

AKADEMİSYENLERDE PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE BİRE ARAŞTIRMA*

Esra ZEYNEL¹

Özet

Akademisyenlik mesleği, bilimsel araştırmalar ile katkı sağlama ve topluma ışık tutma gibi misyonlar taşıyan önemli bir meslektir. Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatmini düzeylerinin yüksek olması, onların ve buldukları üniversitenin başarısını olumlu yönde etkileyecektir. Bu araştırmada, akademisyenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiler alt boyutları ile birlikte incelenmektedir. Araştırmada, anket metodu kullanılmıştır. Bu amaçla, Luthans vd. (2007)'nin geliştirdiği Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Türkçe formu (Çetin ve Basım 2012) kullanılmıştır. Ölçeğin bu araştırmada güvenilirlik sonucu yüksek çıkmıştır ve ölçeğin boyutlarının orijinal boyutlarına uygun olduğu görülmüştür. İş tatmininin ölçümü için Minnesota İş Tatmini Ölçeği (Weiss vd.1967) kullanılmıştır. Araştırmada, değişkenlerin ilişki ölçümü için, korelasyon, basit doğrusal ve çoklu doğrusal regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırmanın bulguları, Psikolojik sermaye düzeyinin iş tatmini düzeyini pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Araştırmanın alt boyutları da kapsayan bütün sonuçları bulgular bölümünde ayrıntılı olarak gösterilmekte ve yorumlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Örgütsel Davranış, Psikolojik Sermaye, İş Tatmini, Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

* Bu araştırma, 2. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, esra_zeynel@sdu.edu.tr

A STUDY ON RELATIONSHIPS BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB SATISFACTION AIMED OF ACADEMICIANS

Abstract

The academic profession is an important occupation that carries out missions such as contributing to scientific research and shedding light on society. The high levels of positive psychological capital and job satisfaction of academics will affect success of the university positively. In this research, the relationship between psychological capital levels and job satisfaction levels of academicians are examined together with their sub dimensions. Survey method was used in the research. For this purpose, Turkish version of the Psychological Capital Scale (Çetin ve Basım 2012) which is developed by Luthans et al. (2007) was used. In this survey, the reliability value of the scale is high and it is seen that the dimensions fit the original dimensions of the scale. The Minnesota Job Satisfaction Scale (Weiss et al., 1967) was used to measure job satisfaction. In the study, correlation, simple linear and multiple linear regression analyzes were used to measure the relationship of variables. The findings of the study show that the level of psychological capital affects job satisfaction level positively. All the results of the study, including the sub-dimensions, are presented and interpreted in detail in the findings section.

Key Words: Positive Organizational Behavior, Psychological Capital, Job Satisfaction, Multiple Linear Regression Analysis

GİRİŞ

Akademisyenlik mesleği, profesyonel eğitim sürecini içeren, bilimsel konularda etkin bir biçimde araştırma yapma ve bilimsel bulguları en etkili biçimde toplum yararına kullanma misyonuna sahip bir meslektir. Böyle bir mesleği yürüten akademisyenlerin mesleki başarılarında pozitif iş tutumlarına dayalı olan psikolojik sermaye düzeylerinin önemli bir etkisi olacağı düşünülmektedir. Mesleki beklentilerin karşılanma düzeyi olan iş tatmini düzeyinin yüksek olması akademik iş yaşantısının önemli ve istenen sonuçlarından biridir. Akademisyenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatmini düzeylerinin yüksek olması, buldukları üniversitenin üretkenliğini ve toplam başarısını olumlu yönde etkileyecektir.

Psikolojik sermaye köklerini pozitif psikoloji yaklaşımından almaktadır. Pozitif psikoloji, olumlu yeni bir yaklaşım olarak, önceki yıllarda neredeyse sadece zihinsel hastalıkların iyileştirilmesine odaklanılan yaklaşımlardan kaçınılmasını ve psikolojinin iki unutulmuş misyonu olan “insanların hayatlarını daha üretken ve değerli hale getirme ve insan potansiyelini gerçekleştirme”ye yönlendirmektedir Amerikan Psikoloji Derneği’nin başkanı Martin Seligman tarafından geliştirilen pozitif psikoloji, insanlarda yanlış olanı düzeltmek yerine doğru olana odaklanan ve bu olumlu özellikleri geliştirmekle ilgilenen bir yaklaşım olmuştur. Böylece insanlara ilişkin özellikler, yetenekler, erdemler, mutluluklar gibi pozitif yönelimli güçlü yönleri kapsayan bir teori ve araştırmalar akımı başlamıştır (Luthans ve Youssef, 2004:151).

Pozitif örgütsel davranış, temelde pozitif psikoloji yaklaşımının örgütsel alanlara ve işyeri çalışmalarına uygulanması olarak düşünülebilir (Luthans, 2002a; Luthans, 2002b; Luthans ve Youssef, 2004). Pozitif örgütsel davranış, günümüz çalışma ortamlarında, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performans iyileştirilmesi için etkili bir biçimde yönetilebilir olan pozitif yönlü insan kaynağı güçleri ve psikolojik kapasitelerine ilişkin araştırma ve uygulamaları kapsamaktadır (Luthans, 2002a:698; Luthans, 2002b: 59).

İş tatmini ise, çalışan kişinin işi ile ilgili değerlerinin karşılanmasını ve bu değerlerin bireyin ihtiyaçları ile uyumlu olmasını, bir başka deyimle çalışanın işini ya da iş hayatını değerlendirirken aldığı hazzı ya da ulaştığı duygusal doyumunu ifade etmektedir (Izgar, 2008; 133).

Bu açıklamalardan yola çıkarak, akademisyenlerde psikolojik sermaye ve alt boyutlarının, iş tatmini düzeyini etkileyeceği düşünülmektedir. Bir akademisyenin psikolojik sermayesini ifade eden unsurlar ne kadar yüksekse, mesleğine ilişkin tatmin düzeyi de o ölçüde yükselecektir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Psikolojik Sermaye Ve Boyutları

Psikolojik sermayenin temelini oluşturan pozitif örgütsel davranış alanı beş özelliğe sahip olmalıdır, bu özellikler: a) teorik ve araştırma temelli olmalıdır; b) geçerli bir ölçüm sistemine sahip olmalıdır; c) örgütsel davranış alanı konseptinde olmalıdır; d) durağan değil, geliştirilebilir ve değişebilir özellikte olmalıdır; e) işe ilişkin olarak performans ve tatmin üzerinde pozitif bir etkiye sahip olmalıdır (Luthans vd., 2007: 542).

