilmesini ve aynı zamanda yeni kaynaklar kazanabilmesini sağlamaktadır (Hobfoll, 1989). Özyeterlilik ve umut birer kişisel kaynak olarak zorluklarla mücadele edebilmeyi ve başarılı olabilmek için etkili çözümler bulabilmeyi sağlamakta ve işgörenlerin işlerinde başarılı ve işlerinden memnun olabilmelerini sağlamaktadır (Luthans vd., 2007a). Genişlet ve İnşa Et Teorisi ise olumlu duyguların (umut, neşe, ilgi, memnuniyet, gurur gibi) olumlu düşünce ve eylem repertuarını genişleteceğini, bu genişlemenin zamanla daha fazla kişisel kaynak (sosyal destek, bilgi, beceri, dayanıklılık gibi) inşa edeceğini ve yaşamın çeşitli alanlarından daha iyi sonuçlar almayı sağlayacağını savunmaktadır (Fredrickson, 2001; Fredrickson vd., 2008). Olumlu duygular daha fazla olumlu duygu yaşanmasını sağlayarak genişlemekte ve olumsuz duyguların etkilerini ortadan kaldıran çeşitli kalıcı kaynaklar inşa etmektedir (Fredrickson, 1998). Böylece daha fazla kişisel kaynak hayatta daha fazla olumlu deneyim yaşama olasılığını yükseltmektedir (Burić ve Moè 2020). Özyeterlik ve umut hem olumlu bir duygu olarak kendi başlarına önemli birer kaynak olarak kabul edilmekte hem de daha fazla olumlu duygu, biliş kazanmaya ve kaynak inşa etmeye yardımcı olmaktadır (Schutte, 2013, s.67).

Özyeterliliği yüksek işgörenler bazı özelliklere sahiptir. Bu işgörenler yüksek hedefler belirlemekten ve zor görevler üstlenmekten çekinmezler, zorluklarla karşılaştıkları zaman hoş karşılarlar, zorluklara meydan okurlar ve sonunda başarılı olurlar. Kendilerini harekete geçirici ve yüksek düzeyde bir içsel motivasyona sahiptirler. Belirlemiş oldukları hedeflere ulaşabilmek adına çaba ve karşılaştıkları zorluklarla ya da engellerle baş edebilmek adına azim, karar ve sabır gösterirler (Bandura, 1997; Luthans vd., 2007b, s. 38). Özyeterliliği yüksek işgörenler karşılaştıkları zorlukları birer tehdit olarak değil gelişmelerini sağlayan yeni bir fırsat, bir meydan okuma olarak algırlar ve böylece daha fazla motive olurlar. Her koşulda kendilerine zorlu ama başarabilecekleri hedefler belirlerler. Zor bir görevi başarı ile tamamladıklarında kendilerini daha yeterli hisseder ve işlerinden daha fazla tatmin olurlar (Bandura, 1993, s. 144). Dolayısıyla işgörenlerin işte karşılaştıkları sorunların üstesinden gelebileceğine yönelik inançları, sahip olduğu becerilerine olan güvenleri yükseldikçe iş tatmini düzeyleri de yükselecektir (Peng ve Mao, 2015),

Literatürde yer alan ampirik araştırmalarda özyeterlik ile iş tatmini arasında pozitif ilişki (Judge ve Bono, 2001; Klassen ve Chiu, 2010; Yakın ve Erdil, 2012; Law ve Guo, 2016; Ghaleh vd., 2024) olduğuna yönelik ampirik kanıtlar bulunmaktadır. Yemenici (2022) evden çalışanlarla gerçekleştirdiği araştırmasında özyeterliliğin iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolünü incelemiş ve evden çalışanların özyeterliliğinin iş tatminini ve iş performansını pozitif olarak etkilediğini tespit etmiştir. Yine Salha vd. (2016) Tekirdağ yiyecek-içecek işletmeleri çalışanları, Yıldız (2017) banka çalışanları, Yücel (2019) turizm sektörü çalışanları, Yalçın ve Hırlak (2022) akademisyenler, Shankar ve Kumari (2022) öğretim üyeleri, Adıgüzel (2023) psikolojik danışmanlar, Rossiandy ve Indradewa (2023) özel okul öğretmenleri, Altan ve Oktal (2025) bankacılar örneğinde özyeterliliğin iş tatminini pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Ishak vd. (2024, s. 965) de işgörenlerin görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri noktasında kendilerine olan güven ve inanç düzeylerinin iş tatmini düzeylerini olumlu olarak etkilediğini belirtmektedir. Dolayısıyla işgörenlerin kendilerine ve yeteneklerine olan inançları yani özyeterlilikleri yükseldikçe başarı elde etmesi ve daha yüksek iş tatmin yaşaması beklenmektedir. Tüm bunlardan hareketle uzaktan çalışanların yüksek özyeterliliğe sahip olmalarının yani görevlerini yerine getirebilmeleri konusunda kendilerine daha çok inanmalarının zorlu ve stresli durumlarda motive olabilmelerini, daha yüksek performans gösterebilmelerini, işlerinde başarılı olabilmelerini sağlayacağı ve iş tatminlerini arttıracığı savunularak aşağıdaki hipotez kurulmuştur;

H<sub>1</sub>: Özyeterliliğin iş tatminini üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

