



İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi
Journal of the Human and Social Science Researches
[2147-1185]

[itobiad], 2018, 7 (5): 357/370

**Psikolojik Sermaye ve İş Tatmininin Performans Üzerindeki
Etkisi: Teknoloji Sektöründe Bir Araştırma**

The Effect of Psychological Capital and Job Satisfaction on
Performance: A Research in the Technology Sector

Saadet Ela PELENK

**Dr. Öğretim Üyesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Fındıklı Uygulamalı
Bilimler Yüksekokulu, Banka ve Finans**

**Dr. Teach Member, Recep Tayyip Erdoğan University, Fındıklı Applied
Sciences High School, Bank and Finance Department**

saadetela.pelenk@erdogan.edu.tr

Orcıd ID: 0000-0002-8068-5518

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Types : Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Received : 02.10.2018

Kabul Tarihi / Accepted : 31.12.2018

Yayın Tarihi / Published : 31.12.2018

Yayın Sezonu : Aralık

Pub Date Season : December

Cilt / Volume: 7 Sayı – Issue: 5 Sayfa / Pages: 357-370

Atıf/Cite as: PELENK, S. (2018). Psikolojik Sermayenin ve İş Tatmininin Performans Üzerindeki Etkisi: Teknoloji Sektöründe Bir Araştırma. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 7 (5), 357-370. Retrieved from <http://www.itobiad.com/issue/41845/466760>.

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software. <http://www.itobiad.com/>

Copyright © Published by Mustafa YİĞİTOĞLU- Karabuk University, Faculty of Theology, Karabuk, 78050 Turkey. All rights reserved.

Psikolojik Sermayenin ve İş Tatmininin Performans Üzerindeki Etkisi: Teknoloji Sektöründe Bir Araştırma

Öz

İş hayatında yaşanan hızlı değişimler, çalışanların yeteneklerini geliştirmelerini gerektirmektedir. Seligman (1990) tarafından literatüre kazandırılan psikolojik sermaye kavramı, “umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik” faktörleri ile çalışanın yeteneklerine odaklanan, pozitif bir davranıştır. Ancak iş hayatının zorlukları, bazen çalışanı psikolojik ve fiziksel açıdan zor durumda bırakmaktadır. Bu noktada amiri, çalışanın sürekli olumsuz özelliğine odaklanıp, destek vermezse çalışanın iş tatmini ve performansı azalacaktır. Çünkü pozitif bir duygu olan psikolojik sermaye, iş tatmini ve performansı etkileyebilir. Araştırmanın amacı, psikolojik sermaye ve iş tatmininin performansa etkisini incelemektir. Araştırmada anket yöntemi ile teknoloji sektörünün 154 çalışanından veriler toplanmıştır. Araştırma sonucuna göre, psikolojik sermaye ve iş tatmini performansı pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, İş Tatmini, Performans, Sermaye, Teknoloji.

The Effect of Psychological Capital and Job Satisfaction on Performance: A Research in the Technology Sector

Abstract

The rapid changes in work life requires that employees should improve their capabilities. The concept of psychological capital, which was introduced to the literature by Seligman (1990), is a positive behavior that focuses on the abilities of the employee with the factors of “hope, optimism, endurance and self-efficacy”. However, difficulties of work life sometimes jeopardize an employee in terms of psychological and physical. At this point, if the supervisor focuses on the negative characteristics of the employee and does not support the employee, his job satisfaction and performance will decrease. Psychological capital, which is a positive emotion, can affect the job satisfaction and performance. The aim of the research is to examine the effect of psychological capital and job satisfaction on performance. The data were gathered from 154 employees of the technology sector using survey method. According to the research results, it is seen that psychological capital and job satisfaction influence the performance positively and significantly.

Keywords: Psychological Capital, Job Satisfaction, Performance, Capital, Technology.