Bütünleşik bir üst yapı olarak tanımlanan pozitif psikolojik sermaye, bireylerin pozitif psikolojik gelişimini ifade etmektedir. Bu bağlamda pozitif psikolojik sermaye, zorlu koşullar içindeyken başarılı olmak için çaba göstermeyi ifade eden öz-yeterlilik; şimdi başarılı olunduğuna ve gelecekte bu başarının devam edeceğine dair sahip olunan pozitif yargıları ifade eden iyimserlik; başarılı olmak için hedefleri izleme ve gerektiğinde hedefleri gözden geçirerek bu hedeflere giden yolları yeniden yönlendirebilmeyi ifade eden umut; problemler ve değişimler karşısında başarıyı elde etmek için dayanıklı olma ve yaşanan olumsuzluklardan sonra yeniden toparlanma hatta daha ileriye gidebilmeyi, sıçrama yapmayı ifade eden dayanıklılık olmak üzere dört temel boyuttan oluşmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 3'den akt:Luthans vd., 2007: 542).

Pozitif psikolojik sermayenin bütünleşik bir üst yapı olarak, performans ve davranış üzerindeki etkisi, sahip olduğu dört bileşenin etkisinden daha büyüktür. Diğer bir ifade ile pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin her biri diğerleriyle etkileşim içerisindedir. Örneğin umutlu insanlar başarıya ulaşmak için kendi yol ve yöntemlerini yönetebildikleri için daha iyimser ve zorluklara karşı dayanıklı ve dirençlidirler (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006'dan akt: Erkmen ve Esen, 2013: 24).

Luthans ve arkadaşlarının önerdiği teorik modele göre, pozitif psikolojik sermaye bireyin “kim olduğuna” ve gelişerek “kim

olabileceğine” odaklanmaktadır. Geleneksel finansal/ekonomik sermaye “neye sahip olunduğuna”; beşeri sermaye “ne bilindiğine ve ne tür yeteneklere sahip olunduğuna”, sosyal sermaye ise “ilişkiler, network ve arkadaşlar bakımından kimlerin tanındığına” odaklanarak birbirinden ayrılmaktadır (Luthans vd., 2004: 46).

Öz-yeterlilik: Öz-yeterlilik, Albert Bandura'nın oldukça kapsamlı teorisinden ve araştırmasından gelir ve kişinin belirli bir bağlamda, belirli bir görevi başarılı biçimde yerine getirmesinde gerekli olan motivasyon, bilişsel süreçler ve eylemleri harekete geçirmek için kendine olan inancını ifade etmektedir (akt: Luthans ve Youssef, 2004:153). Öz-yeterliliği olan (kendine güveni olan) insanlar zorlu görev ve çabaları seçerler, amaçlarını başarıyla gerçekleştirmek için motivasyon ve gayreti arttırmırlar (Luthans ve Youssef, 2004:153).

Umut: Umut, kişinin hedeflerini başarmasını sağlayan başarı yollarına ve bu başarıyı gerçekleştirecek irade gücüne sahip olmasıdır (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Synder (2000), umudu, “kararlı çaba (istenen hedeflere ulaşmak için harekete geçme ve bu hareketin sürdürülmesi konusunda kararlı olma) ve alternatif yollardan (bireyin hedeflerine ulaşmak için başarılı planlar yapabilme ve engellerle karşılaştığında alternatif planlar oluşturabilme yeteneğine inanç) oluşan 2 boyutlu bir kavram” olarak tanımlamıştır (akt: Çınar, 2011:11). Bu açıdan, umut, bireyin hedeflerine başarıyla ulaşmasında kararlı bir çaba içinde olmasıyla birlikte, bu başarıya ulaşmak için alternatif yolları kullanabilmek için gösterdiği etkinliğin bileşkesi olan bilişsel bir tutumdur.

İyimserlik: İyimserlik, bireyin şu anda ve gelecekte başarılı olma ile ilgili yargılarına ilişkin olarak olumlu bir tutum içinde olmasıdır (Luthans vd., 2006: 388). İyimserlik olumlu olayları içsel, kalıcı ve yaygın nedenlere dayandıran açıklayıcı nitelikte bir tarza sahip olmaktır (Luthans ve Youssef, 2004: 152). İyimser nitelikteki bireyler yaşadıkları olaylara karşı olumlu düşünme şeklini koruyarak hedeflerine odaklanmaya ve bu konuda çaba göstermeye devam edebilirler.

Psikolojik Dayanıklılık: Yaşanan olumsuzluklardan, başarısızlık veya üstesinden gelinmesi gereken değişikliklerden sonra bile tekrar başarıyı yakalama gayreti içinde olma ve hatta daha da ileriye sıçrama kapasitesine sahip olmaktır (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Psikolojik dayanıklılığı güçlü olan bireyler, tüm zorluklarla mücadele etmeyi, stresle başa çıkmayı, çabayı elden bırakmamayı tercih ederler. Psikolojik dayanıklılık, psikolojik sermaye kavramının önemle üzerinde durulan unsurlarından birisidir ve iş yaşamında zorluklar karşısında yılmadan tekrar azim

göstererek başarılı olmayı hedefleme açısından ve iş yaşamında başarıyı yakalamak açısından oldukça önemli bir role sahiptir.

1.2.İş Tatmini

Örgütsel davranış alanında iş tatmini en önemli konuların başında gelmektedir. İnsan ilişkileri yaklaşımı işyerindeki tutumların önemine vurgu yaparak çok önemli bir rolü üstlenmiştir. Yaklaşımın öncüleri işyerinde moralin önemine ilişkin bir bilinç uyandırarak bilimsel bir temel kazanmasını sağlamışlardır (Judge vd., 2009: 29; Güney, 2011a: 38; Maslow, 1965). Spector (1997), İş tatminini, “kişinin yapmış olduğu işe karşı hissettiği olumlu duygular” olarak tanımlamaktadır (aktaran Özcan, 2011: 108). Diğer bir tanıma göre, iş tatmini, çalışanların psikolojik sözleşmesindeki beklentilerinin karşılanma derecesidir (Güney, 2011a: 12). İş tatmini genel olarak içsel ve dışsal boyutlar temelinde değerlendirilmektedir; başarı, tanınma, işin kendisi içsel faktörleri oluştururken, ücret, terfi, çalışma koşulları gibi faktörler dışsal faktörler olarak incelenmektedir (Judge vd., 2009: 32).

