

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TATMİNİYLE İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜNÜN İNCELENMESİ: SAĞLIK KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA

EXAMINATION OF THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB SATISFACTION: A STUDY IN HEALTHCARE INSTITUTIONS

Dr. Nida ERÇOBAN¹
Prof. Dr. Belma KEKLİK²

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, sağlık kurumlarında görev yapan kalite yönetim direktörlerinin pozitif psikolojik sermayelerinin iş tatminiyle ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünün incelenmesidir. Bu araştırmanın evrenini, Türkiye genelinde görev yapan 2062 kalite yönetim direktörü oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak araştırmanın örneklemini 530 kalite yönetim direktöründen oluşturmuştur. Elde edilen verilerin analizi, SPSS 22.0 ve AMOS istatistik paket programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analiz bulgularına göre pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılığı anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir. Pozitif psikolojik sermaye, iş tatmini doğrudan anlamlı şekilde etkilemektedir. Örgütsel bağlılık iş tatmini anlamlı düzeyde pozitif olarak etkilemektedir. Bu sonuçlara göre, örgütsel bağlılık, pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynamaktadır. Çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olması, iş performansı ve bağlılık açısından önemli bir avantajdır. Örgütler, bağlılığı ve tatmini artırmak için, çalışma koşullarını iyileştirme, çalışan katılımını teşvik etme, kariyer gelişimini izleme ve ödüllendirme sistemleri konularına odaklanabilirler. İşe alım süreçlerinde pozitif psikolojik sermayesi güçlü adayları tercih edebilirler.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Sağlık Kurumları
Jel Sınıflandırma Kodları: I11, J28, D23, M12, M54

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the mediating role of organizational commitment in the relationship between positive psychological capital and job satisfaction among quality management directors working in healthcare institutions. The population consisted of 2,062 quality management directors across Turkey, and a convenience sample of 530 participants was included. Data were analyzed using SPSS 22.0 and AMOS. The findings showed that positive psychological capital significantly and positively affects organizational commitment and directly enhances job satisfaction. Organizational commitment also has a significant positive effect on job satisfaction. Furthermore, organizational commitment partially mediates the relationship between positive psychological capital and job satisfaction. High levels of positive psychological capital provide important advantages for employee performance, organizational commitment, and satisfaction. Therefore, healthcare organizations should improve working conditions, encourage employee participation, support career development, implement effective reward systems, and consider positive psychological capital during recruitment and selection processes.

Keywords: Positive Psychological Capital, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Healthcare Institutions
JEL Classification Code: I11, J28, D23, M12, M54

¹ Bağımsız Araştırmacı, nercoban@hotmail.com, ORCID: 0000000016878005 2

² Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, belmakeklik@sdu.edu.tr, ORCID: 0000000269054862

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Amaç ve Kapsam

Bu araştırmanın amacı, sağlık kurumlarında görev yapan kalite yönetim direktörlerinin pozitif psikolojik sermayelerinin iş tatminiyle ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünün ortaya konulmasıdır. Literatürde örgütsel bağlılığın farklı değişkenler arasında aracılık rolünü inceleyen çalışmalar mevcuttur. Ancak pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki aracılık rolünü sağlık kuruluşlarında inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Kalite yönetim direktörlerinin örneklem grubu olarak seçilmiş olması da, araştırmaya özgün nitelik kazandırmaktadır denilebilir.

Yöntem

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye genelinde görev yapan 2.062 kalite yönetim direktörü oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü, bilinen evren için hazırlanan örneklem tabloları dikkate alınarak %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile 328 kişi olarak belirlenmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiş olan toplam 576 kalite yönetim direktörüne anket gönderilmiş, 46'sı örnekleme dahil edilmemiştir. Sonuç olarak, araştırmanın örneklemini 530 kalite yönetim direktöründen oluşmuştur. Elde edilen verilerin analizi, SPSS 22.0 ve AMOS istatistik paket programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde, kategorik değişkenler (örneğin medeni durum) için frekans ve yüzde dağılımları; sayısal değişkenler (örneğin Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeği puanları) için ise tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler) kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olması kriteri esas alınmıştır (George ve Mallery, 2010). Normal dağılım gösteren veriler için parametrik analiz yöntemleri tercih edilmiştir. Araştırmacı tarafından uygulanan ankette toplam 4 bölüm ve 75 soru yer almıştır. Bunlar; Demografik Bilgiler Formu (çoktan seçmeli ve açık uçlu); Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen, Çetin-Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği; Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen, Han vd. (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği; Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen, Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş Tatmini Ölçeğidir.

Bulgular

Tanımlayıcı analiz sonuçlarına göre, kalite yönetim direktörlerinin PPS puanlarının ortalaması $4,96 \pm 0,53$ olup %53'ü ortalamanın üstündedir. Katılımcıların genel olarak yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermayeye sahip oldukları görülmektedir. Kalite yönetim direktörlerinin ÖB puanlarının ortalaması $3,27 \pm 0,65$ olup %65'i ortalamanın üstündedir. Orta düzeyde örgütsel bağlılık olduğu gözlemlenmektedir. Kalite yönetim direktörlerinin iş tatmini puanlarının ortalaması $3,59 \pm 0,57$ olup %57'si ortalamanın üstündedir. Orta-üst düzeyde iş tatmini gözlenmiştir. Tatmin düzeyinin olumlu olması çalışan bağlılığını ve performansı destekleyici bir göstergedir. Bootstrap dolaylı etki güven aralığı alt ve üst değerleri 0 değerini içermediğinde etkinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi anlamlıdır ($t = 8,244$; $p < 0,000$; alt limit = $0,327$, üst limit = $0,531$). Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır ($\beta = 0,338$). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta = 0,433$; $t = 11,032$; $p < 0,000$; alt limit = $0,384$, üst limit = $0,550$). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılık aracı olarak eklendiğinde iş tatmini etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = 0,580$).

Sonuç ve Tartışma

PPS'nin iş tatmini üzerindeki etkisinde, örgütsel bağlılığın aracılık rolü incelenmiştir. PPS, ÖB'yi anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir. PPS, iş tatminini doğrudan anlamlı şekilde etkilemektedir. ÖB, iş tatminini anlamlı düzeyde pozitif olarak etkilemektedir. Bu sonuçlara göre, ÖB, PPS ile iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynamaktadır. Aslan (2018) banka çalışanları üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinin pozitif olduğunu ve içsel motivasyonun burada aracılık rolü üstlendiğini tespit etmiştir. Çeşitli yazarlar tarafından yapılan çalışmalarda bu çalışma ile benzer neticeler olduğunu ortaya koymuştur (Leach, 2005; İsmail vd., 2014; Keskes vd., 2018). PPS, hem ÖB hem de doğrudan iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, örgütsel bağlılıkta iş tatminini artırmada önemli bir rol oynamaktadır. Bu da, PPS'nin iş tatmini üzerindeki etkisinin bir kısmının örgütsel bağlılık aracılığıyla gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, çalışanların umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik gibi psikolojik kaynaklarını güçlendirmeye yönelik çalışmalar iş tatminini artırmada etkili olabilir. Bu sonuçlar, örgütlerin çalışan bağlılığını ve tatminini artırmak için içsel motivasyonu artıracak faktörlere yönelmesi gerektiğini göstermektedir. Çalışanların psikolojik dayanıklılığının yüksek olması, iş performansı ve bağlılık açısından önemli bir avantajdır. Örgütler, bağlılığı ve tatmini artırmak için kariyer gelişimi, iş anlamı ve ödüllendirme sistemlerini iyileştirmeye odaklanabilir. Çalışma koşullarını iyileştirme, ödüllendirme sistemleri, çalışan katılımını teşvik etme gibi iş tatminini artırmaya yönelik stratejiler çalışanların pozitif psikolojik sermaye seviyelerini yükseltebilir. İş tatminini artırıcı politikalar (maaş ve yan haklar, iş-yaşam dengesi, motivasyon programları vb.), çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve pozitif psikolojik sermayelerini güçlendirebilir. Ayrıca çalışanların örgütsel bağlılığını artırmaya yönelik liderlik yaklaşımları, çalışanların pozitif psikolojik sermayesini destekleyebilir. Özellikle iyimserlik ve umut düzeylerini geliştiren psikolojik destek programları veya kariyer gelişim planları çalışanların iş tatminlerini artırabilir. İnsan kaynakları departmanları, işe alım ve eğitim süreçlerinde pozitif psikolojik sermaye bileşenlerini göz önünde bulundurmalı, çalışanların psikolojik sermayelerini geliştirecek stratejik planlamalar yapmalıdır. İşe alım süreçlerinde pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin değerlendirilmesi, kuruma daha uyumlu ve tatmin düzeyi yüksek çalışanların kazandırılmasına katkı sağlayabilir.

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope

The aim of this research is to determine the mediating role of organizational commitment in the relationship between positive psychological capital and job satisfaction among quality management directors working in healthcare institutions. While there are studies in the literature examining the mediating role of organizational commitment among different variables, there is no study that examines the mediating role between positive psychological capital and job satisfaction in healthcare organizations. The selection of quality management directors as the sample group also adds a unique quality to the research.

Design / Methodology / Approach

The population of this study consists of 2,062 quality management directors working throughout Turkey. The sample size was determined as 328 individuals with a 95% confidence level and a 5% margin of error, taking into account the sampling tables prepared for the known population. A total of 576 quality management directors, selected using convenience sampling, were sent questionnaires; 46 were excluded from the sample. As a result, the sample of the study consisted of 530 quality management directors. The analysis of the obtained data was carried out using SPSS 22.0 and AMOS statistical package programs. In the evaluation of the data, frequency and percentage distributions were used for categorical variables (e.g., marital status); and descriptive statistics (mean, standard deviation, minimum and maximum values) were used for numerical variables (e.g., Positive Psychological Capital scale scores). To determine the suitability of the data to normal distribution, the skewness and kurtosis values were within the ± 2 range (George and Mallery, 2010). Parametric analysis methods were preferred for data showing normal distribution. The questionnaire administered by the researcher consisted of a total of 4 sections and 75 questions. These were: Demographic Information Form (multiple-choice and open-ended); Positive Psychological Capital Scale developed by Luthans et al. (2007) and adapted into Turkish by Çetin-Basım (2012); Organizational Commitment Scale developed by Meyer et al. (1993) and adapted into Turkish by Han et al. (2018); and Job Satisfaction Scale developed by Weiss et al. (1967) and adapted into Turkish by Baycan (1985).