Giriş

Yeni ve farklı ürüne ya da hizmete dikkat çekerek yeni tüketici kitlesi yaratmak gibi işletmelerin, hem pazar ihtiyaçlarına cevap veren hem de pazar boşluklarını yakalayan dolayısıyla verimlilik ve kâr elde eden düşüncelerinin temelinde, yenilikçi ve risk alan çalışanlar yer almaktadır. Çalışanların üretken ve yaratıcı olmaları pozitif bir iş ortamının varlığına (Robert, 2006) da bağlıdır. Maslow (1970) ile ilk olarak tanımlanan ve Seligman (1990) çalışmalarıyla geliştirilen pozitif psikoloji, bireyin öz deneyimi, niteliklerini kullanarak ve geliştirerek, yaşam kalitesini arttırmaya yönelik bir yaklaşımdır. Maslow (1943)'un ihtiyaçlar teorisinde en üst düzeydeki basamak ile beslenen bu kavram, bireyin öz farkındalığından yola çıkarak yaşamda alacağı yolun kalitesini belirlemektedir.

Psikolojik sermaye, çalışanın performansının iyileştirilmesi için fiziksel yeteneklerinin ölçülmesi, geliştirilmesi ve etkin bir şekilde yönetilmesini amaçlayan insan kaynakları temelli pozitif davranış ve uygulamalarıdır (Avolio vd., 2007). Bu bağlamda insan kaynakları yöneticileri, psikolojik sermaye yaklaşımı ile çalışanın işinden beklentisi ve gerçekleşen sonuçlar arasındaki olumlu fark olan iş tatmini (Saari ve Judge, 2004) ve çalışanın hedefe ulaşma derecesini gösteren iş performansı (Stajkovic ve Luthans, 1998) gibi sonuçların yüksek olmasını beklemektedir (Farrel, 1983; Shahnawaz ve Japri, 2009; Avolio vd., 2007; Akdoğan ve Polatçı, 2013).

Bir işletmenin finansal ve sosyal başarısının, kendisini oluşturan tüm kaynakların toplamından ibaret olduğu düşünüldüğünde, bu kaynaklardan beşeri ve fiziksel sermayenin önemi yadsınamaz bir gerçektir. Ancak katma değeri yüksek bir başka sermaye türü daha vardır ki; çalışanların iyi olan yeteneklerini geliştirmeye ve onları tatmin etmeye odaklanır (Luthans, Fred, Vogelgesang ve Lester, 2006). Çalışanlara farkındalık kazandıran bu kavram, psikolojik sermayedir. "Umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik" alt boyutlarına sahip bu kavram, ortak bir hedef ve amaç için, çalışanlara mücadele gücü ve başarı hissi vermektedir. Yöneticisinden ve iş arkadaşlarından gördüğü destek ve ilgi ile çalışan, işini bir görev olarak görmeyerek, sevgiyle ve ilgiyle yapacaktır. Bu durumun sonucu, çalışan işinden haz duyacak ve performansında pozitif etkiler oluşabilecektir.

Literatürde bu varsayımı destekleyen sonuçlar olmakla birlikte (Stajkovic ve Luthans, 1998; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007; Sutcliffe - Vogus, 2003), bu üç değişkenin bir arada özellikle inovasyonun yoğunlukta uygulandığı teknoloji sektöründe ele alınışına pek az rastlanmıştır. Bu bağlamda araştırmanın amacı, "psikolojik sermayenin ve iş tatmininin çalışanların performansları üzerindeki etkisini ölçmektir. Yenilikçilik ve değişimin en çok hissedildiği teknoloji ve bilişim sektöründe, çalışanların daha yaratıcı ve özgün olması için bir pozitif örgütsel davranış olan psikolojik sermayenin;



ayrıca iş tatmininin performansa olan etkisi çalışmanın yazına katkısını oluşturmaktadır.