Araştırmalara göre çalışanların kişilik özelliklerinin iş tatmini düzeyini etkilediği bilinmektedir (Keser, 2006: 118; Özcan, 2011:111). İş tatminini etkileyen diğer faktör “değerler” dir; çalışanların yaptıkları iş ve çalıştıkları işyerinin değerleri kendi değerlerine uygun olduğunda, amaçlarını gerçekleştirebildiklerinde iş tatminleri yüksek düzeyde olmaktadır. Ancak, bu konularda uyumsuzluk hissedersen iş tatmini düzeyleri düşmektedir (Özcan, 2011: 111). Mesleki özellikler olan işin statüsü, ilgi çekiciliği, yeteneklerini kullanabilme fırsatı vermesi, fiziksel iş çevresi, iş arkadaşlarıyla ilişkileri, maaş ve ek ücretlendirme iş tatminini önemli ölçüde etkileyen faktörlerdir (Weiss vd., 1967). Ayrıca, sosyal etki adı verilen, kişilerin içinde buldukları toplum, iş çevresi ve ait oldukları gruplara ilişkin kültürel özellikler, ülkelere ilişkin sosyo-ekonomik farklılıklar kişinin iş tutumlarını ve tatmin düzeyini etkilemektedir (Keser, 2006: 128; Özcan, 2011: 111). Bu faktörlerin yanı sıra, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, unvan, çalışma süresi gibi demografik faktörlerin iş tatminini etkilediği bilinmektedir. Yılmaz (2010), yaş faktörünün iş tatminini etkilediğini belirtmiştir. Kara (2010), unvana göre iş tatmini düzeyinin değiştiğini belirtmiştir. Yelboğa (2007), yaş ve iş deneyimine göre iş tatmini düzeyinin değiştiğini belirtmiştir.

2. LİTERATÜR ARAŞTIRMALARI

Luthans (2002b), makalesinde örgütsel davranış için olumlu bir yaklaşım önermektedir. Pozitif örgütsel davranış, insanların güçlü ve psikolojik yeteneklerine odaklanan teori ve araştırmalarla yönlendirilen

pozitif psikolojiyi takip etmektedir. Pozitiflik kavramı sadece konseptle ilişkili olmak zorunda değil, aynı zamanda örgütsel davranış alanı açısından nispeten benzersiz olmalı, geçerli ölçümlere sahip olmalı, lider/yönetim ve insan kaynakları eğitim ve geliştirmeye uyarlanabilir olmalı ve en önemlisi, bugünün işyerinde performans gelişimine katkı sağlayabilme yeteneğine sahip olmalıdır. Güven/öz-yeterlik, umut, iyimserlik, öznel iyi oluş/mutluluk ve duygusal zeka tarafından karşılanan ölçüt kavramları, önerilmiş olan pozitif örgütsel yaklaşımın temsilcisi olarak tanımlanmakta ve analiz edilmektedir.

Luthans ve Jensen (2002), insan kaynaklarının geliştirilmesi için yeni bir pozitif güç olan umut üzerine yazdıkları makalede, umut kavramının iyimserlik ve öz yeterliliğin pozitif konseptleriyle yakın ilişkili olanlardan teorik olarak farklılaştığını ve onun rolünün hedef belirleme ve güçlendirmede açıklandığını keşfetmişlerdir. Çalışmada ayrıca, işyerine ilişkin bir araştırmanın ilk bulgularının, yöneticilerin ve meslektaşlarının her ikisinin de umut ve performans düzeyleri arasında pozitif bir ilişkiyi gösterdiği belirtilmiştir.

Luthans ve Youssef (2004), beşeri sermaye, sosyal sermaye ve pozitif psikolojik sermaye yönetimi hakkında yaptıkları çalışmada, pozitif psikolojik sermaye yönetiminin, özellikle insanların yeteneklerini, güçlü yönlerini ve psikolojik kapasitelerini, değerli, üretken, etik ve sürdürülebilir sonuçlar elde etmeye etkili bir şekilde kanalize edebileceğini ve rekabet avantajı sağlayabileceğini ileri sürmektedirler.

Luthans ve diğerleri (2004), beşeri sermaye ve sosyal sermayenin ötesinde pozitif psikolojik sermaye konulu araştırmalarında, küresel ekonomide rekabet avantajı olarak insan kaynaklarının artan tanınırlığı ile birlikte, araştırma ve uygulamalarda beşeri sermaye ve sosyal sermayenin lanse edildiği ve bununla birlikte işletme akademisyenleri ve uygulayıcıları tarafından pozitif psikolojik sermayenin neredeyse göz ardı edildiğini belirtmişlerdir. Yazarlara göre; “ben kimim?” sorusu, “ben ne biliyorum?” ve “ben kimi tanıyorum?” sorusu kadar önemlidir. Yazarlar, kişisel eksiklik ve bozukluklardan endişe ile kaçınmak yerine, kişisel güç ve iyi özelliklere odaklanılmasını ve günümüz lider ve meslektaşlarının özgüven, umut, iyimserlik ve dayanıklılığı geliştirerek kişisel ve örgütsel performansın her ikisini de geliştirebileceklerini belirtmişlerdir.

Luthans ve diğerleri (2007), pozitif psikolojik sermayenin ölçülmesi ile iş performansı ve iş tatmini ile ilişkisi konusunda yaptıkları araştırmada, umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterliliğin her biri ile ve bileşik üst düzey faktörünün iş performansı ve iş tatminini nasıl tahmin ettiğini analiz etmek için iki çalışma gerçekleştirmişlerdir. 1.Araştırma'nın sonuçlarına

göre, bu dört boyuttan her birini değerlendirmek üzere tasarlanan yeni bir araştırma ölçeği için psikometrik olarak destek sağlanmıştır. 2.Araştırma'nın sonuçlarına göre de, bu dört boyutun bileşiminin performans ve tatminle önemli derecede bir pozitif ilişki olduğu görülmüştür ve aynı zamanda, bileşik üst-düzey faktörün iş performansı ve tatminini tahmin etmede dört boyuttan daha iyi bir gösterge olabileceği de ortaya konulmuştur.

Süral Özer vd. (2013), destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisinde düzenleyici etkisini araştırdıkları çalışmada, söz konusu düzenleyici etkinin varlığını desteklediğini göstermiştir.

Erkmen ve Esen (2012), çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek ve çalışanların demografik değişkenlerine göre psikolojik sermaye düzeylerinde farklılık olup olmadığını araştırmayı amaçlamışlardır. Araştırma sonuçları, psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların, yönetici pozisyonunda, erkek, yaşça daha büyük ve toplam kıdemi fazla olan çalışanlar olduğunu göstermiştir. Diğer taraftan, eğitim durumu ve kurumdaki kıdemin, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri açısından herhangi bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