Snyder (2000) özyeterlik ve umudun bazı açılardan birbirine benzediğini ancak önemli farklılıklar da barındırdığını ifade etmektedir. Özyeterlik ve umut her ikisi de bireylerin kendi eylemleri veya olaylar üzerindeki şahsi etkileri üzerinde durmaktadır (Snyder, 2000). Özyeterlik belirli bir duruma özel eylemleri gerçekleştirme ihtimaline yönelik algıya odaklanırken; umut genel ve hedef odaklı eylemleri başlatabileceğine ve sürdürebileceğine yönelik inanca odaklanmaktadır (Snyder, 2002, s. 258). Diğer bir ifade ile özyeterlik, bireylerin belirledikleri hedeflere ulaşma noktasında belirli davranışları göstereceğini ve kişisel kapasitelerine güvenmelerini içerirken, hedeflerini gerçekleştirme kararlılığını veya buna yönelik adımlar atma ya da yollar arama yeteneğini ele almamaktadır (Rand, 2017). Yani özyeterlik, umudun yollar bileşenini içermemesi açısından umuttan farklılaşmaktadır (Peterson vd., 2006). Özyeterlik bir eylemde bulunma kapasitesiyken, umut özyeterlik değerlendirmelerinin de ötesinde bilinçli bir şekilde eylemde bulunma niyetidir (Snyder, 2002, s. 258). Bandura'nın (1997) Sosyal Bilişsel Kuramına göre, özyeterliliğin yükselmesi bireylerin zorluklarla baş edebilmeleri ve görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri için kendilerine ve kapasitelerine olan güveni arttırmakta, yüksek özyeterlik bireylerin hedeflerine giden yolda karşılaştığı engelleri aşabilmek ve hedefine ulaşabilmek için gerekli olan stratejik yolları bulabileceğine yönelik inancını yani umudunu yükseltmektedir. Bandura (1997) özyeterliliği yüksek olan işgörenlerin daha fazla motive olduklarını, gerekli adımları ve eylemleri tasarlayabildiklerini, zorluklar ve stres karşısında kendilerini yetenekli gören işgörenlerin zorlukları aşmak için daha çok çaba göstereceklerini fakat kendilerini yetersiz, beceriksiz hisseden bireylerin ise kolayca pes edebileceklerini ve umutsuz hissedeceklerini ifade etmektedir (Jafari vd., 2010).

Literatürde özyeterlik ve umut arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğuna yönelik ampirik kanıtlar bulunmaktadır. Duggleby vd. (2009) sürekli bakım asistanları ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında umut ile özyeterlik algıları arasında pozitif ilişkiler olduğunu

belirtmişlerdir. Park ve Jun (2016) hemşirelik öğrencilerinde sosyal destek, özyeterlik, umut değişkenleri arasındaki ilişkileri araştırmış ve özyeterlik ve umut arasında anlamlı ve pozitif korelasyon olduğunu bulgulamıştır. Çam vd. (2020) problem çözme becerileri, özyeterlik ve umut arasındaki ilişkileri incelemişler ve umut ile özyeterlik arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu görmüşlerdir. Aracılık analizleri sonucunda problem çözme becerileri ile umut arasındaki ilişkide özyeterliğin aracılık rolünün olduğu dolayısıyla özyeterliğin umut düzeyini arttırdığını tespit etmişlerdir. Başka bir araştırmada Yin vd. (2021) düşük gelirli Çinli ailelerin çocuklarında ve Kwon vd. (2024) ileri yaştaki yetişkinlerde özyeterliğin umut düzeyleri üzerinde pozitif ve önemli bir etkisinin olduğuna ulaşmıştır. Hasanshahi vd. (2018) ise özyeterlik ile umutsuzluk arasında negatif ilişki bulmuş ve özyeterliği düşük bireylerin daha fazla umutsuz hissedeceklerini belirtmiştir. Tüm bunlardan hareketle yüksek düzeyde özyeterliğin uzaktan çalışanların hedeflerine ulaşabilmek için gerekli yolları arama kararlılığını, bunun için gerekli eylemlerde bulunma niyetlerini, engelleri aşabileceğine ve hedeflerine ulaşabileceğine yönelik inançlarını yani umutlarını attırabileceği düşünüldükçe aşağıdaki hipotez kurulmuştur;

H<sub>2</sub>: Özyeterliğin umut üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

Umut başarı ve hedefler yolunda kararlılık sahibi olma ve bu hedeflere ulaşabilmek için önceden belirlenmiş alternatif yollar birlikteliğinden ortaya çıkan (Snyder vd., 1991, s. 571) bilişsel bir özellik ve bir motivasyon durumudur (Snyder, 1991). Yüksek düzeyde umut, hedef odaklı düşünce geliştirerek problem çözme kolaylaştırmakta, hedefe ulaşma olasılığını en yüksek düzeye çıkarmak için alternatif yollar oluşturma ve alternatif çözümler bulma kapasitesini geliştirmektedir (Luthans ve Jensen, 2002). Hedeflere ulaşmak için belirsizlikler ve zorluklarla başa çıkılması gerektiğinde yüksek düzeyde umudun etkileri ve önemi ortaya çıkmaktadır (Snyder, 2000). Umut düzeyi yüksek bireyler zorluklarla başa çıkma noktasında yeteneklidir ve hedeflere ulaşmak noktasında kararlıdır. Hedeflerine başarı ile ulaşmaları herhangi bir nedenle engellendiğinde ise kendilerine alternatif yollar bulabilme ve hatta bu engelleri önceden tahmin edebilme yeteneğine sahiptir. Hedef yolunda risk almaya meyilli, hedeflerden ve hedeflerin peşinde koşmaktan vazgeçmeyen ve içsel motivasyona sahip bireylerdir (Snyder, 2002, s. 266). Dolayısıyla yüksek düzeyde umut, olumlu beklentiler içerisinde girmeyi sağlamakta, hedefe yönelik sorumluluk duygusunu yüklemekte, alternatif çözüm yolları üretmektedir. Olumlu beklentilerin daha yüksek motivasyon, sorumluluk, anlam, daha iyi deneyimler ve tatmin yaratması beklenmektedir (Mishra, 2016).

İşgörenlerin umut düzeyleri ile performans, bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasında da pozitif ilişkiler bulunmaktadır (Peterson ve Luthans, 2003, s. 26; Luthans vd., 2006; Larson ve Luthans, 2006, s. 55; Luthans ve Youssef, 2007: 330). Benzer şekilde Duggleby vd. (2009) sürekli bakım asistanları ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında umudun iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu belirlemişlerdir. Law ve Guo (2016) da Tayvanlı İslah memurları ile yaptığı araştırmasında umudun iş tatmini ile anlamlı ve pozitif, iş stresi ile anlamlı ve negatif bir ilişkiye sahip olduğunu görmüşlerdir. Mishra (2016) Hindistan'da özel hayat sigortası şirketi çalışanları, Kudo vd. (2016) eğitim kurumu çalışanları, Çetinkaya ve Ünsever (2020) üniversite çalışanları, Yıldırım (2021) özel eğitim okulu çalışanları, Ulutaş (2021) Bişkek'te yiyecek içecek işletmeleri çalışanları, Shankar ve Kumari (2022) öğretim üyeleri, Hu vd. (2022) Çin'de hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında umudun iş tatmini pozitif olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Tüm bunlardan hareketle yüksek umuda sahip uzaktan çalışanların zorlu koşullar karşısında daha fazla motive olacakları, bu süreçte doğru ve stratejik yolları bulabilecekleri, başarılı olabilecekleri bir çalışma deneyimi yaşayacakları işlerini daha olumlu bir açıdan değerlendirecekleri ve böylece iş tatmini düzeylerinin yükseleceği düşünüldükçe aşağıdaki hipotez kurulmuştur;