Findings

According to the descriptive analysis results, the mean PPS score of quality management directors is 4.96 ± 0.53 , with 53% above the mean. Participants generally appear to have a high level of positive psychological capital. The mean OB score of quality management directors is 3.27 ± 0.65 , with 65% above the mean. A moderate level of organizational commitment is observed. The mean job satisfaction score of quality management directors is 3.59 ± 0.57 , with 57% above the mean. A moderate-to-high level of job satisfaction is observed. A positive satisfaction level is an indicator that supports employee commitment and performance. The effect is understood to be significant when the lower and upper limits of the Bootstrap indirect effect confidence interval do not include the value 0. The effect of positive psychological capital on organizational commitment is significant ($t = 8.244$; $p < 0.000$; lower limit = 0.327, upper limit = 0.531). Positive psychological capital has a significant and positive effect on organizational commitment ($\beta = 0.338$). Positive psychological capital also has a significant and positive effect on job satisfaction ($\beta = 0.433$; $t = 11.032$; $p < 0.000$; lower limit = 0.384, upper limit = 0.550). When organizational commitment is included as a mediator in the effect of positive psychological capital on job satisfaction, the job satisfaction effect is found to be significant ($\beta = 0.580$).

Conclusion and Discussion

The mediating role of organizational commitment in the relationship between positive psychological capital (PPS) and job satisfaction was examined in this study. The findings demonstrated that PPS has a significant and positive effect on job satisfaction. In addition, PPS was found to have a direct and significant influence on organizational commitment, while organizational commitment also had a significant and positive effect on job satisfaction. These findings indicate that organizational commitment partially mediates the relationship between PPS and job satisfaction, suggesting that the positive influence of employees' psychological resources on job satisfaction operates both directly and indirectly through enhanced organizational commitment. Similar findings have been reported in previous studies. For example, Aslan (2018), in research conducted among bank employees, found that positive psychological capital positively affects job satisfaction and that intrinsic motivation serves as a mediator in this relationship. Likewise, studies by Leach (2005), Ismail et al. (2014), and Keskes et al. (2018) reported results consistent with the present findings, highlighting the positive contributions of psychological capital to employee attitudes and workplace outcomes. These results emphasize that strengthening employees' psychological resources, including hope, optimism, self-efficacy, and psychological resilience, can significantly improve both organizational commitment and job satisfaction. Since organizational commitment explains part of the effect of PPS on job satisfaction, organizations should implement strategies that simultaneously foster psychological capital and commitment. Improving career development opportunities, enhancing the meaningfulness of work, establishing fair reward systems, and creating supportive working conditions can contribute to higher levels of employee commitment and satisfaction. Similarly, policies promoting work-life balance, competitive salaries and benefits, employee participation in decision-making, and motivation programs can strengthen both organizational commitment and positive psychological capital. Leadership approaches that encourage trust, support, and employee development may further enhance optimism, hope, and resilience, thereby increasing job satisfaction. Human resource departments should therefore integrate positive psychological capital into recruitment, selection, training, and career development processes. Assessing candidates' psychological capital during recruitment and implementing development programs aimed at enhancing these psychological resources can help organizations attract, retain, and develop employees who are more adaptable, committed, resilient, and satisfied with their jobs, ultimately contributing to sustainable organizational performance and long-term organizational success.

1. GİRİŞ

Sağlık kurumları, yedi gün yirmi dört saat kesintisiz çalışan hizmet kurumlarıdır. Hizmet sektörü emek yoğun işletmelerden oluşur. Müşteri memnuniyeti ön plandadır. İnsanı memnun etmek ise zordur. Hele ki insan sağlığı söz konusu ise durum çok daha kritiktir. Sağlık kurumlarında hayati önem taşıyan bir hizmet verilmektedir. Bu hizmet sunucuları da sağlık çalışanlarıdır. Sağlık çalışanları işlerinden ve çalışma koşullarından memnun olduğu ölçüde hastaları memnun edebilirler. Bu yüzden pozitif psikolojik sermayesi güçlü olan çalışanlara ihtiyaç vardır. Zorluklarla mücadele edebilecek ölçüde psikolojik dayanıklılığı olan, geleceğe umutla bakan ve iyimser, kendine güvenli olarak öz yeterliliği gelişmiş, sosyal ilişkilerde başarılı olan dışa dönük, çalışma ortamına ve arkadaşlarına güven duyan bireyler pozitif psikolojik sermaye sahibidir denilebilir. Bu tip bireyler, yaptıkları işten memnuniyet duyarlar. İş tatmini yüksek olan bireylerin örgütsel bağlılığının da yüksek olması beklenir. Özellikle duygusal bağlılık, çalışanın kendi isteği ve arzusuyla örgütte kalmasını ifade ettiği için en tercih edilen bağlılık türlerinden biridir. Bu çalışmanın konusu pozitif psikolojik sermayenin, iş tatmini ile olan ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünü tespit etmektir. Her üç kavram da olumlu ya da olumsuz olarak birbirini etkileyebilecek ve kurumun verimliliği üzerinde önemli rol oynayan unsurlardır. Çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve boyutları, örgütsel bağlılık ve boyutları ile iş tatmini kavramı literatüre bağlı kalarak açıklanmıştır. Ardından sağlık kuruluşlarında görev yapan kalite yönetim direktörleri üzerine Türkiye genelinde yürütülen nicel çalışmanın verileri ve bulguları verilmiştir. Çalışma tartışma, sonuç ve öneriler sunularak tamamlanmıştır.

2. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI

Pozitif psikolojik sermaye kavramını literatüre Luthans ve arkadaşları kazandırmıştır denilebilir. Pozitif psikolojik sermaye; insanın pozitif psikolojik iyileşme boyutu şeklinde tanımlanabilir. Pozitif psikolojik sermaye kişinin “kim”i ifade ettiği ve dönüşümsel boyutta “kim” olabileceğini inceler (Luthans vd., 2006). İş görenlerin güçlü taraflarını bulmaya ve onları daha da güçlendirmeye çalışarak, çalışanlarda üst seviyede iyilik, mutluluk, başarı kapasitesi elde etmeyi öğrenmelerini amaçlar (Luthans vd., 2007). Psikolojik sermayenin bileşenleri; öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının toplamıdır ve kapsamlı bir pozitifliği barındırır (Luthans vd., 2007). Bu dört boyut, bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarında ve hedeflerine ulaşmalarında önemli rol oynamaktadır. Tösten ve Özgan (2014), Luthans vd. (2007) tarafından önerilen bu modele iki yeni boyut daha eklenmiştir: Güven ve Dışa dönüklük. Bu genişletilmiş modelle birlikte, pozitif psikolojik sermaye altı boyutta ele alınarak daha kapsamlı bir analiz yapılabilmektedir. Bu durum, bireylerin psikolojik kaynaklarının çeşitliliğini ve bu kaynakların iş yaşamındaki etkilerini daha derinlemesine inceleme imkânı sunmaktadır. Bu boyutlar aşağıda tek tek açıklanmıştır.

2.1. Öz Yeterlilik

Bandura tarafından ilk kez 1977 yılında sosyal öğrenme kuramından doğan öz yeterlilik kavramı, kişilerin hedeflerine ulaşmalarında karşılaştıkları hususları kontrol edebilmek için gerekli olan vazifeleri yönetme, idare etme ve düzenlemesini yapma becerilerine duydukları inanç olarak anlatılmıştır (Bandura, 1986). Öz yeterlilik bireylerin var olan vazifeyi, işini yapmak için kişisel kabiliyet ve becerilerine olan güveni olarak açıklanmıştır (Thomas ve Velthouse, 1990, s. 667). Diğer bir deyişle öz yeterlilik, kişileri bir görevi başarılı bir şekilde yönetmesi ve meydana gelecek sonuçta şahsına inanmaları şeklinde ifade edilmiştir (Gardner ve Pierce, 1998, s. 58).

Öz yeterlilik kavramını kurumlara adapte eden Stajkovic ve Luthans çalışanların karşılaşılabileceği olası güçlükleri, kabiliyeti ile geleceklerine olan gizli güvenleri, bilişsel yapıları ve şahsi istekleri olarak tanımlamışlardır (Stajkovic ve Luthans, 1998, s. 66). Öz yeterlilik genetik değildir ve kişilerin zaman içinde elde ettikleri ve bunu tecrübeleriyle sağlamlaştırdıkları bir özelliktir ve özelliğin seviyesi yüz yüze kalınan konuya göre farklılaştığından karakter niteliği olarak incelenmemektedir (Maddux, 2002; Hefferon ve Boniwell, 2018). Öz yeterlilik seviyesini ilerletmenin bir yolu diğer kişileri inceleyerek dolaylı bir biçimde edinilen tecrübelerdir (Tarhan, 2016, s. 175). Fazla öz yeterlilik seviyesine sahip

kişiler belirledikleri hedefe erişmek için arzularını yukarıda tutarlar ve her zorlukta istikrarlı emek harcarlar. (Bandura, 2001, s. 10). Öz yeterlilik algısının fazla olması bireylerin öz güvenlerinin fazla olmasını sağlar ve bu sebeple amaçlarını tanımlayıp o amaç istikametinde başarılı bir yön takip etmeleri diğer bireylere göre daha yüksek bir özelliktir. Bunun tam tersine öz yeterlilik seviyesi az olanlar başarısız olma endişesi olan ve öz güveni az bireylerdir. Bu sebeple başaramama olasılıkları çoğunlukla daha fazla görülür (Sarıcı, 2015, s. 22).

2.2. Umut

Amaçlara erişmek için umut, ciddi bir tanımlayıcı olarak ifade edilmektedir (Hefferon ve Boniwell, 2018). Bunun yanı sıra amaca ulaşma esnasında izlenecek yolun tespitini, incelenmesini ve seçilmesini de içermektedir (Büyükgöze ve Kavak, 2017, s. 5). Umut fikri ile alakalı kavramsal çerçevenin 13. yüzyılda ortaya çıktığı bilinmektedir. Bireyin yaşamında negatif olan konuların iyileşeceğine, olumlu ümitlere inanması olarak anlatılmaktadır (Luthans vd., 2004, s. 46). Euripedes umut fikrini birey hayatında bir sıkıntı olarak belirtirken, Nietzsche umudu azabın sürmesine sebep olan bir bozuk düşünce, Sofokles ise umudu yalnız acı veren ve buna neden olan bir korku biçiminde anlatmaktadır (Snyder, 2002, s. 253). Immanuel Kant ve David Hume, insan ruhunun en ana hislerinden bir tanesi ve hayatın içinde bulunan bir görüş olarak açıklamışlardır (Akman ve Korkut, 1993, s. 194).