3. METODOLOJİ

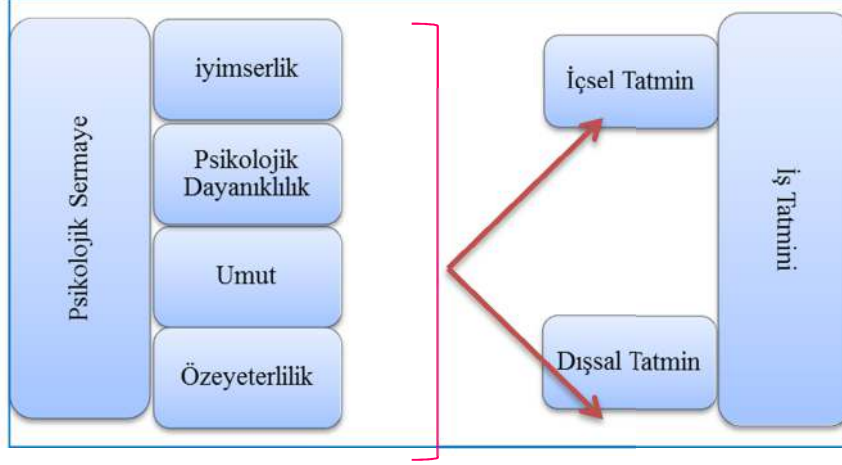
3.1.Araştırmanın Amacı, Yöntemi, Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada anket metodu uygulanmıştır. Anketler yoluyla elde edilen veriler faktör analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen faktör boyutlarının ortalama puanları hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılarak sonuçlar incelenmiş ve regresyon analizi için uygunluğuna karar verilmiştir. Daha sonraki aşamada değişkenler arasındaki ilişkiler çoklu doğrusal regresyon modeli stepwise metodu ile analiz edilmiştir ve en uygun modele karar verilerek bulgular yorumlanmıştır. Araştırmanın modeli Şekil 1'de ve hipotezleri Çizelge 1'de yer almaktadır.

Şekil 1

[461]

Araştırmanın Modeli



ÇİZELGE 1 Araştırmanın Hipotezleri

Hipotezler

- H1 Akademisyenlere ilişkin psikolojik sermaye genel iş tatminini pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir.
- H2 Akademisyenlere ilişkin psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik boyutu içsel iş tatminini pozitif yönde anlamlı şekilde etkilemektedir.
- H3 Akademisyenlere ilişkin psikolojik sermaye boyutlarından psikolojik dayanıklılık boyutu içsel iş tatminini pozitif yönde anlamlı şekilde etkilemektedir.
- H4 Akademisyenlere ilişkin psikolojik sermaye boyutlarından umut boyutu içsel iş tatminini pozitif yönde anlamlı şekilde etkilemektedir.

- H5 Akademisyenlere ilişkin psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterlilik boyutu içsel iş tatminini pozitif yönde anlamlı şekilde etkilemektedir.
- H6 Akademisyenlere ilişkin psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik boyutu dışsal iş tatminini pozitif yönde anlamlı şekilde etkilemektedir.
- H7 Akademisyenlere ilişkin psikolojik sermaye boyutlarından psikolojik dayanıklılık boyutu dışsal iş tatminini pozitif yönde anlamlı şekilde etkilemektedir.
- H8 Akademisyenlere ilişkin psikolojik sermaye boyutlarından umut boyutu dışsal iş tatminini pozitif yönde anlamlı şekilde etkilemektedir.
- H9 Akademisyenlere ilişkin psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterlilik boyutu dışsal iş tatminini pozitif yönde anlamlı şekilde etkilemektedir.

3.2.Araştırmanın Ölçme Araçları

Araştırmada anket metodu kullanılmış olup psikolojik sermaye ölçeği ve Minnesota iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerle ilgili aşağıda bilgi verilmiştir.

3.2.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği: Araştırmada, Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Çetin ve Basım (2012) tarafından güvenilirlik ve geçerlik çalışması yapılmış olan Türkçe formu kullanılmıştır. Ölçek 24 maddeden oluşmakta ve 'iyimserlik', 'psikolojik dayanıklılık', 'umut' ve 'öz-yeterlilik' alt boyutlarını içermektedir. Ölçekte, "iyimserlik" boyutu 1*, 9, 11*, 14, 18, 19; "psikolojik dayanıklılık" boyutu 5, 7, 8*, 10, 13, 22; "umut" boyutu 2, 6, 12, 17, 20, 24; "öz yeterlilik" boyutu ise 3, 4, 15, 16, 21, 23 numaralı maddelerle ölçülmektedir (*işaretleli maddeler ters puanlanması gereken sorulardır). 6'lı Likert tipinde hazırlanmış olan ölçek, İş tatmini ölçeği ile uyumlu olması açısından 5'li likert tipine dönüştürülmüştür. Ölçekten alınan yüksek puanlar her bir boyuta ilişkin iyimserlik, psikolojik

dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik düzeylerinin yüksek olduğunu ifade etmektedir.

3.2.2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği: Araştırmada, Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte, işin farklı yönlerini kapsayan ifadeler yer almaktadır. (İşin özellikleri, saygınlık, ücret, terfi gibi). Söz konusu ölçekte, kişiler ne kadar yüksek puanlı şıkları işaretlerse, iş tatmini düzeylerinin o kadar yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ölçeğin 20 soruluk kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal formunda yer alan 12 soru içsel iş tatmini, 6 soru dışsal iş tatmini ve 1'den 20'ye (içsel iş tatmini, dışsal iş tatmini soruları ve ayrıca iki sorunun toplamı olmak üzere) kadar tüm sorular genel iş tatminini yansıtmaktadır. Ancak, ölçeğin Türkçe çalışmasında 12 soru içsel iş tatminini, 8 soru dışsal iş tatminini ve toplamı genel iş tatminini oluşturmaktadır. İçsel İş Tatmini, Weiss vd.'ne göre (1967), işin kendisine ve kişinin işi yaparken ne hissettiğine ilişkin tatmindir. Kişinin yeteneklerini kullanabilmesi, amaçlarına ulaşması, işinde özerkliğe sahip olma ve bağımsız çalışabilme imkanına sahip olmasıdır. Dışsal İş Tatmini ise, terfi ve yükselme imkanları, örgüt yönetim politikaları ve uygulamaları, ücret gibi işe ilişkin dışsal boyutları içermektedir.