H<sub>3</sub>: Umudun iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

Özyeterlik ve umut zorluklarla daha iyi başa çıkabilmeyi ve başarısızlık karşısında daha dayanıklı olabilmeyi sağlamaktadır. Aynı zamanda özyeterlik sayesinde kendi yeteneklerine güvenen bireylerin hedeflerine ulaşmak için sabır, çaba gösterdikleri ve hedeflerine ulaşmasını sağlayacak yolları aradıkları (umut) ifade edilmektedir (Çam vd., 2020, s. 55). Böylece işgörenlerin örgütsel ve bireysel açıdan değerli çıktılar elde edebilme şansları daha yüksek olmaktadır (Bandura, 1997; Snyder, 2002). Bu çıktılardan birisi de işlerinden memnun olabilmeleridir. Wu ve Lee (2024) özyeterlik ve iş tatmini arasındaki ilişkide umudun aracılık etkisini incelemişler; özyeterlik, umut ve iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir korelasyon olduğunu görmüşlerdir. Gerçekleştirilen aracılık analizi sonucunda da umudun, özyeterlik ve iş tatmini arasındaki ilişkide basit aracı rolünün olduğunu tespit etmişlerdir. Yine benzer şekilde Tunç vd. (2024) öğretmenlerin manevi iyi oluşları ile iş tatminleri arasındaki ilişkide özyeterlik ve umudun çoklu aracılık etkisini araştırmışlardır. Öğretmenlerin manevi iyi oluşlarının iş tatminlerini özyeterlik ve umudun sıralı aracılığıyla arttırdığını görmüşlerdir. Yine Munoz vd. (2017, s. 989) şiddet mağdurlarında özyeterlik, umut ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri incelemiştir. Umudun modele dahil edilmesiyle özyeterliğin yaşam doyumu ile anlamlı bir ilişki kurduğunu görmüştür. Özyeterliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde umudun aracılık rolünü test eden sınırlı sayıda araştırma olmasına rağmen sonuçlar aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Tüm bunlardan hareketle uzaktan çalışma şartları düşünüldüğünde uzaktan çalışanların sahip oldukları özyeterliğin yani görevleri yerine getirebilmesi için sahip olması gereken yeteneklere sahip olduğunu düşünmelerinin öncelikle bu yönde hedefler belirlemelerini ve bu hedeflere yönelik eylemlerde bulunma niyeti içerisinde girmelerini sağlayacağı ve bu yöndeki motivasyonlarını, dirençlerini, başarılarını ve işlerinden alacakları tatmini arttıracığı düşünüldükçe aşağıdaki hipotez kurulmuştur;

H<sub>4</sub>: Özyeterlik ile iş tatmini ilişkisinde umudun aracılık rolü vardır.

## 2. Metodoloji

Bu bölümde araştırmanın amacına, modeline, veri toplama araçlarına, çalışma grubuna ve yöntemine dair bilgiler yer almaktadır.

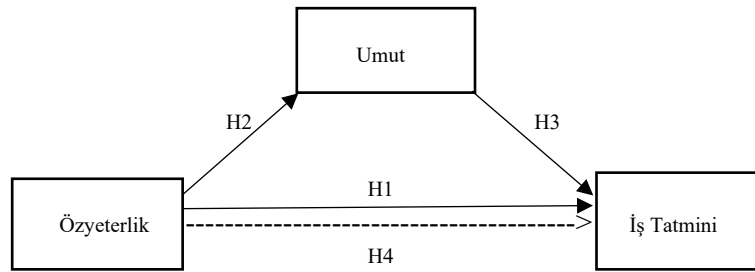
### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada, özyeterliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde umudun aracılık rolünün belirlenebilmesi amaçlanmaktadır. Bunun için Türkiye’de yazılım sektöründe uzaktan çalışanlar çalışma grubu olarak seçilmiştir. Uzaktan çalışanların yüksek düzeyde özyeterlik, umut ve iş tatminine sahip olması uzaktan çalışırken karşılaştıkları iletişimsizlik, iş yükü, zaman baskısı, rol belirsizlikleri gibi zorluklar ile mücadele edebilmelerini kolaylaştırmaktadır. Böylece daha yüksek etkinlik ve performans gösterebilme olasılıklarını arttırmaktadır. Bu durumda uzaktan çalışma şartlarında uzaktan çalışanların sahip oldukları kişisel kaynakların geliştirilebilmesi ve iş tatmininin artırılabilmesi önem kazanmaktadır.

### 2.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha fazla farklı değişken arasındaki ilişki ihtimalini ve derecesini incelemektedir (Karasar, 2005). Özyeterliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde umudun aracılık rolünü test etmeyi amaçlayan mevcut araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1’de yer almaktadır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



### 2.3. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Türkiye’de yazılım sektöründe faaliyet gösteren haftanın en az bir günü uzaktan çalışan 514 katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcının %82,5’i (n=424) erkek, %17,5’i (n=90) kadın, %44,9’u (n=231) 25-29 yaş aralığında, %57’si (n=293) bekar, %81,5’i (n=419) lisans mezunu ve %37,4’ü (n=192) 4-6 yıl toplam çalışma deneyimine sahiptir. Aynı zamanda katılımcıların %68,1’i (n=350) haftanın beş günü uzaktan çalışmakta ve ortalama uzaktan çalışılan gün sayısı ise 4,42’dir.

### 2.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırmanın veri toplama yöntemi için anket tekniği tercih edilmiştir. Anket verisi toplanmadan önce Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’ndan 14.11.2024 tarihli ve 156/13 sayılı etik kurul izni alınmıştır. Anketler çevrimiçi olarak hazırlanmış ve katılımcılara LinkedIn üzerinden ulaştırılmıştır. Veriler Kasım 2024-Mayıs 2025 tarihleri arasında toplanmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgi formu, ikinci bölümde özyeterlik, umut ve iş tatmini değişkenlerini ölçen sorular yer almaktadır.