Kişilerin umut seviyeleri birbirlerine göre çeşitlilik gösterebilmektedir. Bazı kişiler amaca erişmek için gerekli olan heyecan, istek ve motivasyon kabiliyetini kendisinde görmezken, bazıları karşılaştıkları bariyerlerle baş edebilecek ya da çıkış bulabilecek yeteneğe sahip olmaktadır (Goleman, 2019a). Umudu fazla kişiler bir vazife, yükümlülük alabilmek için diğer çalışan kişilere göre daha çok sadık ve daha fazla isteğe sahiptirler ve karşılıklarına çıkan engelleri aşma ve sorunlara çözüm bulma mevzusunda daha güçlü ve daha kudretlidir (Kaplan ve Biçkes, 2013, s. 235). Bu bireylerin olumsuz bir hadise ya da sorun durumunda o hadise ya da sorunu olumlu hale getirme konusunda daha başarılı bir tavır sergiledikleri ortaya konmuştur (Erkmen ve Esen, 2013, s. 24). Abbas ve Raja (2015) özgür düşünme kabiliyetine sahip olan kişilerin umut seviyelerinin daha çok olduğuna işaret etmişlerdir. Umut seviyesi yüksek olan kişiler kendilerini hep ileriye götürecek ve ortada problem bırakmayacak proje hazırlayarak bunun daha mümkün bir konu olduğunu tanımlamaktadır (Erbaş, 2018, s. 19). Kurumsal olarak bakıldığında, çalışan bireylerin umut düzeylerinin yükselmesi kuruluşların çalışmasına yansıtılarak erdemlerini çoğaltmaktadır (Çalışkan ve Pekkan, 2017, s. 19-20).

2.3. İyimserlik

Seligman'ın çalışmaları ile kuramsal yapısı oluşan iyimserlik kavramı, bireylerin farklı hadiselerle karşı olumlu bakış açısı ve ileriye yönelik istekleri olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2008, s. 222). İyimserlik bir varsayım değil yaşanan hadise ya da olayların sebep-sonuç ilişkisi kapsamında değerlendirilmesi durumu olarak düşünülmektedir (Akçay, 2011, s. 85). Kişilerin yaşadıkları negatif ve zorlu hadiselerden kendilerine olumlu bir şeyler çıkarma çabası sonucunda deneyimlerinin kişilerde zaman içinde daha olumlu ve yapıcı bir bakış tarzı elde etmesini destekleyeceği beklenmektedir (Seligman vd., 2004, s. 1379). Birey temelinde iyimserliğe eğilimlidir. İyimser olanlar, kendisi ile birlikte etrafındaki bireyleri de düşünür, değer verirler (Tarhan, 2019). Küçük ya da büyük olması fark etmeksizin her kurumun motive olmuş, kabiliyetlerine inanan, yetenekli ve iyimser bireylere gereksinimi vardır (Seligman, 2006).

2.4. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, kişilerin zorluklar karşısında sağlam durma, çaba gösterme, katlanma gücü ve dayanabilmesidir. Bu dayanma gücüne sahip bireyler, yaşamlarında karşılaştıkları olumsuz durumları çok hızlı bir biçimde halledip düzeltebilmekte ve geçmiş yaşamlarına tekrar geri dönebilmektedirler (Kavi ve Karakale, 2018, s. 59). Psikolojik dayanıklılık, bireylerin negatif olaylarda bulunduğu pozisyonu koruması, bu olayı seri bir biçimde düzeltmesi olarak açıklanmaktadır (Leipold ve Greve, 2009). Psikolojik olarak güçlü bir dayanıklılığı olan bireyler, yaptıkları göreve daha çok odaklanırlar, yaşamlarını kendi kontrolleri altında tutarlar, ansızın gelişen değişik olayları bireysel gelişmelerini düşünerek şans olarak yorumlarlar, günlük aktivitelerine daha hevesli bağlanırlar (Tugade ve

Fredrickson, 2004, s. 321). Zayıf psikolojik dayanıklılığa sahip kişilerde ise değişikliklere direnç, yabancılaşma, diğerlerinin onay ya da kontrol ihtiyacı, yenilikler mevzusunda hoşnutsuzluk gibi farklı olaylar yaşanabilir (Sezgin, 2012, s. 491). Duygusal şartlarda psikolojik dayanıklılığı güçlü olan kişilerin, öz yeterlilik düzeyleri yüksektir, kendine inançları fazladır, kişilik saygıları yüksektir, mevcut iyimserlikleri fazla ve umutlu kişilerdir. Bilişsel şartlarda psikolojik dayanıklılığı güçlü olan bireylerin ise, akıl seviyelerinin ve problem çözme kabiliyetlerinin daha üst düzeyde kişiler oldukları ifade edilmektedir (Kutanis ve Yıldız, 2014, s. 143).

2.5. Dışa Dönüklük

Dışa dönüklük, kişinin özellikle sosyal çevresiyle olan ilişkilerinin niceliğini ve yoğunluğunu yansıtmaktadır ve çevreyle enerji, ruh, coşku ve güvenle temas kurma ve deneyimleri olumlu bir şekilde yaşama eğilimini ifade etmektedir (Rolland, 2002, s. 8). Son derece dışa dönük bireyler, genellikle sosyal ve girişimci meslekleri tercih etmekte ve bu mesleklerde daha iyi performans sergilemekte, ayrıca topluluk liderliği rollerini benimseme olasılıkları daha yüksek olmaktadır. İçe dönük bireyler ise sosyal ve duygusal olarak çekingen olma eğilimindedirler (Soto, 2018, s. 241). İş yaşamı bağlamında değerlendirildiğinde, dışa dönük çalışanların grup çalışmalarına aktif katılım göstermeleri ve girişken yapıları sayesinde, yoğun iş stresine rağmen yüksek düzeyde pozitif duygularını koruyabildikleri ve bu nedenle daha düşük düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları belirtilmektedir. İçe dönük bireyler genellikle grup ortamlarında daha sessiz kalmakta, yalnız çalışmayı tercih etmekte ve elde ettikleri başarıya rağmen olumlu duyguları dışa yansıtmakta zorlanabilmektedirler. Bu durum, içe dönük bireylerde yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşanmasına neden olabilmektedir (Li ve Xu, 2020, s. 3).

2.6. Güven

Güven kavramı, sözlükte ‘korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu’ olarak tanımlanmıştır (Püsküllüoğlu, 1995, s. 385). Diğer bir tanım ise "zor durumlarda bireylerin hiçbir art fikir olmadan kendisine yardım edileceği ve yaşanan güçlükleri çözümede iş birliği yapılacağı hissi" olarak belirtilmiştir (Saran vd., 2004). Gerek çalışanların aldığı vazifeleri gönüllü yapması açısından gereken motivasyonun oluşması, gerek kurumsal hedefleri yerine getirmek ve muvaffak olmak için özgün ortamlar oluşturmak açısından güven, kurum yönetimleri adına önemli bir unsurdur. Bu sebeple güven, yönetici ve çalışan arasındaki bağlantıyı ve kurumsal başarıyı ciddi anlamda etkileyen ve kurum içerisinde çalışan birliğini artırmada en etkili etmendir (Grandori ve Soda, 1995, s. 183). Güven kavramı, kurumsal ve toplumsal yapıda büyük bir ehemmiyet arz etmektedir. (Sağlam Arı ve Güneri, 2011). Kurumda işgörenler arasında güven seviyesinin fazla olması, işgörenin kurum ortamında mutluluğunu ve hayat kalitesini artıran bir faktördür. (Erdoğan, 2021). Bireylerin diğer örgüt üyelerine güven duyması, örgütte iletişimi, yardımlaşmayı ve takım ruhunu geliştirmekte ve örgütün hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmaktadır. (Memduhoğlu ve Zengin, 2017, s. 349).

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık araştırmalarına en önemli katkı Allen ve Meyer tarafından yapılmış, “kişiyi kuruma bağlayan psikolojik bir durum” şeklinde ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1990). Allen ve Meyer örgüte bağlılık mevzusunu üç değişik öğeden meydana gelen çok boyutlu bir yönden değerlendirmişlerdir.

3.1. Duygusal Bağlılık

Örgütsel bağlılığın bu boyutu bireyin örgütte devam etmeyi istemesi sebebiyle, tüm boyutlar arasında mantıklı ve örgütler tarafından en benimsenen husustur (Ada vd., 2008, s. 500-501). Duygusal bağlılık, kişinin kurumuyla bütünleşmesini ve kurumun üyesi olduğunu özümseyerek anlamasını göstermektedir. Personelin bireysel isteği ile örgütte devam etme iradesidir. Bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinden esinlendiği için örgütsel bağlılık fazla olmaktadır (Allen ve Meyer, 1997) Duygusal bağlılık seviyesi fazla olan kişi, kurum amaç ve hedeflerini etkin biçimde kabullenerek örgütün parçası olarak sürdürmeyi istemektedir. (Park ve Rainey, 2007, s. 198). Bu kişiler örgüte adanmışlığı olan

güvenilir işgörenlerdir ki; kendilerinin örgütsel vatandaşlık seviyeleri de yüksektir (Thompson ve Heron, 2005, s. 383).

3.2. Devam Bağlılığı

Personelin örgütlerine yaptıkları yatırımlar neticesinde kendisini örgüte bağlı hissetmesidir. Dolayısıyla devam bağlılığı, personelin örgütte çalıştığı zaman süresince sarf ettiği çaba, vakit ve emek, elde ettiği ayrıcalıklar, kıdem, yükselme imkânları ve parasal kazançlarını örgütten ilişkisini kesmesiyle beraber mahrum olacağı ve bu erdemlerine farklı örgütlerde de ulaşamayacağı fikrine sahip olmasıdır (Boylu vd., 2007, s. 58). Kişi örgütten ayrılması durumunda kaybedeceklerini veya örgütte devam ederek elde edeceklerini incelemekte ve bunun neticesinde örgütteki durumu hususunda sonuca ulaşmaktadır (Park ve Rainey, 2007). Devam bağlılığı, şahsi ve ailevi meselelere diğer iki bağlılık türünden daha fazla odaklanmakta, bu yüzden bireylerin çoğunlukla hem iş hem de iş dışındaki nedenlerden dolayı örgütte devam etmesi gerekmektedir. (Allen ve Meyer, 1991, s. 89).

Kişiler, iş alternatiflerinin az olması sebebiyle de örgütte devam etmekte, örgüt üyeliğinin sürmesi içinse devamlı olarak düşük başarı ile çalışmakta ve bu durum da örgütler için istenmeyen bağlılık çeşididir (Uyguç ve Çımrın, 2004, s. 92). Kişi ihtiyaçları karşılandığı sürece örgütte devam etmekte, ama alternatif olduğunda ayrılmayı düşünmektedir (Stroh vd., 2001, s. 296).