3.3.Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırma bir kamu üniversitesinin iktisadi ve idari bilimler fakültesi akademisyenlerine yapılmıştır. Bu nedenle üniversite ya da fakülte sayısı artırılarak ve farklı fakülteler baz alınarak araştırma genişletilebilir. Bunun yanı sıra araştırmada kullanılan anket metodu gönüllülük esasına dayalı olduğundan araştırmaya katılmak isteyenlerin verileri baz alınmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1.Betimleyici İstatistikî Bulgular

Aşağıda gösterildiği gibi, araştırmanın betimleyici istatistiklerine ilişkin veriler Çizelge 2'de yer almaktadır. Burada veri tekrarına yol açmamak için çizelgelerin incelenmesi önerilmektedir

ÇİZELGE 2

Betimleyici İstatistikî Bulgulara İlişkin Frekans ve Yüzde (%) Değerleri

Yaş	Cinsiyet
-----	----------

	Freka ns	%	Kümüla tif %		Freka ns	%	Kümüla tif %
20-25	9	9,0	9,0	Erkek	60	60,0	60,0
26-30	24	24,0	33,0	Kadın	40	40,0	100,0
31-35	23	23,0	56,0	Topla m	100	100, 0	
36-40	19	19,0	75,0	Eğitim			
41-45	11	11,0	86,0	Lisans	7	7,0	7,0
46-50	12	12,0	98,0	Y.Lisa ns	27	27,0	34,0
51 ve üzeri	2	2,0	100,0	Dokto ra	66	66,0	100,0
Topla m	100	100, 0		Topla m	100	100, 0	
Akademik Unvan				Farklı İşyerinde Çalışma Sayısı			
Arş.Gö r	42	42,0	42,0	İlk görev	50	50,0	50,0
Yrd. Doç.	38	38,0	80,0	1,00	37	37,0	87,0
Doçent	8	8,0	88,0	2,00	8	8,0	95,0
Profes ör	12	12,0	100,0	3,00	4	4,0	99,0

Topla m	100	100, 0		4,00	1	1,0	100,0
Çalışma Yılı				Topla m	100	100, 0	
1'den az	8	8,0	8,0	İdari görev			
1-5	31	31,0	39,0	Var	24	24,0	24,0
6-10	23	23,0	62,0	Yok	76	76,0	100,0
11-15	25	25,0	87,0	Topla m	100	100, 0	
16-20	7	7,0	94,0				
21-25	5	5,0	99,0				
26-30	1	1,0	100,0				
Topla m	100	100, 0					

4.2.Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Faktör analizi, sosyal bilimler alanında ölçek geliştirme veya ölçeği uyarlama çalışmalarında ve bir ölçeğin farklı bir amaç veya örneklem için kullanıldığı araştırmalarda, yapı geçerliliğini test etmek amacıyla kullanılan yöntemlerden biridir. “Faktör analizi ile elde edilen bilgiler, ölçme aracından yararlanılarak yapılacak olan sonraki diğer istatistiksel analizler için bir yol haritası sunar” (Çokluk vd., 2010: 177)

4.3.Psikolojik Sermaye Değişkenine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenilirlik Derecesi: Psikolojik sermaye ölçeğinin 24 madde ile güvenilirliğinin %91 oranı ile yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir (Çizelge 3). Güvenilirlik sınırlarına ilişkin veriler Çizelge 4’de gösterilmektedir.

ÇİZELGE 3
Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenilirlik Derecesi
Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Değeri	Madde Sayısı
,910	24

ÇİZELGE 4
Güvenilirlik Analizi Sınırları

$0.00 \leq \alpha < 0.40$	Ölçek güvenilir değildir
$0.40 \leq \alpha < 0.60$	Ölçek düşük güvenilirliktedir
$0.60 \leq \alpha < 0.80$	Ölçek oldukça güvenilirdir
$0.80 \leq \alpha < 1.00$	Ölçek yüksek derecede güvenilirdir

Kaynak: Kayış, A., 2005 (19.Bölüm): 405

4.2.2. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Analizi Bulguları: Açımlayıcı faktör analizinde 24 maddeden oluşan anket, 4 faktörlü yapı ile en uygun sonuçları vermiştir. KMO (,771) ile iyi bir değer vermiştir (Sharma’dan aktaran Kalaycı vd., 2005: 322), bu değer verilerin analiz için

uygunluğunu göstermektedir. Aynı tabloda Barlett küresellik testi sonucu (,000) analize devam edilebileceğini göstermiştir (Çizelge 5).

ÇİZELGE 5
KMO ve Barlett Testi Bulguları

KMO and Bartlett Testi Bulguları		
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçüm Değeri		,771
Bartlett Testi	Ki-Kare	237,200
	Df	28
	Sig.	,000

Analizde (,30) faktör yükü sınırı belirlenmiştir. Analiz sonucunda 4 faktörlü yapı belirlenmiştir. Faktör varyansları ve yükleri incelenmiştir. Faktör yükü düşük olan faktörler çıkarılmıştır. En son haliyle faktörler altında oluşan maddeler incelendiğinde orijinal ölçeği ve Türkçe formundaki boyutlarda yer alan maddeler ile uyumlu olduğu görülmüştür. 1. Boyut, iyimserlik; 2. Boyut, psikolojik dayanıklılık; 3. Boyut, umut ve 4. Boyut, öz yeterlilik boyutudur. Bu haliyle boyutlar orijinal ölçekteki gibidir, ancak sorular azaltılarak, her boyut 2 madde ile temsil edilmektedir. Sonuçlara ilişkin olarak Çizelge 6'da, Psikolojik sermaye açımlayıcı faktör analizi döndürülmüş bileşenler matrisinde oluşan faktör grupları, Çizelge 7'de açımlayıcı faktör analizi toplam açıklanan varyansları gösterilmektedir.

ÇİZELGE 6
Psikolojik Sermaye İçin Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

	Sorular	Faktör Bileşenleri			
		1	2	3	4
P18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir	,539			
P19	İşime "herşeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum	,956			

P13	İşimde birçok şeyi halledebileceğimi hissediyorum		,839		
P22	İşimdeki sorunları genellikle bir şekilde hallederim		,865		
P2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum			,927	
P20	Şu anda amaçlarımı sıkı şekilde takip ediyorum			,498	
P3	Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim				,871
P4	Çalışma alanımda, hedefler belirlemede kendime güvenirim				,846

ÇİZELGE 7
Toplam Açıklanan Varyans

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Döndürülmüş Yükler Kareleri Toplamı		
	Toplam	% Varyans	Kümülatif %	Toplam	% Varyans	Kümülatif %
1	3,378	42,220	42,220	1,939	24,234	24,234
2	1,131	14,135	56,355	1,751	21,882	46,115
3	1,057	13,207	69,562	1,350	16,879	62,994
4	,734	9,173	78,735	1,259	15,741	78,735
5	,622	7,776	86,511			
6	,421	5,264	91,775			
7	,356	4,444	96,219			
8	,302	3,781	100,000			

Faktörlerin her birinin güvenilirlik analizleri yapılmıştır ve faktörlerin güvenilir olduğu görülmüştür (Çizelge 8).

ÇİZELGE 8
Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Güvenilirlik Sonuçları

Güvenilirlik Sonuçları		
Bileşenler	Cronbach's Alfa Değeri	Madde Sayısı
1.Faktör	,769	2
2.Faktör	,811	2
3.Faktör	,645	2
4.Faktör	,648	2
Psikolojik Sermaye	,778	8

4.3.1. İş Tatmini Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

İş Tatmini Ölçeğinin Güvenilirlik Derecesi: İş Tatmini ölçeğinin 20 madde ile güvenilirliğinin %72,7 oranı ile oldukça güvenilir olduğu görülmektedir (Çizelge 9).