**Kişisel Bilgi Formu:** Katılımcıların yaşı, cinsiyeti, medeni hali, eğitim düzeyi, çalıştıkları toplam süre ve uzaktan çalıştıkları gün sayısı hakkında bilgi edinebilmek için hazırlanan sorular yer almaktadır.

**Özyeterlik ve Umut Ölçeği:** Katılımcıların özyeterlik ve umut düzeylerini ölçmek için Avey vd. (2011a) tarafından geliştirilen ve Oruç (2018) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Kısa Formunda yer alan “özyeterlik” ve “umut” boyutlarından faydalanılmıştır. Özyeterlik 3 ifadeden ve umut 4 ifadeden oluşmaktadır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach Alfa katsayı değeri 0,93 olarak tespit edilmiştir.

**İş Tatmini Ölçeği:** Katılımcıların iş tatmini düzeylerini ölçebilmek için Judge vd. (1998) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması ise Keser ve Bilir (2019) tarafından gerçekleştirilen İş Tatmini Ölçeğinin Kısa Formu kullanılmıştır. Ölçek 5 ifade, tek boyuttan oluşmaktadır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach Alfa katsayı değeri 0,85 olarak tespit edilmiştir.

Araştırma modelinin test edilmesinden önce kullanılacak verilerin yapısal geçerlilik ve güvenilirlik testleri gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum değerleri ile güvenilirlik ve normallik testi sonuçları Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1.** Ölçüm Araçlarına İlişkin Bulgular

Ölçüm Araçları	$\chi^2/df$	CFI	TLI	RMSEA	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach Alfa
Özyeterlilik	-*	1,00	1,00	0,00*	-0,984	1,45	0,74
Umut	2,23	0,99	0,98	0,04	-0,675	1,15	0,75
İş Tatmini	1,19	1,00	0,99	0,01	-0,952	0,937	0,86

\*Üç göstergeye sahip modellerde kullanılan gözlenen değerlerin sayısı ile tahmin edilen serbest parametrelerin sayısı birbirine eşittir. Bu nedenle modelin serbestlik derecesi 0 ( $df = 0$ ) olmaktadır. Serbestlik derecesi sıfır olduğunda ise model veriye tam uyum göstermiş kabul edilmektedir. Bu nedenle ki-kare testi ( $\chi^2$ ) ve RMSEA gibi uyum indekslerinin hesaplanması istatistiksel açıdan anlamlı değildir (Lin, 2021; UCLA Statistical Consulting Group, t.y.).

Doğrulamalı faktör analizi sonucu elde edilen uyum iyiliği değerlerine göre ölçeklerin iyi uyum gösterdikleri tespit edilmiştir (Hair vd., 2018). Aynı zamanda değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ve +2 arasında olduğu için verilerin normal dağılım gösterdiği ve parametrik testlere uygun olduğu bulunmuştur (George ve Mallery, 2010, s. 87). İç tutarlılık tespiti için Cronbach Alfa katsayılarına bakılmış ve Cronbach Alfa katsayı değerlerinin 0,70'in üzerinde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla ölçüm araçlarının güvenilir olduğu tespit edilmiştir (Nunnally, 1978; Gürbüz ve Şahin, 2018).

### 2.5. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Araştırmada tüm istatistiksel analizler için Jamovi 2.3.21 paket programından faydalanılmıştır. Öncelikle toplanan veri seti analiz edilmiştir. Ölçeklerin geçerlik analizi için doğrulamalı faktör analizi gerçekleştirilmiş ve uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Güvenirlik testi için Cronbach Alfa katsayıları ve normallik testi için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Daha sonra değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilebilmesi için korelasyon analizi ve söz konusu hipotezlerinin test edilebilmesi için aracı etki analizi gerçekleştirilmiştir.

### 3. Bulgular

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri gösteren Pearson korelasyon analizine ve betimsel istatistiklere dair bulgular Tablo 2'de yer almaktadır.

**Tablo 2.** Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3
1 Özyeterlilik	5,25	0,67	1		
2 Umut	4,99	0,67	0,65***	1	
3 İş Tatmini	3,92	0,80	0,32***	0,39***	1

\*\*\* $p < .001$

Tablo 2'de görüldüğü üzere uzaktan çalışanların 6'lı likert üzerinden derecelendirilen özyeterlilik düzeylerinin ( $\bar{X}=5,25$ ;  $SS=0,67$ ), umut düzeylerinin ( $\bar{X}=4,99$ ;  $SS=0,67$ ) ve 5'li likert üzerinden derecelendirilen iş tatmini düzeylerinin ( $\bar{X}=3,92$ ;  $SS=0,80$ ) yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yine Tablo 2'de yer alan Pearson korelasyon analizi değerleri incelendiğinde tüm değişkenler arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Özyeterlilik ile umut ( $r=0,65$ ;  $p < .001$ ) arasında ve özyeterlilik ile iş tatmini ( $r=0,32$ ;  $p < .001$ ) arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yine umut ile iş tatmini arasında da pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r=0,39$ ;  $p < .001$ ).

Özyeterliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde umudun aracılık rolünü analiz etmek için Jamovi 2.3.21 programında Bootstrap tekniğinde 5000 yeniden örnekleme ile %95 güven aralığında gerçekleştirilen aracı etki analizi bulguları Tablo 3 ve Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 3.** Aracı Etki Analizi

Effect	Label	Est.	SE	%95 C.I.		Z	p	% Med.
				Lower	Upper			
Dolaylı Etki	a*b	0.247	0.047	0.156	0.342	5.20	<.001	64.8
Doğrudan Etki	c	0.134	0.072	-0.007	0.279	1.87	0.062	35.2
Toplam Etki	c+a*b	0.382	0.051	0.277	0.485	7.39	<.001	100

Tablo 3'e göre özyeterliğin, umut aracılığıyla iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir (Est.=.24;  $p < .001$ ). Güven aralıklarının sıfırı içermemesi özyeterliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde umudun aracılık etkisinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Umut aracılığıyla gerçekleşen dolaylı etkinin (Est.=.24,  $p < .001$ ) yüksek etki büyüklüğüne (Preacher ve Kelley, 2011) sahip olduğu tespit edilmiştir. Dolaylı etki büyüklüğünün yüzdesine bakıldığında ise özyeterliğin iş tatmini üzerindeki toplam etkisinin %64,8'lik kısmı umudun dolaylı etkisidir.