3.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, kişilerin örgütte devam etmekle alakalı sorumluluk duygusunu yansıtmakta olup, kişilerin örgüte bağlılık duyması, kişisel yarar için değil de tutumlarının ahlaki olduğuna inanması nedeniyle gerçekleşmektedir (Allen ve Meyer, 1991, s. 61-89). Birey örgüte olan yükümlülüğüne inanmakta ve bu sebeple kendini örgütte devam etmeye mecbur hissetmektedir. Yani, örgütte devam etmesinin uygun bir hareket olduğunu bilmesi sonucu meydana gelen bir bağlanmadır (Çelik Keleş, 2006, s. 52; İlsev, 1997, s. 39). Kişide, ihtiyacı olduğu bir dönemde ona çalışma imkânı verdiğinden dolayı, örgüte borçlu olma duygusu söz konusu olmaktadır (Bayram, 2005, s. 133). Örgütten aldığı eğitimler ile kurduğu iletişim ve bağlantılar yoluyla kişi örgütüne karşı minnettar kalarak borçlu olma duygusuyla örgütüne devam etmektedir (Üner ve Karatepe, 1996, s. 185-208). Kişi örgüte karşı vazife ve yükümlülük şuuru ile bağlılık hissetmekte, ahlaki fikir ve davranışları gereği örgütsel erdem, amaç ve hedefleri başarmaya niyetlenmektedir (Park ve Rainey, 2007, s. 200).

4. İŞ TATMİNİ

1930'lardan beri iş tatmini ile alakalı çalışmalar örgütsel davranış alanındaki çalışmaların en önemli meselelerinden birisi olmuştur. Bunun nedeni iş tatmini meselesinin birçok faktörü etkilemesi ve birçok faktörden etkilenmesi meselesidir (Dedeoğlu vd., 2016, s. 49). İş tatmini bir kurumda çalışanları etkilemekte ve kurumda kalmalarında ciddi yer almaktadır (Albalawi vd., 2019, s. 311). İş tatmini fazla olan çalışan bununla doğru orantılı olarak üstün güç sağlayarak hem kurumuna hem de kurumdan hizmet alan müşteriye pozitif etki etmektedir (Bilgiç, 2017, s. 47). İş tatmini; çalışanların elde ettikleri deneyimler ve bunları değerlendirmesi ile fizyolojik, ruhsal ve çevresel etmenlerin birleşmesi sonucunda oluşan duygusal anlamda doyum verici bir husus biçiminde tanımlanabileceği gibi (Atan ve Tekingündüz, 2014, s. 55), işgörenin yaptığı işin kendisinden, çalışma hayatı ve iş koşullarından, çalışma arkadaşlarının yanı sıra yöneticilerinden, genel anlamda elde ettiği maddî getirilerinden memnun olma durumu şeklinde ifade edilebilir (Şahin ve Yılmaz, 2020, s. 589). Diğer bir ifade ile kişilerin kurumlarından ve vazifelerinden doyum alma hâlleriyle vazifelerine özgü göstermiş olduğu hassas değerlendirmeleri biçiminde anlatılabilir (Yıldız, 2014, s. 139; Pala vd., 2021, s. 293).

İş tatmini fazla olan çalışanların başarı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi pozitif neticeler gösterdiği bilinmektedir (Kaya, 2022, s. 54). Üstelik kişisel anlamda iş tatmin düzeyi yüksek olan çalışan işini severek yapacak, bu vazifeyi tamamlamak üzere başka çalışanlar ile pozitif yakınlık içerisinde olacaktır (Özpehlivan, 2015, s. 60). İş tatmini kurumsal bakımdan incelendiğinde işe devamsızlık, işten ayrılma düşüncesi, işgücü devir oranı gibi olumsuz sonuçları engelleyebilmektedir.

Ayrıca, çalışanların “örgüte bağlılık” düzeylerini, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve bu davranışlara bağlı olarak iş başarılarını yükseltebilmektedir (Mavi, 2020, s. 66).

5. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu kısımda nicel olarak yürütülen araştırmaya dair bilgiler verilmiştir. Araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırmada kullanılan ölçekler, araştırmanın kısıtları anlatılmıştır.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, sağlık kurumlarında görev yapan kalite yönetim direktörlerinin pozitif psikolojik sermayelerinin iş tatminiyle ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünün ortaya konulmasıdır. Literatürde aracılık etkisi analizi son dönemlerde sıkça çalışılan konular arasında yer almaktadır. Özellikle de örgütsel bağlılığın farklı değişkenler arasında aracılık rolünü inceleyen çalışmalar mevcuttur. Ancak pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki aracılık rolünü sağlık kuruluşlarında inceleyen bir çalışma mevcut değildir. Sağlık kuruluşlarında çalışan kalite yönetim direktörleri hem tıbbi hem de idari hizmetlerin yürütülmesi ve değerlendirilmesi konusunda önemli bir konuma sahiptir. Bu anlamda örneklem grubu olarak çalışma konusu olmaları da, araştırmaya özgün nitelik sağlamaktadır denilebilir.

5.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye genelinde görev yapan 2.062 kalite yönetim direktörü oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü, bilinen evren için hazırlanan örneklem tabloları dikkate alınarak %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile 328 kişi olarak belirlenmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiş olan toplam 576 kalite yönetim direktörüne anket gönderilmiş, 46’sı anket içinde yer alan kontrol sorusuna yanlış cevap vermeleri ve anketi tamamı ile cevaplandırmamaları gibi nedenler ile örnekleme dahil edilmemiştir. Sonuç olarak, araştırmanın örnekleme 530 kalite yönetim direktöründen oluşmuştur.

5.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmanın içeriğini oluşturan veriler nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi ile elde edilmiştir. Kullanılan ölçekler, makale ve çalışmalarda halka açık ve izne tabi olmayan ölçeklerdir. Araştırmacı tarafından uygulanan ankette toplam 4 bölüm ve 75 soru yer almıştır. Kullanılan anketler; Demografik Bilgiler Formu (çoktan seçmeli ve açık uçlu); Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (PPS), Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen, Han vd. (2018) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖB), Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen, Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye uyarlanan İş Tatmini Ölçeği’dir.

5.4. Araştırmanın Kısıtları

-Araştırma, Türkiye genelinde faaliyet gösteren sağlık kuruluşlarında görev yapan kalite yönetim direktörleri ile sınırlıdır.

-Elde edilen veriler, katılımcıların anket formunda yer alan ölçek sorularına verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.

-Katılımcılar, gönüllülük esasına göre belirlenmiş olup, araştırma 2062 kişiye ulaştırılmış, 576 anket formu geri dönmüş, bu formlardan 46’sı geçersiz sayılmış ve nihai olarak 530 anket analiz kapsamına alınmıştır.

-Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının; Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS) düzeyleri, yalnızca “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği”, Örgütsel Bağlılık (ÖB) düzeyleri, yalnızca “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, İş Tatmini düzeyleri ise yalnızca “İş Tatmini Ölçeği” tarafından ölçülen niteliklerle sınırlıdır.

6. VERİLERİN ANALİZİ

Elde edilen verilerin analizi, SPSS 22.0 ve AMOS istatistik paket programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde, kategorik değişkenler (örneğin medeni durum) için frekans ve yüzde dağılımları; sayısal değişkenler (örneğin Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeği puanları) için ise tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler) kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olması kriteri esas alınmıştır (George ve Mallery, 2010). Normal dağılım gösteren veriler için parametrik analiz yöntemleri tercih edilmiştir.

6.1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin bulgular (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, gelir durumu, mesleği, meslekte toplam çalışma süresi, kalite yönetim direktörü çalışma süresi, bakanlık sağlıkta kalite değerlendircisi olma, kurum basamakları ve coğrafi bölgeler) Tablo 1’de gösterilmiştir. Katılımcılara uygulanan ankette demografik sorularda yer alan “kurumunuz” sorusuna verilen cevaplar araştırmacı tarafından 1., 2., 3. basamak ve “diğer” olarak sınıflandırılmıştır. 37 kişi kurumunu belirtmeyen ve “diğer” şikkını işaretleyen katılımcılardır.

Tablo 1. Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Değişkenler	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	416	78,5
	Erkek	114	21,5
Yaş	30 yaş altı	107	20,2
	31-40 yaş	174	32,8
	41-50 yaş	221	41,7
	51 yaş üstü	28	5,3
Medeni Durum	Evli	415	78,3
	Bekar	115	21,7
Eğitim	Ön Lisans	67	12,6
	Lisans	309	58,3
	Yüksek lisans	140	26,4
Mesleğiniz	Doktora	14	2,6
	Diş Hekimi	10	1,9
	Doktor	20	3,8
	Hemşire/Ebe	323	61
	İdari Personel	76	14,3
	Tekniker/Teknisyen	43	8,1
	Tıbbi Sekreter	14	2,6
	Diğer	44	8,3
Mesleğinizdeki Toplam Çalışma Süreniz	0-10 yıl	140	26,4
	11-20 yıl	201	38
	21-30 yıl	157	29,6
	31 yıl üstü	32	6
Kalite Yönetim Direktörü Olarak Toplam Çalışma Süreniz	0-5 yıl	339	64
	6-10 yıl	116	21,9
	11-15 yıl	58	10,9
Bakanlık Sağlıkta Kalite Değerlendircisi misiniz?	16 yıl üstü	17	3,2
	Evet	50	9,4
Kurum Basamakları	Hayır	480	90,6
	1. Basamak	90	17
	2. Basamak	352	66,4
	3. Basamak	51	9,6
	Diğer	37	7
Bölgeler	Marmara	70	13,2
	Ege	70	13,2
	Akdeniz	79	14,9
	İç Anadolu	70	13,2
	Karadeniz	115	21,7
	Doğu Anadolu	65	12,3

	Güneydoğu Anadolu	61	11,5
Toplam		530	100

6.2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ankette yer alan maddeler arasındaki iç tutarlılığı ve ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Güvenilirlik katsayısına (α) bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanır (Hair vd., 1995):

- ✓ $< \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- ✓ $0.40 < \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür.
- ✓ $0.60 < \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- ✓ $0.80 < \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.
- ✓

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutları İçin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Cronbach Alfa
Pozitif Psikolojik Sermaye	0,900
İyimserlik	0,484
Umut	0,732
Özyeterlilik	0,839
Psikolojik Dayanıklılık	0,745
Örgütsel Bağlılık	0,849
Duygusal Bağlılık	0,850
Devam Bağlılığı	0,690
Normatif Bağlılık	0,821
İş Tatmini	0,888
İçsel Tatmin	0,847
Dışsal Tatmin	0,829

Araştırmada ölçeğin Cronbach alpha değeri; PPS ölçeği için 0,900 olarak hesaplanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve öz yeterlilik alt boyutu için Cronbach Alfa değeri incelendiğinde güvenilirlik seviyelerinin yüksek derecede güvenilir olduğu, umut ve psikolojik dayanıklılık alt boyutları için oldukça güvenilir olduğu ve iyimserlik alt boyutu için güvenilirliğin düşük olduğu görülmüştür. Örgütsel Bağlılık (ÖB) ölçeği için hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı 0,849 olarak bulunmuştur. Duygusal bağlılık alt boyutu incelendiğinde, elde edilen alfa değerlerinin yüksek düzeyde güvenilirliğe işaret ettiği; devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutları için ise ölçeğin oldukça güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, iş tatmini ölçeği için hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı 0,888'dir. Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nin genelinde ve alt boyutlarında elde edilen güvenilirlik değerlerinin de yüksek düzeyde güvenilirlik sergilediği görülmektedir.