ÇİZELGE 9
İş Tatmini Ölçeğinin Güvenilirlik Derecesi

Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Değeri	Madde Sayısı
,727	20

4.2.4. İş Tatmini Ölçeğinin Faktör Analizi Bulguları: Açıklayıcı faktör analizinde 20 maddeden oluşan anket, 2 faktörlü yapı ile en uygun sonuçları vermiştir. KMO (,754) ile iyi bir değer vermiştir (Sharma'dan aktaran Kalaycı vd., 2005: 322). Bu değer verilerin analiz için

uygunluğunu göstermektedir. Aynı tabloda Barlett küresellik testi sonucu (,000) analize devam edilebileceğini göstermiştir (Çizelge 10).

ÇİZELGE 10
İş Tatmini Değişkenine İlişkin Faktör Analizi
Bulguları

KMO and Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçüm Değeri		,754
Bartlett Testi	Ki-Kare	450,756
	Df	45
	Sig.	,000

Analizde (,30) faktör yükü sınırı belirlenmiştir. Analiz sonucunda 2 faktörlü yapı belirlenmiştir. Faktör varyansları ve yükleri incelenmiştir. Faktör yükü düşük olan faktörler çıkarılmıştır. En son haliyle faktörler altında oluşan maddeler incelendiğinde orijinal ölçeği ve Türkçe formundaki boyutlarda yer alan maddeler ile uyumlu olduğu görülmüştür. 1. içsel tatmin 2. Boyut, dışsal tatmin boyutudur. Bu haliyle boyutlar orijinal ölçekteki gibidir, ancak sorular azaltılarak, her boyut 2 madde ile temsil edilmektedir. Sonuçlara ilişkin olarak Çizelge 11’de, iş tatmini açımlayıcı faktör analizi döndürülmüş bileşenler matrisinde oluşan faktör grupları, Çizelge 12’de açımlayıcı faktör analizi toplam açıklanan varyansları gösterilmektedir.

ÇİZELGE 11
Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

Döndürülmüş Bileşenler Matrisi			
		Faktör Yükleri	
Sorular		İçsel İş Tatmini	Dışsal İş Tatmini

S16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansı	,833	
S15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliği	,818	
S11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapma şansı	,802	
S9	Başkaları için bir şeyler yapma olanağı	,710	
S3	Ara sıra değişik şeyler yapma şansı vermesi	,691	
S20	Yaptığım iyi bir iş için duyduğum başarı hissinden	,575	
S19	Yaptığım iyi bir iş karşılığı takdir edilme		,873
S5	Bağlı çalıştığım üstümün astlarını idare tarzı		,781
S18	Çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşması		,769
S12	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulması		,567

ÇİZELGE 12
Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

	Başlangıç Özdeğerleri			Yük Değerlerinin Kareleri Toplamı Çıkartımı			Yük Değerlerinin Döndürülmüş Kareleri Toplamı		
	Top.	Var. %	K. %	Top.	Var. %	K. %	Top.	Var. %	K. %

1	4,15 2	41,52 5	41,525	4,15 2	41,52 5	41,52 5	3,47 3	34,72 6	34,72 6
2	1,91 5	19,14 6	60,671	1,91 5	19,14 6	60,67 1	2,59 5	25,94 5	60,67 1
3	,897	8,970	69,641						
4	,791	7,910	77,551						
5	,644	6,438	83,989						
6	,536	5,359	89,348						
7	,443	4,425	93,773						
8	,247	2,475	96,248						
9	,211	2,111	98,359						
10	,164	1,641	100,00 0						
Top: Toplam değerleri, Var: Varyans değerlerini, K: Kümülatif değerleri ifade etmektedir.									

Faktörlerin her birinin güvenilirlik analizleri yapılmıştır ve faktörlerin güvenilir olduğu görülmüştür (Çizelge 13).

ÇİZELGE 13
İş Tatmini Faktörleri Güvenilirlik Sonuçları

Güvenilirlik Sonuçları		
Bileşenler	Cronbach's Alfa Değeri	Madde Sayısı
1.Faktör	,852	6
2.Faktör	,773	4
Genel İş Tatmini	,823	10

4.4.Korelasyon Analizi Bulguları

Çizelge 14, 15 ve 16'da araştırmaya dahil edilen değişkenlerin korelasyon değerlerine yönelik bulgular yer almaktadır. Korelasyon değerleri sonuçlarına göre, Psikolojik dayanıklılık ile içsel tatmin arasında pozitif ve yüksek düzeyde ($r= 0,526$, $p=0,01$) bir ilişki; iyimserlik ile içsel tatmin arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r= 0,481$, $p=0,01$) bir ilişki; umut ve içsel tatmin arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r= 0,428$, $p=0,01$) ilişki; öz-yeterlilik ve içsel tatmin arasında da pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r= 0,399$, $p=0,01$) bir ilişkinin olduğu aşağıdaki korelasyon tablosunda görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık ile dışsal tatmin arasında, pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r= 0,316$, $p=0,05$) bir ilişki; umut ile dışsal tatmin arasında pozitif yönlü ve düşük seviyede ($r= 0,243$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer boyutlardan iyimserlik ve dışsal tatmin arasında ile öz-yeterlilik ve dışsal tatmin arasında ise istatistiki bir ilişkinin olmadığı görülmektedir.

ÇİZELGE 14
Genel İş Tatminine İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

		GİŞT	PS	İ	PD	U	ÖZY
Genel İş Tatmini	Pearson Korelasyon	1	,577**	,409**	,515**	,411**	,345**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Ortalama		4,038	4,216	3,97	4,32	3,95	4,62
St.Sapma		,5370	,6781	1,0245	,9198	,9885	,7732
P<0.01**, P< 0.05*							
GİŞT: Genel İş Tatmini PS: Psikolojik Sermaye İ: İyimserlik PD: Psikolojik Dayanıklılık U: Umut ÖZY: Özyeterlilik kavramlarını ifade etmektedir.							

ÇİZELGE 15
İçsel İş Tatminine İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

		İİŞT	PS	İ	PD	U	ÖZY
İçsel İş Tatmini	Pearson Korelasyon	1	,630**	,481**	,526**	,428**	,399**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Ortalama		4,26	4,216	3,97	4,32	3,95	4,62
St.Sapma		,5691	,6781	1,0245	,9198	,9885	,7732
P<0,001 ** İİŞT: İçsel İş Tatmini PS: Psikolojik Sermaye İ: İyimserlik PD: Psikolojik Dayanıklılık U: Umut ÖZY: Özyeterlilik kavramlarını ifade etmektedir.							