1.Kavramsal Çerçeve

1.1. Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye, 1990'lı yılların sonlarına doğru Seligman tarafından örgütsel davranış yazınına girmiştir. Psikolojik sermaye, bireyin psikolojik şartlarındaki pozitif değişim olarak bireylerin zayıflıklarından ziyade, gelişim ve yeteneklerine odaklanan bir yaklaşımdır (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Psikolojik sermaye, çalışanın daha başarılı olması için iyi olan yönünü nasıl daha da geliştirebileceğine odaklanmaktadır (Luthans, Fred, Vogelgesang ve Lester, 2006). Bu yönüyle psikolojik sermaye, insan kaynaklarıyla bağlantılı uygulamalar ve çalışmalar olup, yeteneklerin ölçülebilir, geliştirilebilir ve iyileştirilebilir olmasına dayanmaktadır (Nelson ve Cooper, 2007;Wright, 2003).

Luthans (2005)'e göre psikolojik sermaye bireyin güçlü yönlerine önem veren, pozitif örgütsel davranış temeline dayanan, neyi bildiğiniz gibi beşeri sermayenin ya da kimleri tanıdığınız gibi sosyal sermayenin ötesinde bir yaklaşım olup örgütsel/bireysel performans artışı sağlamaktadır. Bu bağlamda psikolojik sermaye, kendine has, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performans iyileştirici bir unsurdur (Luthans ve Youssef, 2004). Psikoloji sermayenin boyutları "umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik" olmak üzere dört kısımdan oluşmaktadır. Umut, çalışanın amacını gerçekleştirmek için karşılaştığı engeller karşısında çözüm yolu bulup, yola devam edebilme gücüdür (Çetin ve Basım, 2012). Luthans ve Youssef, (2004), çalışanların hedeflerine ulaşmaları için içsel bir kararlılık ve irade sağlamasını umut olarak nitelendirmektedir.

Öz yeterlilik, çalışanın belirli bir görevi başarıyla yürütmek için yeteneklerine ya da kaynaklara olan inancıdır (Stajkovic ve Luthans, 1998). Bandura (1994)'ya göre performans kazançları, birey ya da grupları model almak, saygın kişileri ikna etmek ve onlardan geri bildirim almak öz yeterliliğin öncüllerini oluşturur. İyimserlik, çalışanın hedefe doğru ilerlerken hep iyi koşullar ile karşılaşacağına dair beklenti (Keleş, 2011) ya da gelecekte başarılı olacağına dair olumlu hissiyattır. Bu bağlamda çalışanın herhangi bir engelde yılmadan, yoluna devam etmesi psikolojik sermayenin direnç (dayanıklılık) boyutunu oluşturmaktadır (Luthans, 2005).

1.2. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanın görev ve iş rolüne yönelik olumlu duygusal reaksiyonudur (Vroom, 1967). Bu doğrultuda kişinin işinden beklediği ve tecrübe edilen arasındaki zihinsel ve duygusal olarak algıladığı fark, iş



tatmininin derecesini ortaya koymaktadır (Saari ve Judge, 2004). Ancak iş tatmini özsaygı, öz yeterlilik, yetenek, beceri ya da ihtiyaçlar gibi kişisel yahut kariyer imkanları, ücret, işin niteliği gibi işe yönelik özelliklerden kaynaklanabilir. Örneğin çalışanın kişisel özellik olarak umutlu ve iyimser olması iş tatminini arttırmaktadır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Bu noktada iş tatmini bireyin işinden memnun olmasını sağlayacak fizyolojik, psikolojik ve çevresel koşulların birleşimi olmaktadır (Buchanan ve Bryman, 2009).

İş tatminini etkileyen unsurlar iş arkadaşları ve yöneticiler ile ilişkiler, ücret, terfi imkanı, işin cazibesi ve özelliği, kontrol şekli, örgüt iklimi vb. olarak sıralanabilir (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1997). Bu noktada bireyin işe karşı bir tutumu olan iş tatmini ücret, işin niteliği ve uygunluğu, güvenliği, çalışanın işi yapma kapasitesi, iş ortamı ilişkileri, yöneticinin çalışana davranışı ve benzeri ile ilgilidir (Polat, 2014). Locke (1976) hayattan alınan zevki, fiziksel ve ruh sağlığını, verimliliğe olan etkiyi, iş tatmininin sonuçları olarak görmektedir. Örneğin iş tatmini az olan çalışanların daha sinirli, huzursuz oldukları, ayrıca hayal kırıklığı, stres gibi duygusal reaksiyonlar gösterdikleri tespit edilmiştir (Miner, 1992). Örgütsel açıdan iş tatminsizliği, verimsizlik (iş miktar ve kalitesinde düşüklük), işten ayrılma yada soğuma, isteksizlik gibi etkilere yol açabilmektedir (Vecchio, 1988).

Psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin dört bileşeninin toplu olarak etkisinin, her bir bileşenin tek başına etkisinden daha fazla olduğu vurgulanmaktadır (Luthans vd., 2007). Psikolojik sermayenin iş tatminine olan etkisi, kavramın hem teori hem de uygulama yönlü olmasından kaynaklanmaktadır (Luthans, Youssef, Avolio, 2007). Bu çerçevede iş tatmini duygusunun oluşmasında pozitif duyguların etkisi olabileceği dikkate alındığında, psikolojik sermayenin sonuçlarına yönelik çıktılarda iş tatmininin aracılık rolü yapması beklenmektedir (Shore ve Martin, 1989).

1.3. İş Performansı

Çalışanın amacına ya da hedefine varma derecesini gösteren performans (Begenirbaş ve Çalışkan, 2014), psikolojik sermayeden etkilenmektedir (Luthans, 2005; Stajkovic ve Luthans, 1998). Bu bağlamda iş tatmini ve performans arasında pozitif ilişki tespit eden çalışmalara rastlanmaktadır (Judge, Thoresen, vd., 2001; Iaffaldano, 1985; Luthans ve Youseff, 2004).

İş performansının görev, yaratıcılık, güvenlik, devamsızlık vb. boyutları bulunmaktadır (Thomas ve Feldman, 2008). Bu bağlamda kişinin zorluklara karşı esnek, olumlu, umutlu ve yetenekli oluşu, performansını da etkilemektedir (Bandura, 1994; Luthans, 2005; Luthans ve Youseff, 2004). Psikolojik sermayenin, performans üzerindeki etkisi "belirgin etki" olarak



değerlendirilmektedir. Dolayısıyla psikolojik sermaye zamanla değişebilmekte ve performanstaki değişimle doğru orantılı olabilmektedir (Peterson vd., 2011).

Performans, bir iş görenin belli bir sürede kendine verilen görevi başarı ile yerine getirmesidir (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002). Çalışanlara yeteneklerini geliştirme olanakları verildikçe ve kariyer imkanları sağlandıkça özgüvenleri artarak, performansları yükselecektir (Karahan, 2015). Luthans vd. (2007), hizmet ve üretim sektöründe yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin iş performansını olumlu yönde etkilediği sonucunu tespit etmişlerdir. Diğer yandan özellikle satış alanında çalışanların psikolojik sermaye faktörlerinden umut ve dayanıklılık ile iş performansı arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir (Seligman, 2007; Youssef ve Luthans, 2007; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013).

1.4. Psikolojik Sermaye, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisi

Luthans (2002) çalışmasında psikolojik sermaye ile iş tatmini; ayrıca psikolojik sermaye ile performans (Luthans, 2005; Sutcliffe - Vogus, 2003; Luthans ve Youseff, 2004) arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir. Seligman (1998), iyimserlik ve satış alanında çalışanların performansları arasında pozitif ilişki tespit etmiştir.

Stajkovic ve Luthans (1998), pozitif psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik ile performans arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir. Diğer bir boyut olan çalışanların ümitli olmaları, iş tatminlerini arttırmaktadır ki (Luthans vd., 2007); çalışmalar iş tatmini ve iş performansı arasında olumlu ilişki olduğunu iddia etmektedir (Judge vd., 2001; Farrel, 1983).

Bandura, psikolojik sermaye faktörlerinden özellikle öz yeterliliğin fırsatları yakalama ve performans artışında etkili olduğu vurgular (Shahnawaz ve Japri, 2009). Avolio vd. (2007), psikolojik sermayenin, iş tatmini ve performansı ile ilişkisini incelediği çalışmasında psikolojik sermayenin, iş tatmini ve performansına olumlu etkisini tespit etmiştir.