6.3. Betimsel İstatistikler

Bu kısımda araştırmada kullanılan üç ölçek ve her bir alt boyutunun, ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri verilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 3. Ölçekler ve Alt Boyutları İçin Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçekler	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum	Madde Sayısı
Pozitif Psikolojik Sermaye	4,96	0,53	1,00	6,00	24
İyimserlik	4,68	0,69	1,00	6,00	6
Psikolojik Dayanıklılık	4,82	0,70	1,00	6,00	6
Umut	4,99	0,57	1,00	6,00	6
Öz Yeterlilik	5,25	0,59	1,00	6,00	6
Örgütsel Bağlılık	3,27	0,65	1,00	5,00	18
Duygusal Bağlılık	3,67	0,92	1,00	5,00	6
Devam Bağlılığı	2,95	0,86	1,00	5,00	6
Normatif Bağlılık	3,15	0,78	1,00	5,00	6
İş Tatmini	3,59	0,57	1,00	5,00	20
İçsel Tatmin	3,84	0,54	1,00	5,00	12
Dışsal Tatmin	3,20	0,80	1,00	5,00	8

Tanımlayıcı analiz sonuçlarına göre, kalite yönetim direktörlerinin PPS puanlarının ortalaması $4,96 \pm 0,53$ olup %53'ü ortalamanın üstündedir. Katılımcıların genel olarak yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermayeye sahip oldukları görülmektedir. PPS ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin ortalamalar incelendiğinde; iyimserlik boyutunda $\bar{X} = 4,68$, diğer boyutlara kıyasla biraz daha düşük olmasına rağmen hâlâ olumlu düzeydedir. Geleceğe dair umutlu bakış açısı sürmektedir. Psikolojik dayanıklılık boyutunda $\bar{X} = 4,82$ ve umut boyutunda $\bar{X} = 4,99$ yüksek seviyededir. Bu durum, bireylerin hedeflerine ulaşma isteği ve zorluklar karşısında dirençli olduklarını göstermektedir, öz yeterlilik boyutunda ise $\bar{X} = 5,25$ puan elde edilmiştir. Katılımcılar en yüksek puanı bu boyutta almıştır. Kendine güven duygusu ve kendi yetilerini değerlendirme konularında oldukça güçlü hissediyorlar. Bu sonuçlara göre, kalite yönetim direktörlerinin tüm alt boyutlarda pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. En yüksek ortalama öz yeterlilik, en düşük ortalama ise iyimserlik boyutunda görülmüştür. Katılımcıların genel olarak yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermayeye sahip oldukları görülmektedir.

Kalite yönetim direktörlerinin ÖB puanlarının ortalaması $3,27 \pm 0,65$ olup %65'i ortalamanın üstündedir. Orta düzeyde örgütsel bağlılık olduğu gözlemlenmektedir. Alt boyutlara göre; duygusal bağlılık boyutunda $\bar{X} = 3,67$ en yüksek değere sahiptir. Bireylerin kurumlarına duygusal olarak bağlı oldukları anlaşılmaktadır. Devam bağlılığı boyutunda $\bar{X} = 2,95$ en düşük değerdir. Bu, bireylerin kurumu yalnızca zorunluluktan ötürü sürdürmediğini, daha çok gönüllülükle bağlandığını gösterebilir. Normatif bağlılık boyutunda ise $\bar{X} = 3,15$ ortalama puan elde edilmiştir. Orta düzeyde ahlaki sorumluluk duygusu mevcuttur. Bu bulgular doğrultusunda, en yüksek ortalamanın duygusal bağlılık, en düşük ortalamanın ise devam bağlılığı boyutunda olduğu görülmektedir.

Kalite yönetim direktörlerinin iş tatmini puanlarının ortalaması $3,59 \pm 0,57$ olup %57'si ortalamanın üstündedir. Orta-üst düzeyde iş tatmini gözlenmiştir. Tatmin düzeyinin olumlu olması çalışan bağlılığını ve performansı destekleyici bir göstergedir. Ölçeğin alt boyutlarında; içsel tatmin boyutunda $\bar{X} = 3,84$ dışsal tatminden daha yüksek çıkmıştır. Bu durum, katılımcıların yaptığı işin içeriğinden, anlamından

veya başarı hissinden memnun olduklarını gösterir. Dışsal tatmin boyutunda ise $\bar{X} = 3,20$ daha düşük puan elde edilmiştir Maddi ödüller, terfi, sosyal haklar gibi dışsal unsurlardan kaynaklı tatminin daha düşük olduğu görülmektedir. Genel değerlendirmeye göre, en yüksek ortalama içsel tatmin, en düşük ortalama ise dışsal tatmin boyutunda gözlemlenmiştir.

6.4. Faktör Analizi Sonuçları

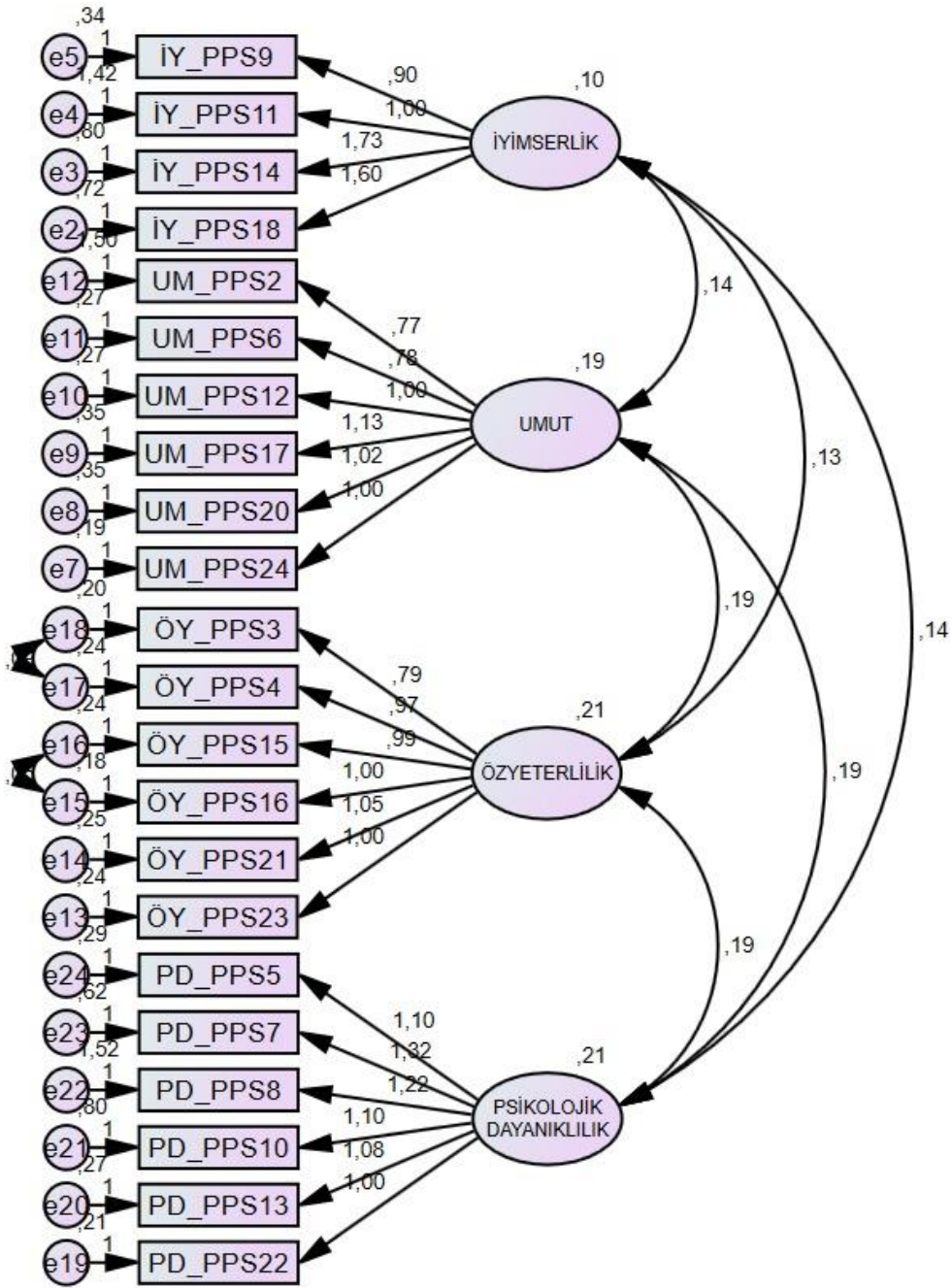
Faktör analizi, çok sayıda değişken arasındaki ilişkilerin daha kolay yorumlanabilmesi ve bu ilişkilerin daha az sayıda temel boyuta indirgenmesi amacıyla kullanılan çok değişkenli istatistiksel analiz tekniklerinin genel adıdır. Bir diğer ifadeyle, faktör analizi; aralarında ilişki bulunan çok sayıda değişkenin oluşturduğu veri setinde yer alan temel faktörleri ya da ilişki yapısını ortaya koyarak, araştırmacının bu kavramlar arasındaki ilişkileri daha açık ve sistematik bir biçimde anlamasına katkı sağlar (Seçer, 2013).

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ise, önceden geliştirilmiş ölçeklerin ve bu ölçeklere ait boyutların yeni bir veri seti üzerinde geçerliliğini test etmek amacıyla kullanılan çok değişkenli bir istatistiksel yöntemdir (Meydan ve Şeşen, 2015). DFA'da, tündengelimsel bir yaklaşım benimsenmekte ve değişkenlerin kuramsal yapıya ne düzeyde uyum sağladığı değerlendirilmektedir.

Bu bağlamda yürütülen çalışmada, 24 maddeden oluşan pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin geçerliliğini test etmek amacıyla bir ölçüm modeli oluşturulmuş ve analiz edilmiştir. Yapılan ilk analiz sonucunda modelin beklenen düzeyde uyum sağlamadığı belirlenmiştir. Bu durum üzerine, modelin uyum düzeyini artırmak amacıyla iyileştirme çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Model iyileştirme sürecinde, modifikasyon indeksleri (Modification Indices - M.I.) incelenmiş; özellikle ki-kare düşüş değerleri dikkate alınarak hangi değişkenler arasında bağlantı kurulmasının modelin uyumunu arttırabileceği analiz edilmiştir. Kavramsal açıdan anlamlı ve istatistiksel olarak uygun bulunan en yüksek M.I. değerlerine sahip modifikasyonlar modele entegre edilerek analiz süreci devam ettirilmiştir.

6.4.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Ölçüm Modeli

24 maddeden oluşan ölçüm modelinde yer alan ifadeler ile bu maddelere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları görülmektedir. Ayrıca, modelde tek yönlü oklar üzerinde gösterilen yollara ait standardize regresyon katsayıları, bir diğer ifadeyle faktör yükleri de tabloda yer almaktadır. Aşağıda, bu faktör yüklerine ilişkin bulgular sunulmuştur.