**Tablo 4.** Doğrudan Etkiler

	Label	Est.	SE	%95 C.I.		Z	p
				Lower	Upper		
Özyeterlik → Umud	a	0.656	0.043	0.570	0.739	15.19	<.001
Umud → İş Tatmini	b	0.378	0.070	0.238	0.513	5.39	<.001
Özyeterlik → İş Tatmini	c	0.134	0.072	-0.007	0.279	1.87	0.062

Tablo 4’te değişkenler arasındaki doğrudan etkiler yer almaktadır. Bulgulara göre özyeterliğin umut üzerindeki doğrudan etkisinin (Est.=.65; p<.001) ve umudun da iş tatmini üzerindeki doğrudan etkisinin (Est.=.37; p<.001) pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ancak özyeterlik ve umudun modele dahil edilmesi ile özyeterliğin iş tatmini üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı olmadığı görülmüştür (Est.=.13; p=0.06). Umudun modele dahil edilmeden önce özyeterliğin iş tatmini üzerindeki toplam etkisinin ise anlamlı olduğu görülmüştür (Est.=.38; p<.001). Bu durumda H1 hipotezi desteklenememiş, H2, H3 ve H4 hipotezleri desteklenmiştir.

## Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, Kaynakların Korunması ve Genişlet ve İnşa Et Teorisi çerçevesinde özyeterliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde umudun aracı rolünün belirlenebilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Türkiye’de yazılım sektöründe uzaktan çalışanlardan veri toplanmıştır. Öncelikle gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçlarına göre özyeterlik, umut ve iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Özyeterlik ve umut düzeyi yükseldikçe iş tatmini düzeyinin de yükseldiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde Ertosun (2022) da araştırmasında uzaktan çalışanların umutlarının, iş tatminsizliği ile baş edebilmeleri için önemli bir etken olduğunu belirtmektedir. Lange ve Kayser (2022, s. 10) ise uzaktan çalışma şartlarında özyeterliğin, iş kaynaklı stresi dengelemedeki önemini vurgulamaktadır. Bu durumda daha yüksek özyeterlik ve umut düzeyine sahip uzaktan çalışanların zorluklarla ve stresle daha iyi baş edebildikleri, başarılı olabilmek için daha fazla motive oldukları ve işlerinden daha fazla memnuniyet duydukları söylenebilir.

Aracılık analizi bulgularına göre özyeterliğin iş tatmini üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu literatürdeki diğer araştırma sonuçları (Ocak vd., 2016; Zeynel, 2018; Koçak ve Boyalı, 2020; Andıç ve Karaca, 2023) ile örtüşmektedir. Mevcut çalışma özelinde uzaktan çalışanlar bağlamında özyeterliğin iş tatmini üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı bulunamaması umudun dolaylı etkisinin öne plana çıkmasına bağlanabilir. Nitekim özyeterliğin umut aracılığıyla iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Özyeterlik uzaktan çalışanların umutlarını güçlendirerek umut üzerinden iş tatminlerini arttırmaktadır. Elde edilen bu bulguyla benzer şekilde Tunç vd. (2024) de gerçekleştirdikleri çoklu aracılık modeli analizinde özyeterliğin tek başına doğrudan iş tatminini etkilemediğini, özyeterliğin önce umudu arttırdığını ve artan umudun da iş tatminini yükselttiğini tespit etmişlerdir. Diğer bir ifade ile özyeterliğin iş tatmini üzerindeki etkisinin umut aracılığı ile dolaylı olarak gerçekleştiğini bulmuşlardır. Başka bir araştırmada Wu ve Lee (2024) de özyeterliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde umudun aracılığının anlamlı olduğunu tespit etmiştir. Yine Quan vd. (2016, s. 391) özyeterlik ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkide umudun aracı olduğunu görmüşlerdir. Yüksek özyeterliğe sahip bireylerin stresli koşullarda hedefe yönelik daha fazla eylemlilik gösterme ve daha fazla alternatif yol arama (umut) düşüncesi yaratma eğiliminde olabileceklerini ifade etmektedir. Ayrıca Luthans vd. (2007a, s. 550) psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin bileşenlerinin bir arada olduklarında ortaya çıkan etkinin tek başlarına olduklarındaki etkilerinden daha büyük olacağını savunmakta ve özyeterliğin diğer bileşenlerle birlikte daha büyük bir memnuniyet doğuracağını belirtmektedir. Bu durumda uzaktan çalışanların özyeterliklerinin yüksek olması görevlerini yerine getirirken özgüvenli olmalarını, kendi yeteneklerine güvenmelerini, engeller karşısında dayanıklı olmalarını, umut düzeylerinin yükselmesini sağlamakta, yükselen umut da çalışanların işlerini tamamlayabilmelerinin bir yolunu bulabilmelerini, stratejik adımlar atabilmelerini ve işlerinde başarılı olmalarını sağlamaktadır. Daha yüksek umut iş tatminine ve çalışan refahına katkıda bulunmakta (Hasson-Ohayon vd., 2009) uzaktan çalışırken yaşanabilecek psiko-sosyal sorunların azalmasını sağlamaktadır (Ullah, 2022). Bu durum, özyeterliği yüksek olan uzaktan çalışanların görevlerini yerine getirmede, başarılı olmada ve hedeflerine ulaşmada daha umutlu, daha motive olabileceklerini, bu yönde eyleme geçme enerjisine sahip olabileceklerini ve daha yüksek umudun da daha yüksek iş tatmini sağlayacağını göstermektedir.