Polatçı (2014), psikolojik sermayenin, polislerin performansı üzerindeki etkilerini ölçtüğü araştırmasında psikolojik sermayenin, alt faktörlerinden dayanıklılık ve ümit ile performans arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki tespit etmiştir. Shore ve Martin (1989), psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti ve performans gibi sonuçlara aracılık rolü oynadığını vurgulamaktadır. Luthans vd. (2005) ve Walumbwa vd. (2010), psikolojik sermayenin çalışan performansını arttırdığını tespit etmişlerdir.

Çetin ve Varoğlu (2015), psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşiminde cinsiyetin düzenleyici rolünü inceledikleri çalışmalarında psikolojik sermaye ile iş tatmini ve performans arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Erkmen ve Esen (2012), teknoloji sektöründe



psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan iş görenlerin yöneticilerden oluştuğunu tespit etmiştir. Larson, Norman, Hughes ve Avey (2013) psikolojik sermaye ile işe adanmışlık ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmişlerdir.

Psikolojik sermaye, kişilere sorumluluk ve kaliteli iş beklentisi yükleyebilir. Ampirik çalışmalar, olumlu duyguların olumsuz olaylar karşısında esnekliği (homeostazi) arttırdığını göstermiştir (Tugade, Fredrickson ve Barrett, 2004).

Seligman (1998), Çinli fabrika işçilerin iyimserliklerinin, puanlanmış performanslarıyla psikolojik sermaye arasında önemli bir ilişki tespit etmiştir. Bandura (1997), kişisel performans hedeflerinin başarılması için, psikolojik sermayenin gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Kersting'e (2003) göre psikolojik sermaye, bireyi geliştirerek performansını arttırmaktadır.

Larson ve Luthans (2006), orta ölçekli bir işletmenin üretim işçileriyle yaptığı araştırmada, işçilerin psikolojik sermaye alt boyutlarından "umut" düzeyi ile iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları ilişkisini tespit etmiştir. Umut ve performansın pozitif ilişkisi çeşitli çalışmalar ile kanıtlanmıştır (Peterson ve Luthans, 2003; Curry vd.,1997).

2. Metodoloji

2.1. Araştırma Yöntemi

Çalışmada araştırma modeli olan ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Tarama modellerinde amaç, var olan durumu olduğu şekli ile betimlemek; ilişkisel (karşılaştırmalı) tarama modelinde amaç ise birden fazla değişkenin birbirlerine ve gruplara göre farklılaşp farklılaşmadığı incelemektir (Karasar, 2015:77).

2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırma örneğinin seçimi, araştırmacının ulaşabileceği çalışanlar ile kolayda örnekleme yöntemi yoluyla yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır.

Anket formunun birinci bölümünde Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve Erkuş, ve Afacan Fındıklı (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak güvenilirlik geçerlik çalışmaları yapılan Psikolojik Sermaye ölçeği yer almaktadır. Ölçek 21 madde ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Ancak araştırmanın amacına uygun olarak yalnızca ölçek puanı kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerin seçenekleri 5'li likert tipinde olup 3 madde (md.13, md.20, md.23) ters kodlanmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,83 olarak tespit edilmiştir.

Anket formunun ikinci bölümünde Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen ve Basım ve Şeşen (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak



güvenirlik geçerlik çalışmaları yapılan iş tatmini ölçeği yer almaktadır. Ölçek beşli likert tipinde 5 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,60 olarak tespit edilmiştir.

Anket formunun üçüncü bölümünde Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak güvenilirlik geçerlik çalışmaları yapılan iş performansı ölçeği yer almaktadır. Ölçek beşli likert tipinde 4 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,61 olarak tespit edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Yöntemi

Uygulamada anket yöntemi kullanılmış olup, yaklaşık bir aylık süre zarfında ankete katılım gösteren 154 örneklemden elde edilen veriler değerlendirilmeye alınmıştır.