Şekil 4. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Ölçüm Modeli

Tablo 3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği DFA Faktör Yükleri

	Öz Yeterlilik	Umut	İyimserlik	Psikolojik Dayanıklılık
PPS3	0,79			
PPS4	0,97			
PPS15	0,99			
PPS16	1,00			
PPS21	1,05			
PPS23	1,00			
PPS2		0,77		
PPS6		0,78		
PPS12		1,00		
PPS17		1,13		
PPS20		1,02		
PPS24		1,00		
PPS9			0,90	
PPS11			1,00	
PPS14			1,73	
PPS18			1,60	
PPS5				1,10
PPS7				1,32
PPS8				1,22
PPS10				1,10
PPS13				1,08
PPS22				1,00

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nde yer alan 1. ve 19. maddelerin düşük faktör yüklerine sahip olması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Ölçekte yer alan maddelere ilişkin faktör yüklerinin 0,77 ile 1,73 arasında değiştiği belirlenmiştir. En yüksek katkıyı sağlayan ifade ise “PPS14: İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm” olmuştur.

Tablo 4. Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri ve Kabul Edilebilir Uyum Değerleri

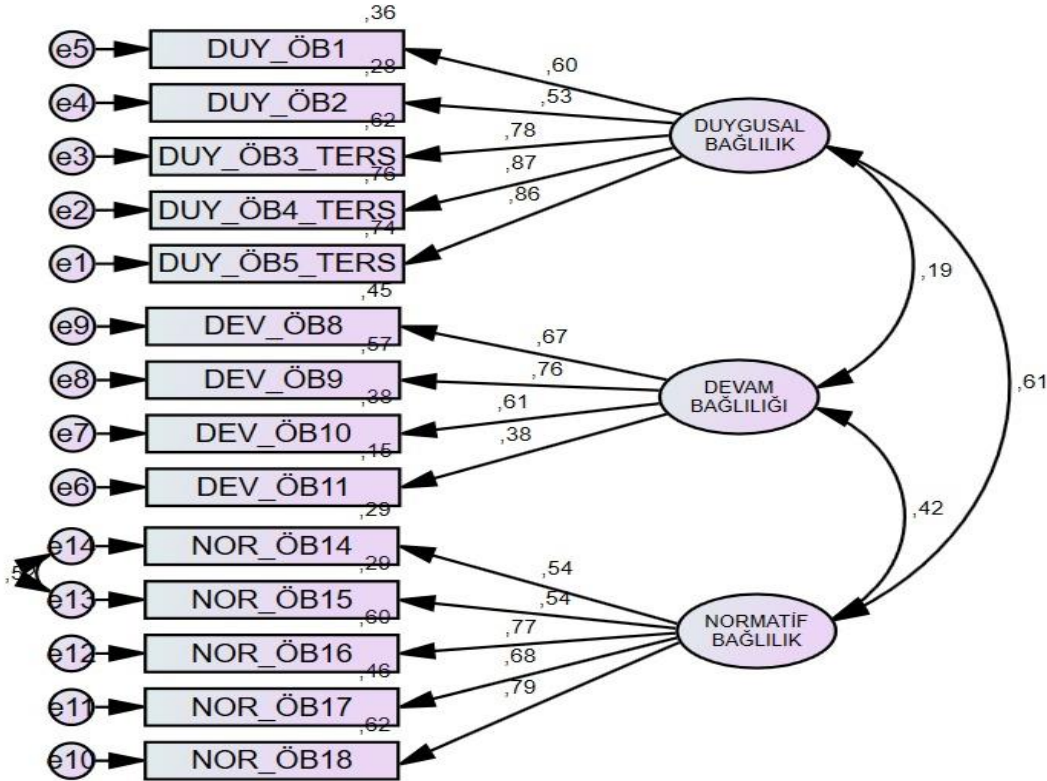
	Uyum İndeks Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
χ^2/sd	2,711	≤ 5
GFI	,911	$\geq 0,900$
CFI	,919	$\geq 0,900$
NFI	,878*	$\geq 0,900$
TLI	,906	$\geq 0,900$
RMSEA	,057	$\leq 0,080$
SRMR	,0445	$\leq 0,080$
AGFI	,887*	$\geq 0,900$
P	,000	$\leq 0,05$

*= $< 0,900$

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'ne ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının, “*” işaretlenen indeks dışında, genel olarak iyi bir uyum gösterdiği görülmektedir. Buna göre; χ^2/sd , GFI, CFI, TLI, RMSEA ve SRMR değerleri kabul edilebilir uyum düzeyleri içerisinde yer almaktadır. Öte yandan, NFI ve AGFI değerleri ise kabul edilebilir uyum sınırlarının bir miktar altında kalmıştır.

6.4.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Ölçüm Modeli

18 maddeden oluşan ölçüm modelinin hangi maddeleri içerdiği ve bu maddelere ilişkin doğrulayıcı faktör analizinin sonuçları görülmektedir. Ayrıca, modelde yer alan tek yönlü oklar üzerindeki yolların standartlaştırılmış regresyon katsayıları, yani diğer bir ifadeyle faktör yükleri de tablo üzerinden izlenebilmektedir. Faktör yüklerine ilişkin bulgular aşağıda sunulmuştur.



Şekil 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Ölçüm Modeli

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği DFA Faktör Yükleri

	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
ÖB1	0,60		
ÖB2	0,53		
ÖB3	0,78		
ÖB4	0,87		
ÖB5	0,86		
ÖB8		0,67	
ÖB9		0,76	
ÖB10		0,61	
ÖB11		0,38	
ÖB14			0,54
ÖB15			0,54
ÖB16			0,77
ÖB17			0,68
ÖB18			0,79

Örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan 6., 7., 12. ve 13. maddeler düşük faktör yüklerine sahip olmaları nedeniyle çalışmadan çıkarılmıştır. Ölçekteki maddelere ait faktör yüklerinin 0,38 ile 0,87 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ölçeğe en yüksek katkıyı, “ÖB4: Bu kuruma karşı kendimi ‘duygusal olarak bağlı’ hissetmiyorum” ifadesi sağlamıştır.

Tablo 6. Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri ve Kabul Edilebilir Uyum Değerleri

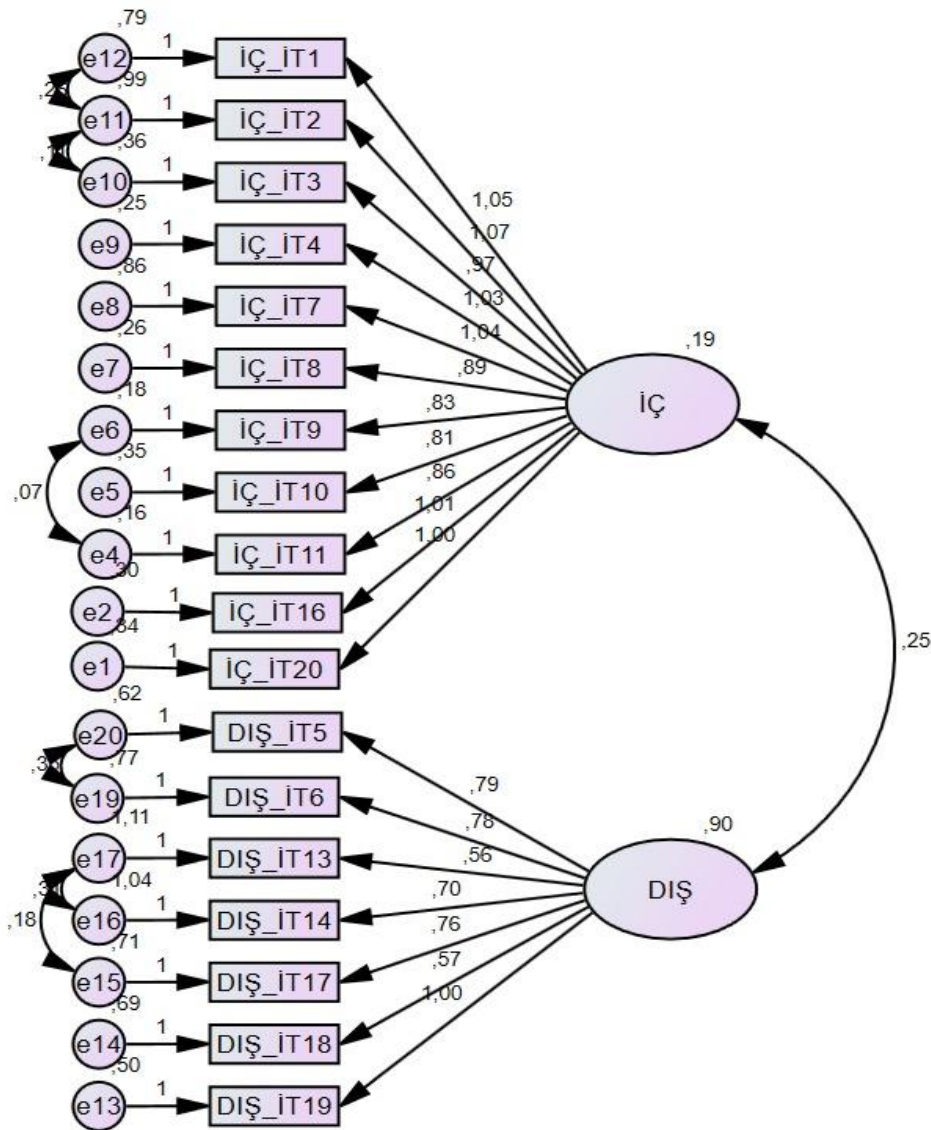
	Uyum İndeks Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
χ^2/sd	4,697	≤ 5
GFI	,913	$\geq 0,900$
CFI	,910	$\geq 0,900$
NFI	,889*	$\geq 0,900$
TLI	,888*	$\geq 0,900$
RMSEA	,084**	$\leq 0,080$
SRMR	,0825**	$\leq 0,080$
AGFI	,875*	$\geq 0,900$
P	,000	$\leq 0,05$

*= <0,900, **= >0,080

Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının “*” ve “**” işaretlenen uyum indeksleri dışında genel olarak modelle uyumlu olduğu görülmektedir. Buna göre, χ^2/sd , GFI ve CFI değerleri kabul edilebilir uyum sınırları içinde yer almaktadır. Diğer yandan, NFI, TLI ve AGFI değerleri ise kabul edilebilir sınırların biraz altında kalmıştır. RMSEA ve SRMR değerleri ise kabul edilebilir sınırların biraz üstünde yer almıştır.