Aynı zamanda araştırmanın sonuçları uzaktan çalışma imkânı sunan örgütlere bazı pratik çıkarımlarda bulunmaktadır. Uzaktan çalışanların iş tatminlerinin artırılabilmesi için umudun, özyeterlikten daha etkili bir kaynak olduğunu göstermektedir. Örgütleri, uzaktan çalışanların özyeterliklerini güçlendirerek umutlarını ve umutlarını güçlendirerek iş tatminlerini arttırabilecekleri konusunda bilgilendirmektedir. Uzaktan çalışma modelinin birçok zorluğu beraberinde getirmesi nedeniyle uzaktan çalışanların kendi kapasitelerine olan inançlarını ve hedeflerine ulaşabilmek için gerekli yolları bulabileceklerine yönelik kararlılıklarını ve motivasyonlarını güçlendirmelerine daha fazla önem verilmesi gerektiğini göstermektedir. Dolayısıyla örgütlerin daha başarılı bir uzaktan çalışma süreci için umut ve özyeterliğin geliştirilebilir ve müdahale edilebilir yapısını göz önünde bulundurmaları ve bundan faydalanabilmeleri gerektiği önerilmektedir. Umudu güçlendirmek için düzenli olarak umut temelli müdahale programları uygulanması hem işgörenler hem de örgütler için faydalar sağlayabilmektedir (Wang ve Lei, 2023). Örgütler işgörenlerin net hedefler belirlemelerine, bu hedeflere yönelik adım atmalarına, hatta zorluklara karşı hazırlıklı olmalarına, yaşanabilecek olası durumları nasıl planlayacaklarına, bu olası zorlu durumları zihinde canlandırılmalarına ve alternatif yollar yaratmalarına yönelik eğitim yöntemleri ile umut düzeylerini geliştirebilirler (Luthans ve Youssef, 2004, s. 147). Yine uzaktan çalışanların sahip oldukları umut düzeyini arttırabilmek için özyeterliğe yönelik müdahalelerde de bulunmak gerekmektedir. Bandura (1997) özyeterliğin

kişisel ustalıklardan (deneyimler), model gözleminden, sözlü iknadandan, fizyolojik ve psikolojik durumlardan etkilenebileceğini belirtmektedir. Yani uzaktan çalışanlar bir görevini başarılı bir şekilde tamamlama deneyimini yaşadıkları veya başarılı olan bir başkasını gördükleri zaman diğer görevleri de başarabileceklerine yönelik özgüvenleri artmaktadır. Bu durumda örgütlerin özyeterliği geliştirebilmeleri için sözlü teşvikler, gerekli özerklikler, başarılarına yönelik olumlu geri bildirimler, koçluk ve mentorluk uygulamaları ile işgörenlerine gerekli olan destekleri sunmaları gerekmektedir (Luthans ve Youssef, 2007, s. 329). Uzaktan çalışma deneyimlerinin, iş özerkliğinin ve karar verme özerkliğinin uzaktan çalışanların özyeterliliklerini arttırmaya yardımcı olduğu (Lange ve Kayser, 2022) araştırmalar tarafından desteklenmektedir.

Çalışma elde edilen tüm sonuçlarla birlikte bazı sınırlılıklara da sahiptir. İlk olarak, bu araştırmada nicel yöntemler ve kesitsel veriler kullanılmıştır. Gelecekteki araştırmalar daha derinlemesine incelemeler için nitel yöntemler kullanabilir. Deneysel ve boyamsal analizler gerçekleştirilerek ilişkinin nedenlerine veya değişkenlerin zaman içerisindeki gelişimine yönelik çalışmalara başvurulabilir. İkinci olarak araştırmada aynı ölçeğin boyutları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Üçüncü olarak örneklem evreni temsil edebilecek yeterlilikte olsa da sadece Türkiye’de uzaktan çalışan yazılım sektörü profesyonellerinden oluştuğu için genellenebilirliği sınırlıdır. Gelecekteki araştırmalar bu çalışmayı farklı coğrafyadaki veya farklı sektörlerdeki uzaktan çalışanlara uygulayarak genişletebilir. Dördüncü olarak, model üzerinde etkili olabilecek diğer değişkenler göz ardı edilmiştir. Bu nedenle gelecekteki araştırmalar, modele etki edebilecek örgütsel veya sosyal destek, lider-üye etkileşimi, başa çıkma, stres, tükenmişlik gibi değişkenlerin etkilerini inceleyebilir.

## Ek Bilgiler/Yazar Beyanları

<b>Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı</b>	Bu çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu’ndan E-41687186-050.99-884519 sayılı ve 14.11.2024 tarihli etik kurul izni alınmıştır.
<b>Çıkar Çatışması</b>	Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.
<b>Teşekkür veya Destek Beyanı</b>	Bu çalışma 100/2000 YÖK Doktora Burs Programı ile Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) Bilim İnsanı Destek Programları (BİDEB) 2211-Yurt İçi Lisansüstü Burs Programı kapsamında desteklenmiştir.
<b>Yazar Katkıları</b>	Yazar 1’in makaleye katkısı %60, Yazar 2’nin makaleye katkısı %40’tır.

## Kaynakça

- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., & Masa’deh, R. (2019). Factors that affect employees job satisfaction and performance to increase customers’ satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, 23. <https://doi.org/10.5171/2019.354277>
- Adıgüzel, Y. (2023). *Psikolojik danışmanların öz yeterlilikleri ile iş doyumunu ilişkisinin ve bu ilişkide öz şefkatin aracılık rolünün incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Altan, B., & Oktal, Ö. (2025). Cam tavanın gölgesinde: Öz yeterlik inancı ve iş tatmini. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, (30), 27-46. <https://doi.org/10.26650/iukad.2024.1566459>
- Andıç, F. C. & Karaca, A. (2023). Çalışma hayatında pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(3), 751-768. <https://doi.org/10.33712/mana.1342432>
- Avey, J. B., Avolio, B. J. & Luthans, F. (2011a). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadership Quarterly*, 22(2), 282-294. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.004>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2011b). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Prentice Hall.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148. [https://doi.org/10.1207/s15326985ep2802\\_3](https://doi.org/10.1207/s15326985ep2802_3)
- Bareket-Bojmel, L., Chernyak-Hai, L., & Margalit, M. (2023). Out of sight but not out of mind: The role of loneliness and hope in remote work and in job engagement. *Personality and Individual Differences*, 202, 111955. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111955>
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Kariyer Yayıncılık.
- Blenegen, M. A. (1993). Nurses’ job satisfaction: A meta-analysis of related variables. *Nursing Research Journal*, 42(1), 31-44.
- Burić, I., & Moè, A. (2020). What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 89, 103008. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.103008>