ÇİZELGE 16
Dışsal İş Tatminine İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

		DİŞT	PS	İ	PD	U	ÖZY
Dışsal İş Tatmini	Pearson Korelasyon	1	,309**	,179	,316**	,243*	,159
	Sig. (2-tailed)		,002	,074	,001	,015	,113
	N	100	100	100	100	100	100
Ortalama		3,70	4,216	3,97	4,32	3,95	4,62
St.Sapma		,7687	,6781	1,0245	,9198	,9885	,7732
P<0,001 **, P<0,005* DİŞT: Dışsal İş Tatmini PS: Psikolojik Sermaye İ: İyimserlik PD: Psikolojik Dayanıklılık U: Umut ÖZY: Özyeterlilik kavramlarını ifade etmektedir.							

4.5.Regresyon Analizi Bulguları

Basit doğrusal regresyon analizi bulgularına göre, psikolojik sermayenin genel iş tatminini anlamlı ve pozitif yönlü olarak etkilediği görülmektedir. Analizde R² değerinin (,333) olduğu görülmektedir. Buna

göre genel iş tatminindeki %33,3 oranında bir değişim psikolojik sermaye tarafından açıklanmaktadır. Anova tablosuna göre, model bir bütün olarak anlamlıdır ve değer anlamlılığı (sig=.000) değeri ile görülmektedir. H₁ hipotezi kabul edilmiştir (Çizelge 17). Bu sonuçlar Luthans ve diğerleri (2007) ile uyumluluk göstermektedir. PsyCap ölçeği ile gerçekleştirdikleri analizde, psikolojik sermaye ile tatmin (üretim işletmesi $r = .32$, $p < .01$ ve hizmet sektörü $r = .53$, $p < .01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermişlerdir (s.563).

ÇİZELGE 17
Genel İş Tatmini ile Psikolojik Sermayeye İlişkin Regresyon Analizi
Bulguları

		Psikolojik Sermaye						
G. İş Tatmini	Sig.	R	R ²	Düz. R ²	F	df1	df2	Durbin Watson
		,000	,577	,333	,326	48,903	1	98

Çoklu doğrusal regresyon analizi stepwise metodu ile gerçekleştirilmiştir. Model özeti tablosunda en yüksek düzeltilmiş R² değeri psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve umut boyutu değişkenlerinin yer aldığı model olmuştur. Öz-yeterlilik ise psikolojik sermaye ve içsel tatmin regresyon modeline girmemiştir. Analizde VIF ve Tolerans değerleri ile çoklu bağlantı olmadığı görülmüştür. (Psikolojik Dayanıklılık Boyutu:1,198; İyimserlik Boyutu:1,223; Umut Boyutu:1,230). Durbin Watson testi sonucuna (2,417) göre modelde otokorelasyon yoktur. Bu değer otokorelasyonu kontrol etmede kullanılır ve 1,5 ile 2,5 arasında bir değer olması istenir.

Modelde, R² değeri, bağımlı değişkenin, bağımsız değişkenler tarafından açıklanan gücünün yüzde olarak göstergesidir. Modelde, düzeltilmiş R² değeri, içsel iş tatminindeki değişimin %39,6'sı, modele dahil edilen psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve umut boyutu değişkenleri tarafından açıklanmaktadır. Anova tablosuna göre model bir bütün olarak anlamlıdır (Sig.=,000). H₂, H₃, H₄, hipotezi kabul edilmiş, H₅ hipotezi reddedilmiştir.

Katsayılar tablosundan elde edilen parametre değerleri ve t değerleri gösterilmektedir. Parametrelere ait t istatistik değerlerinden modele dahil edilen her bir değişkenin ayrı ayrı anlamlı olduğu görülmektedir. (.05 anlamlılık düzeyinde). β (Beta) değerleri, bağımsız

değişkenlere ait katsayılarıdır. Tabloda her bir bağımsız değişkene ait standardize edilmiş β değerleri görülmektedir. Buna göre, psikolojik dayanıklılık için ($,362$), iyimserlik için ($,289$) ve umut boyutu için ($,199$) olarak tahmin edilmiştir. β değerleri, bağımsız değişkenlerin modeldeki önem sırasını gösterir. En yüksek beta değerine sahip olan bağımsız değişken, modeldeki en önemli diğer bir ifadeyle modele en fazla katkı yapan değişkendir. Buna göre, modelde, psikolojik dayanıklılık boyutu içsel tatmini en fazla açıklayan psikolojik sermaye boyutudur. Daha sonra iyimserlik ve sonra umut boyutu açıklamaktadır. Psikolojik sermaye boyutlarından, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve umut düzeylerinin akademisyenlerde içsel iş tatmini düzeyini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Çizelge 18). Bu sonuçlara benzer biçimde, Kaplan ve Biçkes (2013), dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının iş tatminini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmış ve öz-yeterlilik ile tatmin arasında bir ilişkiye rastlamamıştır.

ÇİZELGE 18
İçsel İş Tatmini ile Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarına İlişkin
Regresyon Analizi Bulguları

		Psikolojik Sermaye								
		Psikolojik Dayanıklılık			İyimserlik			Umut		
		β	t	Sig.	B	t	Sig.	B	t	Sig.
İçsel İş Tatmini		,36	4,23	,000		3,34	,00	,19	2,29	,02
		2	6		,289	1	1	9	9	4
Model 3										
		Sig.	R ²	D.R	F	df 1	df	Durbin Watson		
				2						
		,00	,414	,396	22,64	1	96	2,417		
		0			8					

Benzer bir inceleme dışsal iş tatmini için yapıldığında, Analizde VIF ve Tolerans değerleri ile çoklu bağlantı olmadığı görülmüştür. (Psikolojik Dayanıklılık Boyutu: 1,000) Durbin Watson testi sonucuna (2,037) göre modelde otokorelasyon yoktur. Bu değer otokorelasyonu kontrol etmede kullanılır ve 1,5 ile 2,5 arasında bir değer alması istenir. Modelde, düzeltilmiş R² değeri, dışsal iş tatminindeki değişimin %0,9'u, modele dahil edilen değişkenlerden yalnızca psikolojik dayanıklılık değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Anova tablosuna göre model bir bütün olarak anlamlıdır (Sig.=,001). H₁₅ hipotezi kabul edilmiştir. Beta (β) değerleri incelendiğinde psikolojik dayanıklılık boyutunun modele katkısının (,316) olduğu görülmektedir. H₇ hipotezi kabul edilmiştir; H₆, H₈ ve H₉ hipotezleri kabul edilmemiştir (Çizelge 19). İyimserlik, umut, öz-yeterlilik özelliklerinin bireyin dışsal iş tatminini etkilememesi anlaşılabilir bir sonuçtur.