6.4.3. İş Tatmini Ölçeğinin Ölçüm Modeli

Araştırmada doğrulanmaya çalışılan ölçüm modeli, 20 maddeden oluşmakta olup, bu maddeler modelde yer alan ilgili gizil değişkenleri temsil etmektedir. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin sonuçlar incelendiğinde, her bir madde ile ilgili olarak tek yönlü oklar üzerindeki yolların standartlaştırılmış regresyon katsayıları, diğer bir ifadeyle faktör yükleri, raporlanmıştır. Aşağıda, söz konusu maddelere ait faktör yükleri detaylı biçimde sunulmaktadır. Bu değerler, her bir gözlenen değişkenin ait olduğu faktörü ne düzeyde temsil ettiğini ortaya koymakta ve modelin geçerliliği açısından önemli bir gösterge oluşturmaktadır.



Şekil 6. İş Tatmini Ölçeğinin Ölçüm Modeli

Tablo 7. İş Tatmini Ölçeği DFA Faktör Yükleri

	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin
İT 1	1,05	
İT 2	1,07	
İT 3	0,97	
İT 4	1,03	
İT 7	1,04	
İT 8	0,89	
İT 9	0,83	
İT 10	0,81	
İT 11	0,86	
İT 16	1,01	
İT 20	1,00	
İT 5		0,79
İT 6		0,78
İT 13		0,56
İT 14		0,70
İT 17		0,76
İT 18		0,57
İT 19		1,00

İş tatmini ölçeğinde yer alan 12. ve 15. maddelerin düşük faktör yüklerine sahip olmaları nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Ölçekteki maddelere ait faktör yüklerinin 0,56 ile 1,07 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçeğe en yüksek katkısı ise “İT2: Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından” ifadesinin sağladığı belirlenmiştir.

Tablo 8. Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri ve Kabul Edilebilir Uyum Değerleri

	Uyum İndeks Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
χ^2/sd	3,234	≤ 5
GFI	,921	$\geq 0,900$
CFI	,912	$\geq 0,900$
NFI	,879*	$\geq 0,900$
TLI	,895*	$\geq 0,900$
RMSEA	,065	$\leq 0,080$
SRMR	,059	$\leq 0,080$
AGFI	,894*	$\geq 0,900$
P	,000	$\leq 0,05$

*= <0,900

İş tatmini ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının, “**” işaretlenen uyum indeksleri dışında genel olarak modelle uyumlu olduğu görülmektedir. Buna göre, χ^2/sd , GFI, CFI ve RMSEA değerleri kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde yer almaktadır. Öte yandan, NFI, TLI, ve AGFI değerleri ise kabul edilebilir sınırların biraz altında kalmıştır.

7. ARACILIK ETKİSİ ANALİZİ

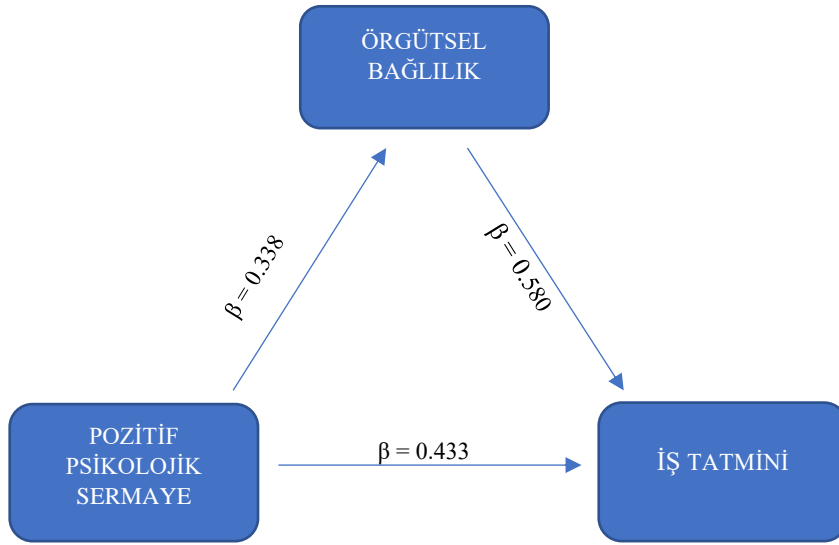
Araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolünün olup olmadığına yönelik oluşturulan hipotezin test edilmesi amacıyla Hayes Model 4 kullanılmıştır.

H1: “Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır”

Tablo 9. Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminiyle İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisinin İncelenmesi

Model	R2	F	Sd	B	SE(β)	t	p	Bootstrap Dolaylı Etki	
								Alt Limit	Üst Limit
PPS→ÖB	,114	67,96	,052	,338	,429	8,244	<,001	,327	,531
PPS→İş Tatmini	,187	121,701	,042	,433	,467	11,032	<,001	,384	,550
PPS→ÖB→İş Tatmini	,337	133,830		,580			<,001		
PPS→İş Tatmini					,467	11,032	<,001	,384	,550
ÖB→İş Tatmini					,349	10,900	<,001	,286	,412
ÖB Dolaylı Etki								,103	,201

Hayes Model: 4



Şekil 2. Aracılık Etkisi Modeli

Bootstrap dolaylı etki güven aralığı alt ve üst değerleri 0 değerini içermediğinde etkinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye örgütsel bağlılığın üzerindeki etkisi anlamlıdır ($t = 8,244$; $p < 0,000$; alt limit = 0,327, üst limit = 0,531). Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır ($\beta = 0,338$). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta = 0,433$; $t = 11,032$; $p < 0,000$; alt limit = 0,384, üst limit = 0,550). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılık aracı olarak eklendiğinde iş tatmini etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = 0,580$).

Bu durumda örgütsel bağlılığın aracı değişken olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Örgütsel bağlılık modele aracı olarak eklendiğinde model anlamlı olmaktadır. Örgütsel bağlılığın aracı etkisine ilişkin dolaylı etki sonuçları incelendiğinde %95 güven aralığında alt ve üst limit değerlerinin 0 değerini barındırmadığı görülmektedir (alt limit= 0,103, üst limit= 0,201). Örgütsel bağlılık modele eklendiğinde pozitif psikolojik sermaye etkisiz hale geldiği için örgütsel bağlılık tam aracı olarak adlandırılmaktadır. Pozitif psikolojik sermayeye (öz yeterlik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik) sahip çalışanlar; kurumlarına daha fazla bağlılık hissetmekte, bu bağlılık da onların işlerinden daha fazla tatmin duymalarını sağlamaktadır. Bu durum, örgütsel davranış ve pozitif psikoloji literatürüyle büyük uyum içindedir. Sonuç olarak; “Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

8. TARTIŞMA VE SONUÇ

PPS'nin iş tatmini üzerindeki etkisinde, örgütsel bağlılığın aracılık rolü incelenmiştir. PPS, ÖB'yi anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir. PPS, iş tatminini doğrudan anlamlı şekilde etkilemektedir. ÖB, iş tatminini anlamlı düzeyde pozitif olarak etkilemektedir. Bu sonuçlara göre, ÖB, PPS ile iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynamaktadır. Doğan ve Aslan (2018) banka çalışanları üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinin pozitif olduğunu ve içsel motivasyonun burada aracılık rolü üstlendiğini tespit etmiştir. Çeşitli yazarlar tarafından yapılan çalışmalarda bu çalışma ile benzer neticeler olduğunu ortaya koymuştur (Leach, 2005; Ismail vd., 2011; Keskes vd., 2018). Ocak vd. (2016) Bosna'da görev yapan 215 öğretmen üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, örgütsel psikolojik sermayenin yalnızca iyimserlik alt boyutunun iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve olumlu etkiler yarattığı belirlenmiştir. Bu bulgu, psikolojik sermayenin tüm bileşenlerinin her zaman aynı düzeyde etkili olmayabileceğini ve bağlamsal faktörlerin önemini ortaya koymaktadır. Diğer yandan, Çoban'ın (2013) gerçekleştirdiği çalışmada, etkileşimsel adalet ile

örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olup olmadığı incelenmiş ve psikolojik sermayenin bu ilişkideki aracılık rolü değerlendirilmiştir. Analiz sonuçları, iki değişken arasında olumlu ancak zayıf bir ilişkinin bulunduğunu ve psikolojik sermayenin bu ilişki üzerinde tam aracılık rolü üstlendiğini göstermiştir. Bu sonuçlar, psikolojik sermayenin örgütsel süreçlerdeki dönüştürücü etkisini desteklemektedir.

Sonuç olarak; yapılan Bootstrap analizi PPS'nin iş tatmini üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak etkili olduğunu göstermektedir. PPS, hem ÖB hem de doğrudan iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, örgütsel bağlılıkta iş tatminini artırmada önemli bir rol oynamaktadır. Bu da, PPS'nin iş tatmini üzerindeki etkisinin bir kısmının örgütsel bağlılık aracılığıyla gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, çalışanların umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik gibi psikolojik kaynaklarını güçlendirmeye yönelik çalışmalar iş tatminini artırmada etkili olabilir. Bu sonuçlar, örgütlerin çalışan bağlılığını ve tatminini artırmak için içsel motivasyonu artıracak faktörlere yönelmesi gerektiğini göstermektedir. Çalışanların psikolojik dayanıklılığının yüksek olması, iş performansı ve bağlılık açısından önemli bir avantajdır. Örgütler, bağlılığı ve tatmini artırmak için kariyer gelişimi, iş anlamı ve ödüllendirme sistemlerini iyileştirmeye odaklanabilir. Çalışma koşullarını iyileştirme, ödüllendirme sistemleri, çalışan katılımını teşvik etme gibi İş tatminini artırmaya yönelik stratejiler çalışanların pozitif psikolojik sermaye seviyelerini yükseltebilir. İş tatminini artırıcı politikalar (maaş ve yan haklar, iş-yaşam dengesi, motivasyon programları vb.), çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve pozitif psikolojik sermayelerini güçlendirebilir. Ayrıca çalışanların örgütsel bağlılığını artırmaya yönelik liderlik yaklaşımları, çalışanların pozitif psikolojik sermayesini destekleyebilir. Özellikle iyimserlik ve umut düzeylerini geliştiren psikolojik destek programları veya kariyer gelişim planları çalışanların iş tatminlerini artırabilir. İnsan kaynakları departmanları, işe alım ve eğitim süreçlerinde pozitif psikolojik sermaye bileşenlerini göz önünde bulundurmalı, çalışanların psikolojik sermayelerini geliştirecek stratejik planlamalar yapmalıdır. İşe alım süreçlerinde pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin değerlendirilmesi, kuruma daha uyumlu ve tatmin düzeyi yüksek çalışanların kazandırılmasına katkı sağlayabilir. Kurum içi eğitimler, koçluk programları ve psikolojik destek mekanizmaları ile çalışanların umut, öz yeterlik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri artırılabilir. Pozitif psikolojik sermayeyi destekleyen bir iş ortamı yaratmak, çalışanların hem bağlılıklarını hem de iş tatminlerini artıracaktır. Pozitif psikolojik sermaye yönetimi, iş tatmini için önemli bir araçtır. Örgütsel bağlılığı artırmak için yalnızca pozitif psikolojik sermaye yeterli değildir. Liderlik, motivasyon sistemleri ve iletişim kültürü gibi diğer faktörler de değerlendirilmelidir. Gelecek araştırmalarda, Pozitif psikolojik sermayeyi etkileyen liderlik tarzı, motivasyon, kurumsal destek, psikolojik güvenlik gibi diğer değişkenlerin çalışmaya dahil edilmesi araştırmacılara önerilebilir.