- Çam, Z., Eşkişu, M., Kardeş, F., Saatçioğlu, Ö. & Gelibolu, S. (2020). The mediating role of self-efficacy in the relationship between problem solving and hope. *Participatory Educational Research*, 7(1), 47-58. <https://doi.org/10.17275/per.20.4.7.1>
- Çetin, F., Şeşen, H., & Basım, H. N. (2013b). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(3), 95-107.
- Çetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey”, *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2011.0184.x>
- Cheavens, J. S., Feldman, D. B., Woodward, J. T., & Snyder, C. R. (2006). Hope in cognitive psychotherapies: On working with client strengths. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 20 (2), 135- 145. <https://doi.org/10.1891/088983906780639844>
- Çetinkaya, F. F., & Ünsever, M. O. (2020). Psikolojik sermaye düzeylerinin iş tatmini üzerine etkisi: Üniversite çalışanları üzerine bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1), 137-158. <https://doi.org/10.18037/ausbd.700340>
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205-224.
- Duggleby, W., Cooper, D., & Penz, K. (2009). Hope, self-efficacy, spiritual well-being and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 65(11), 2376-2385. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05094.x>
- Ertosun, Ö. (2022). Remote working during the Covid-19 pandemic and job-related emotional experiences. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(4), 1340-1357. <https://doi.org/10.47525/ulasbid.1176985>
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions?’, *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.56.3.218>
- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: Positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 1045-1062. <https://doi.org/10.1037/a0013262>
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference (17.0 update)* (10. baskı). Pearson.
- Ghaleh, R. J., Mohsenipouya, H., Hosseinnataj, A., Al-Mamun, F., & Mamun, M. A. (2024). Job satisfaction and the role of self-esteem and self-efficacy: A cross-sectional study among Iranian nurses. *Nursing Open*, 11(6), e2215. <https://doi.org/10.1002/nop2.2215>
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınevi.
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B. J., & Anderson, R. E., (2018). *Multivariate data analysis*. Cengage Learning.
- Hasanshahi, M., Amidi Mazaheri, M., & Baghbanian, A. (2018). Relationship between spiritual health, hopelessness, and self-efficacy in medical sciences students. *IJ Psychiatry and Behavioral Sciences*, 12(2), e2071. <https://doi.org/10.5812/ijpbs.2071>
- Hasson-Ohayon, I., Braun, M., Galinsky, D., & Baider, L. (2009). Religiosity and hope: A path for women coping with a diagnosis of breast cancer. *Psychosomatics*, 50(5), 525-533. [https://doi.org/10.1016/s0033-3182\(09\)70846-1](https://doi.org/10.1016/s0033-3182(09)70846-1)
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hodges, T. D., & Clifton, D. O. (2004). Strengths-based development in practice. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (pp. 256-268). John Wiley & Sons, Inc.. <https://doi.org/10.1002/9780470939338.ch16>
- Hu, H., Wang, C., Lan, Y., & Wu, X. (2022). Nurses’ turnover intention, hope and career identity: The mediating role of job satisfaction. *BMC Nursing*, 21(1), 43.
- Ishak, O., Nururly, S., Yusuf, N., Dharmawan, D., & Elizabeth. (2024). The role of job satisfaction, stress due to workload and self efficacy on employee performance in hospitality industry. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 962-968. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2211>
- Jafari, E., Najafi, M., Sohrabi, F., Dehshiri, G. R., Soleymani, E., & Heshmati, R. (2010). Life satisfaction, spirituality well-being and hope in cancer patients. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 5, 1362-1366. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.288>.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>

- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology, 83*(1), 17-34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Kaplan, M., & Biçkes, D. M. (2013). Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkinin analizi: otel işletmelerinde yapılan bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 20*(2), 233-242.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler teknikler*. Nobel Yayıncılık.
- Keser, A., & Bilir, K. B. Ö. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3*(3), 229-239.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, 102*(3), 741-756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Koçak, R. D., & Elçiçek Boyalı, G. A. (2020). Sağlık çalışanlarında psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 11*(26), 136-153. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.623063>
- Kondratowicz, B., Godlewska-Werner, D., Połomski, P., & Khosla, M. (2022). Satisfaction with job and life and remote work in the COVID-19 pandemic: The role of perceived stress, self-efficacy and self-esteem. *Current Issues in Personality Psychology, 9*(1), 1-12. <https://doi.org/10.5114/cipp.2021.108097>
- Kudo, F. T., Sakuda, K. H., & Tsuru, G. K. (2016). Mediating organizational cynicism: exploring the role of hope theory on job satisfaction. *Universal Journal of Management, 4*(12), 678-684. <https://doi.org/10.13189/ujm.2016.041204>
- Kwon, S., Benoit, E., & Windsor, L. (2024). The effects of social support and self-efficacy on hopefulness in low-income older adults during COVID-19 pandemic. *BMC Geriatrics, 24*(1), 305. <https://doi.org/10.1186/s12877-024-04915-4>
- Lange, M., & Kayser, I. (2022). The role of self-efficacy, work-related autonomy and work-family conflict on employee's stress level during home-based remote work in germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(9), 1-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph19094955>
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 13*, 44-61. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020601>
- Law, F. M., & Guo, G. J. (2016). Correlation of hope and self-efficacy with job satisfaction, job stress, and organizational commitment for correctional officers in the Taiwan prison system. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 60*(11), 1257-1277. <https://doi.org/10.1177/0306624X15574997>
- Lin, J. (2021). *Confirmatory factor analysis (CFA) in R with lavaan*. UCLA.
- Luthans F., & Jensen S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review, 1*, 304-322. <https://doi.org/10.1177/1534484302013003>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management, 33*(3), 321-349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 387-393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Manuti, A., Giancaspro, M. L., Gemmano, C. G., & Morrelli, F. (2022). Coping with the unexpected: A job demands/resources study exploring Italian teachers' remote working experience during the COVID-19 lockdown. *Teaching and Teacher Education: Leadership and Professional Development, 1*, 100010. <https://doi.org/10.1016/j.tatelp.2022.100010>
- Mariani, A. M., Picci, L., & Melchiori, F. M. (2020). Protective factors for teachers' work stress: Psychoeducational programs based on self-efficacy and hope to reinforce personal resources. *Italian Journal of Educational Research, 25*, 127-136. <https://doi.org/10.7346/SIRD-022020-P127>
- Mishra, U. S., Patnaik, S., & Mishra, B. B. (2016). Role of hope in job satisfaction and stress. *International Business Management, 10*(9), 1729-1736. <https://doi.org/10.3923/ibm.2016.1729.1736>
- Ullah, M. S., Islam, M., & Ukil, M. I. (2022). Work from home during COVID-19: the role of perceived hope, intrinsic spirituality and perceived supervisor support on job involvement. *Management Matters, 19*(1), 57-72. <https://doi.org/10.1108/MANM-12-2021-0005>