ÇİZELGE 19
Dışsal Tatmin ve Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarına İlişkin
Regresyon Analizi Bulguları

	Psikolojik Sermaye				
	Model 1	Psikolojik Dayanıklılık			
	Sig.	,001	B	T	Sig.
Dışsal İş Tatmini	R ²	,100	,316	3,294	,001
	D.R ²	,090			
	F	10,850			
	df1	1			
	df2	98			
	Durbin Watson	2,037			

SONUÇ VE ÖNERİLER

Akademisyenlik mesleği, profesyonel bir eğitim sürecini içeren, bilimsel konularda etkin bir biçimde araştırma yapmayı gerektiren ve bu araştırmalar sonucu ulaşılan bilgiyi en iyi şekilde aktarmayı içeren, bilimsel literatüre önemli çalışmalarla katkı yapma ve topluma ışık tutma

gibi misyonlar taşıyan bir meslektir (Zeynel, 2014: 173). Bu açıdan akademisyenlerin mesleki başarısı, pozitif iş tutumlarına dayalı olan psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması ile önemli bir ilişkiye sahiptir. Aynı zamanda, mesleki beklentilerin karşılanma düzeyi olan iş tatmini düzeyinin yüksek olması akademik iş yaşantısının önemli ve istenen sonuçlarından biridir. Bu araştırmada, akademisyenlerin psikolojik düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiler alt boyutları arasındaki ilişkilerle birlikte incelenmiştir.

Araştırmanın bulguları göstermektedir ki, psikolojik sermaye düzeyi ile iş tatmini düzeyi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Psikolojik sermaye düzeyi iş tatmini düzeyini pozitif yönde etkilemektedir. Buna göre akademisyenlerde pozitif sermaye düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyi artmaktadır. Bunun için üniversitelerde akademisyenlerini psikolojik sermaye düzeyleri ölçülmeli ve bu düzeyi artıran unsurlar güçlendirilmelidir. Psikolojik sermaye alt boyutlarından olan psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve umut boyutlarının iş tatmini alt boyutlarından içsel iş tatmini boyutunu anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucu ortaya koyulmuştur. Psikolojik dayanıklılık bir akademisyenin zorluklar karşısında çalışmalarını için dirençli olması, her zorluğun ardından yeniden olumlu tutumuna dönmesi hatta daha ileriye gitmek için başarı odaklı çalışmalar yapmasını ifade etmektedir. Bu açıdan psikolojik dayanıklılığı arttıkça, zorlukların üstesinde geldikçe, bir akademisyenin içsel iş tatmininin de artacağı sonucuna ulaşılmaktadır. İyimserlik, her koşulda ve durumda bir akademisyenin olumlu tutumunu koruması anlamına gelmekte; umut ise, başarıya giden yolları belirleme ve alternatif yollar bulma davranışını bilişsel bir biçimde gerçekleştirmesini ifade etmektedir. Bu nedenle, bir akademisyenin iyimserliği ve umudunun güçlü olması işine ilişkin içsel tatmininin güçlü olmasını sağlayacaktır. Akademisyenler için dışsal iş tatminini etkileyen boyutun sadece psikolojik dayanıklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamda sonucun oldukça anlaşılır olduğu söylenebilir. İyimserlik, umut ve özyeterlilik gibi unsurlar daha çok içsel psikolojik unsurlardır. Psikolojik dayanıklılık ise işe ilişkin hem içsel hem de dışsal konularda gösterilebilen dayanıklılık ve dirençtir. Bireylerin işe ilişkin yaşadıkları zorluklar işe ilişkin içsel ve dışsal faktörlerden her ikisine de ilişkin olabilir. Özyeterlilik bir akademisyenin kendine olan inancı anlamına gelmektedir. Boyutlara ilişkin analizlerde etkileyici bir unsur olarak ortaya çıkmasa da, bir üst boyut olarak psikolojik sermaye düzeyinin içerisinde, diğer boyutlarla birlikte genel iş tatminini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Bu perspektiften yola çıkarak, psikolojik sermaye düzeyinin ve kapsadığı boyutların akademisyenler için oldukça önemli olduğu ve iş tatmini düzeylerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, akademik yaşamda psikolojik sermaye düzeylerinin ölçülmesine ilişkin ve psikolojik sermaye düzeyine etki eden faktörlerin belirlenmesine ilişkin araştırmalar artırılmalı ve akademik kurumlar ve üst kurumlar açısından yeterli önlem ve uygulamalar ortaya konulmalıdır. Bu şekilde, akademisyenlerin daha pozitif bir tutum içinde olmaları ve daha etkin çalışarak başarılı olmaları sağlanırken, üniversitelerin de başarısının artması sağlanmış olur.

KAYNAKÇA

- Çetin, F., Basım, H.N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1):121-137.
- Çınar, E. (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma ve Endüstri Anabilim Dalı.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik : SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Erkmen, T., Esen, E. (2012). Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 14 (2): 55-72.
- Erkmen, T., Esen, E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Öneri*, 10(39): 23-30.
- Kaplan, M., Biçkes, D. M. (2013). The Relationship Between Psychological Capital And Job Satisfaction: A Study Of Hotel Businesses In Nevşehir, *Yönetim Ve Ekonomi*, 20(2):233-242.
- Kara, M. M. (2010). The Relation Of Job Satisfaction With Happiness And Success Level. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayış, A. (2005). Güvenilirlik Analizi. (19. Bölüm). Ş. Kalaycı (Ed.) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın
- Kalaycı, Ş. (2005). (Ed.) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın
- Keser, A., (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Bursa: Alfa Akademi.

- Luthans, F. (2002a), The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (6), 695–706.
- Luthans, F. (2002b). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*. 16 (1), 57–72.
- Luthans, F. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5 (1): 25-44
- Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2002). Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*. 1 (3): 304–322.
- Luthans, F. Ve Youssef, C. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management. *Organizational Dynamics*, 33 (2): 143–160.
- Luthans, F., Luthans, K. ve Luthans, B. (2004). Positive Psychological Capital: Going Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47 (1): 45–50.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. J. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27 (3): 387–393.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. ve Norman, S. (2007). Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541–572.
- Luthans, F., Norman, S., Avolio, B., Avey, J. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in The Supportive Organizational Climate - Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29 (2): 219-238.
- Özcan, Dinç E. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*. İstanbul: Beta.
- Süral Özer P., Topaloğlu, T., Timurcanday Özmen, Ö. N. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi, The Moderating Effect of Supportive Organizational Climate on Psychological Capital and

Job Satisfaction Relationship, *Ege Akademik Bakış*, 13 (4): 437-447.

Yılmaz, G. (2010). The Relationship Between Employee Perception of Organizational Climate, Work Stress and Job Satisfaction: A Study in Call Centers, İstanbul: Yeditepe University, Institute Of Social Sciences.

Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2):1-18.

Weiss, D. J., Dawis, R. V. England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22. Minneapolis: University of Minnesota. Industrial Relations Center.

Zeynel, E. (2014). Akademisyenlerde Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.