YAZARLARIN BEYANLARI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Abbas, M. and Raja, U. (2015). *Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress*, Canadian Journal of Administrative Sciences / revue Canadienne des Sciences de l'Administration, 32(2), 128-138.
- Ada, N., Alver, İ. ve Atlı, F. (2008). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*, Ege Akademik Bakış Dergisi, 8(2), 487- 518.
- Akçay, V. H., (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi*. İşletme Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Akman, Y. ve Korkut F. (1993). *Umut Ölçeği Üzerine Bir Çalışma*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9(9), 193-202.
- Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, M. and B. Sleimi, M. T. (2019). *Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model*, Organizacija, 52(4), 310-324.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization*, Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1–18.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P., (1991). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*, Human Resource Management Review, 1(1), 61–89
- Allen, N. J. and Meyer, J. P., (1997). *Commitment In The Workplace: Theory, Research and Application*, Sage Publications, London.
- Atan, M. ve Tekingündüz, S. (2014). *Ambulans Çalışanlarının (112) Tükenmişlik, Algılanan İş Stresi ve İş Tatminlerinin Kişisel Özelliklere Göre İncelenmesi*, NWSA-Social Sciences, 9(3), 54-69.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A., (2001). *Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective*, Annual Review Of Psychology, 52(1), 1-26.
- Baycan, A., (1985). *An Analysis Of The Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*, Sosyal Psikoloji Bölümü, Doktora Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayram, L., (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Sayıştay Dergisi, Ekim-Aralık, 59, 125-139.
- Bilgiç, H. F., (2017). *Örgütsel Bağlılık İş Tatmini İlişkisi*, Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi, 2(3), 34-49.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). *Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*, Finans Politik Yorumlar Dergisi, 44(511), 55-74.
- Büyükgöze, H. ve Kavak, Y. (2017). *Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye İlişkisi: Lise Öğretmenleri Örneğinde Bir İnceleme*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 23(1), 1-32.
- Çalışkan, A. ve Pekkan N. Ü. (2017). *Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü*, İş ve İnsan Dergisi, 4(1), 17-33.
- Çelik Keleş, H. N. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çetin F. ve Basım H. N. (2012). *Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması*, Amme İdaresi Dergisi, 45(1), 121-137.
- Çoban, A. (2013). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerindeki Rolü*, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 5(2), ISSN: 1309 -8039 (Online).
- Dedeoğlu, B. B. Çelik, S., İnanır, A. ve Altay, H. (2016). *Etik Liderlik, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide: Cinsiyet ve Çalışma Süresinin Farklaştırıcı (Moderate) Rolü*, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 14(4), 45-70.
- Doğan, S. ve Aslan, M. (2018). *Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi*, Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(3), 112-125.

- Erbaş, H. (2018). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Öğrenen Özerkliğini Destekleme Davranışları*, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Erdoğan, Z. E. (2021). *İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Eğitim Yönetimi ve Denetim Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2013). *Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması*, Öneri Dergisi, 10(39), 23-30.
- Gardner, D. G. and Pierce, J. L. (1998). *Self-Esteem and Self-Efficacy Within The Organizational Context: An Empirical Examination*, Group ve Organization Management, 23(1), 48-70.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Goleman, D. (2019a). *Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Daha Önemlidir?*, Varlık Yayınları, İstanbul.
- Grandori, A. and Soda, G. (1995). *Inter-Firm Networks: Antecedents, Mechanisms and Forms*, Organization Studies, 16(2), 183-214.
- Han, B., Dağlı, A. ve Elçiçek, Z. (2018). *Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 17(68), 1788-1800. <https://doi.org/10.17755/esosder.445932>
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2018). *Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*, Çev. Tayfun Doğan, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Ismail, A., Mohamed, H. A. B., Sulaiman, A. Z., Mohamad, M. H. & Yusuf, M. H. (2011). *An Empirical Study of The Relationship Between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment*, Business and Economics Research Journal, 2(1), 89-107.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaplan, M. and Biçkes, D. M., (2013). *The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses In Nevşehir*, Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), 233-242.
- Kavi, E. ve Karakale, B., (2018). *Çalışan Psikolojisi Açısından Psikolojik Dayanıklılık*, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 7(17), 55-77.
- Kaya, G. M. (2022). *Nepotizmin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: Trabzon İli Örneği*, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Keskes, I., Sallan, J. M., Simo, P. and Fernandez, V. (2018). *Transformational Leadership and Organizational Commitment*, Journal Of Management Development, 37(3), 271-284.
- Kutunis, R. Ö. ve Yıldız, E. (2014). *Pozitif Psikoloji ile Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerleme*, Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi, 5(11), 135-154.
- Leach, L. S. (2005). *Nurse Executive Transformational Leadership and Organizational Commitment*, JONA: The Journal of Nursing Administration, 35(5), 228-237.
- Leipold, B. and Greve, W. (2009). *Resilience: A Conceptual Bridge Between Coping and Development*, European Psychologist, 14(1), 40-50.
- Li, J. and Xu, S. (2020). *Extraversion, Neuroticism, And Employee Voice: A Conservation Of Resources Perspective*, Frontiers in Psychology, 11, 1-10.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. and Norman, S. M. (2007). *Positive Psychological Relation Ship with Performance and Satisfaction*, Personnel Psychology, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K. W. and Luthans, B. C. (2004). *Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital*, Business Horizons, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C. M., and Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*, New York: Oxford University Pre
- Luthans, F. Zhu and W. Avolio, B. J. (2006). *The Impact of Efficacy on Work Attitudes Acros Cultures*, Journal of World Business, 41(2), 121-132.
- Maddux J. E. (2002). *Self-Efficacy: The Power of Believing You Can*, Handbook of Positive Psychology, New York: Oxford University Pre
- Mavi, O. (2020), *İş Becerikliliği, Birey-İş Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Memduhoğlu, H. B. Ve Zengin, M. (2017). Örgütsel Güven. H. S. Memduhoğlu- K. Yılmaz, (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* içinde (s. 349- 365), Pegem Akademi, Ankara.
- Meydan, C. M. ve Şeşen, H., (2015), *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A., (1993), *Commitment To Organizations And Occupations: Extensionand Test Of A Three-Component Conceptualization*, Journal of Applied Psychology. 78, 538-551.
- Ocak, M., Güler, M. ve Basım, H. N. (2016). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*, Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(1), 113-130.
- Özpehlivan, M. (2015). *Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği*, İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pala, İ. T., Topal, M. H. ve Demirbağ, O. (2021). İş Doyumunun Tükenmişlik Düzeyine Etkisinde Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü: TRC1 AFAD Çalışanları Örneği, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 10(2), 292-306.
- Park, S. M. and Rainey, H. G. (2007). *Antecedents, Mediators, and Consequences of Affective, Normative, and Continuance Commitment Empirical Tests of Commitment Effects in Federal Agencies*, Review of Public Personnel Administration, 27(3), 197–226.
- Park, S. M. and Rainey, H. G. (2007). *Antecedents, Mediators, and Consequences of Affective, Normative, and Continuance Commitment Empirical Tests of Commitment Effects in Federal Agencies*, Review of Public Personnel Administration, 27(3), 197–226.
- Püsküllüoğlu, A. (1995). *Türkçe Sözlük*, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- Rolland, J. P. (2002). *The Cross-Cultural Generalizability Of The Five-Factor Model Of Personality*, In R. R. McCrae, & J. Allik (Eds.), *The Five-Factor Model Ofpersonality Across Cultures* (pp. 7-28). New York: Springer Science+Business Media.
- Sağlam Arı, G. ve Güneri, N. (2011). *Geleceğin Yöneticileri Astlarına Güvende Hangi Özelliklere Öncelik Veriyor?* Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 18(2), 85-103.
- Saran, M., Özgür, G., Khorshid, L., Vatan, F., Yalçınkaya, M. ve Demircioğlu, M., (2004), *Eğitimde Kalite Sözlüğü*, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir.

- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin İş Doyumu İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Görüşleri (İzmir- Foça İlçesi Örneği)*, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Seligman, M. E., Parks A. C. and Steen T. (2004). *A Balanced Psychology and A Full Life*, Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences, 359 (1449), 1379-1381.
- Seligman, M. E. (2006). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*, New York: Vintage Books.
- Sezgin, F. (2012). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi*, Kastamonu Eğitim Dergisi, 20(2), 489-502.
- Soto, C. J. (2018). *Big Five Personality Traits*, In M. H. Bornstein, M. E. Arterberry K. L. Fingerman, & J. E. Lansford (Eds.), *The Sage Encyclopedia Of Lifespanhuman Development* (pp. 240-241). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Stajkovic, A. D. and Luthans, F. (1998). *Social Cognitive The oryand Self-Efficacy: Goin Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches*, Organizational Dynamics, 26(4), 62-74.
- Stroh, L. K., Northcraft, G. B. and Neale, M. A. (2001). *Organizational Behavior: A Management Challenge*. 3th Edition, Psychology Pre
- Tarhan, S. (2016). *Öz yeterlik, Kişilik Özellikleri ve Umut*, A.D. Yıldız İçinde, Pozitif Psikoloji Bağlamında Umut, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Thomas, K. W. and Velthouse, B. A. (1990). *Cognitive Elements of Empowerment: An 'Interpretive' Model of Intrinsic Task Motivation*, Academy of Management Review, 15(4), 666-681.
- Thompson, M. and Heron, P. (2005). *The Difference A Manager Can Make: Organizational Justice and Knowledge Worker Commitment*, International Journal of Human Resource Management, 16(3), 383-404.
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2014). *Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*, EKEV Akademi Dergisi, 18(59), 429- 442.
- Tugade, M. M. and Fredrickson, B. L. (2004). *Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back from Negative Emotional Experiences*, Journal of Personality and Social Psychology, 86(2), 320-333.
- Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). *DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler*, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(1), 91-99.
- Üner, M. M. ve Karatepe, O. M. (1996). *Hizmet Pazarlaması Sorunlarına Franchising Çözümleri*, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2), 185-208.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., İngiltere, G. W. and Lofquist, L. H. (1967). *Minnesota Memnuniyet Anketi Kılavuzu*, Minnesota Üniversitesi, Minneapolis.
- Yıldız, S. M. (2014). *İçsel Pazarlamanın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Rolü: Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmeleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme*, Ege Akademik Bakış, 14(1), 137-146.