- Munoz, R. T., Hellman, C. M., & Brunk, K. L. (2017). The relationship between hope and life satisfaction among survivors of intimate partner violence: The enhancing effect of self-efficacy. *Applied Research in Quality of Life, 12*, 981-995. <https://doi.org/10.1007/s11482-016-9501-8>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Ocak, M., Güler, M. & Basım, H.N. (2016). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi, 6*(1), 113-130.
- Oruç, E. (2018). Psikolojik sermaye ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Electronic Turkish Studies, 13*(14), 141-151. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.13618>
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel davranışta yeni bir boyut: pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları. *17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. 491-498.
- Park, M., & Jun, W. H. (2016). Effects of social support and self-efficacy on hope among nursing students. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, 22*(1), 34-41. <https://doi.org/10.15703/kjc.18.2.201704.127>
- Peng, Y., & Mao, C. (2015). The impact of person-job fit on job satisfaction: The mediator role of self efficacy. *Social Indicators Research, 121*(3), 805-813. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0659-x>
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact development of hopeful leaders. *Leadership & Organizational Development Journal, 24*(1), 26-31. <https://doi.org/10.1108/01437730310457302>
- Pinheiro, I. P. L., Paula, A. V. D., Monteiro, R. P., & Araújo, M. F. D. (2023). Flourishing in civil servants' emergency remote work: Testing the explanatory role of psychological capital, engagement, and job satisfaction. *Estudos de Psicologia (Natal), 28*(3), 334-343. <https://doi.org/10.69909/1678-4669.20230030>
- Preacher, K. J., & Kelley, K. (2011). Effect size measures for mediation models: Quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological Methods, 16*(2), 93-115. <https://doi.org/10.1037/a0022658>
- Quan, P., Huang, D., Yu, Y., & Liu, R. (2016). Mediation role of hope between self-efficacy and subjective well-being. *Iranian Journal of Public Health, 45*(3), 390-391. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4851756/>
- Rand, K. L. (2017). Hope, self-efficacy, and optimism: conceptual and empirical differences. In Matthew W. Gallagher, and Shane J. Lopez (eds), *The oxford handbook of hope* (pp. 45-58). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199399314.013.4>,
- Rossiandy, Y., & Indradewa, R. (2023). The influence of self-efficacy on job satisfaction, organizational commitment, motivation and job performance in private school teachers. *Asian Journal of Social and Humanities, 1*(10), 632-649. <https://doi.org/10.59888/ajosh.v1i10.74>
- Salha, H., Cinnioğlu, H., & Yazıt, H. (2016). Psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi: Tekirdağ'daki yiyecek içecek işletmeleri üzerine bir araştırma. *3rd International Congress of Tourism & Management Researches*. 371-385.
- Shankar, M. J., & Kumari, T. (2022). Impact of psychological capital on job satisfaction: A study on selected professional colleges of south kerala. *Business, Management and Economics Engineering, 20*(2), 1678-1688.
- Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology, 4*, 219-247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. Academic Press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry, 13*(4), 249-275. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01)
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*(4), 570-585. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>
- Staples, D. S., Hulland, J. S., & Higgins, C. A. (1999). A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations. *Organization Science, 10*(6), 758-776. <https://doi.org/10.1287/orsc.10.6.758>
- Stajkovic, A. S., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics, 26*, 62-74. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90006-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90006-7)
- Şimşir, İ., & Seyran, F., (2020). İş tatmininin önemi ve etkileri. *MEYAD Akademi, 1*(1), 25-42.
- Tahir, F., Majeed, M. U., Qureshi, H. A., & Aslam, S. (2024). Navigating the new normal: Psychological capital's mediating role in the work-from-home paradigm. *The Critical Review of Social Sciences Studies, 2*(2), 190-209. <https://doi.org/10.59075/nfwaqe21>

- Tunç, M. F., Uygun, E. G., & Özgenel, M. (2024). Multiple mediating roles of self-efficacy and hope in the relationship between teachers' spiritual well-being and job satisfaction in Türkiye. *Journal of Religion and Health*, 64(3), 1821-1838. <https://doi.org/10.1007/s10943-024-02211-4>
- Ulutaş, M. (2021). Örgütsel psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisi: Bişkek'teki yiyecek içecek işletmeleri üzerine bir uygulama. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 578-590. <https://doi.org/10.33206/mjss.768492>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wang, H., & Lei, L. (2023). Proactive personality and job satisfaction: Social support and hope as mediators. *Current Psychology*, 42(1), 126-135. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01379-2>
- Wu, M., & Lee, C. (2024). Mediating effect of hope on the relationship between self-efficacy and job satisfaction in employees. *The Journal of Saeron Counseling, Psychology and Education*, 3(3), 22-33. <https://doi.org/10.23339/srj.2024.3.3.22>
- Yakın, M., & Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1013>
- Yalçın, A., & Hırlak, B. (2022). Öz yeterlik algısının çalışan performansı üzerine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 2276-2292. <https://doi.org/10.21547/jss.1164502>
- Yemenici, A. D. (2022). Covid-19 sürecinde evden çalışanların öz yeterlikleri ve iş tatmini arasındaki ilişkide iş performansının aracılık rolü. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(2), 14-27.
- Yıldırım, A. (2021). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki doğrusal ve doğrusal olmayan etkileri: Özel eğitim çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(80), 2202-2218. <https://doi.org/10.17755/esosder.773594>
- Yıldız, M. (2017). *Eğitim amaçlı rotasyon uygulamalarının iş tatmini üzerindeki etkisi: Öz yeterliliğin aracı rolü* [Yüksek Lisans Tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Yin, X., Wang, D., Li, Z., & Huang, Y. (2021). Psychological difficulties mediate and self-efficacy moderates the relationship between family cumulative risk and hope among chinese children from low-income families. *Frontiers in Psychology*, 12, 709320. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.709320>
- Yücel, E. (2019). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi: Turizm sektöründe bir araştırma. (2019). *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1136-1154. <https://doi.org/10.15295/bmij.v7i4.1213>
- Zeynel, E. (2018). Akademisyenlerde psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 454-482.