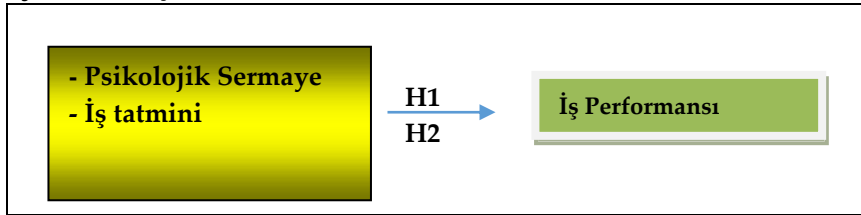
2.4. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmaya katılan 154 çalışanın %40 (61,6)'sı kadın, kalan %60'ı (92,4)'ü erkeklerden oluşmaktadır. Çalışanların 116'sı lisans mezunu ve alanında uzmandır. Geriye kalan 38'i yüksek lisans ya da doktora seviyesinde üst seviye eğitim almıştır. Örneklemden 92 kişi alanında uzman yetkili kişidir. Geriye kalan katılımcıların 62'si orta ve üst kademe yöneticidir.

2.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli aşağıdaki oluşturulmuştur (Şekil 1). Araştırma modeline göre; "psikolojik sermaye ve iş tatmini bağımsız değişken"; "iş performansı bağımlı değişken" olup; model, psikolojik sermaye ve iş tatmininin, iş performansı üzerindeki etkisini göstermektedir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Araştırmanın hipotezleri, araştırmanın modeli çerçevesinde oluşturulmuştur. Buna göre, araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1: Psikolojik sermayenin, iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H2: İş tatmininin, iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.



2.6. Verilerin Analizi

Araştırma ile ilgili olarak elde edilen verilerin değerlendirilmesinde istatistik yazılım programı kullanılmıştır. Araştırma ölçeklerinin güvenilirliklerini test etmek amacıyla Cronbach Alpha testi yapılmıştır. Daha sonra, araştırmanın değişkenlerinin ortalamaları, standart sapmaları ve normallik dağılımları belirlenmiştir. Araştırma hipotezlerinin doğrulanması amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

3. Bulgular ve Analiz

Değişkenlere ait betimsel istatistiklere Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlerin Betimsel İstatistikleri

Değişken	Madde		SS	Çarpıklık (Skewness)
	Sayısı	\bar{X}		
Psikolojik Sermaye	21	3,85	0,50	-0,88 ¹
İş Tatmini	5	3,79	0,62	-0,93 ²
İş Performansı	4	3,95	0,58	-0,87 ²

¹ Dönüşüm sonrası

² Logaritmik dönüşüm sonrası

Tablo 1’e göre psikolojik sermaye (3,85±0,50), iş tatmini (3,79±0,62) ve iş performansı (3,95±0,58) ölçek puanları “yüksek” düzeydedir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	Psikolojik Sermaye	İş Tatmini	İş Performansı
Psikolojik Sermaye	1	0,44**	0,45**
İş Tatmini		1	0,41**
Performans			1

*p<0,05, **p<0,01

Tablo 2’deki korelasyon analizi sonuçlarına göre psikolojik sermaye ile iş tatmini (r=0,44; p<0,05) ve iş performansı (r=0,45; p<0,05) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki vardır. Tablo 2’deki korelasyon analizi sonuçlarına



göre iş tatmini ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki vardır ($r=0,41$; $p<0,05$).

Tablo 3. Psikolojik Sermaye ve İş Tatmininin İş Performansı Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız					
Değişkenler	B	SH _B	β	t	p
Sabit	-0,414	0,065		-3,687	0,000
Psikolojik Sermaye	0,428	0,101	0,330	4,241	0,000
İş Tatmini	0,273	0,079	0,270	3,468	0,001

$$F_{(2;151)}=26,464; p=0,000; R=0,509 \quad R^2=0,260; \Delta R^2=0,250$$

Psikolojik sermaye ve iş tatmini ile performansı arasındaki ilişkiyi gösteren modelin uygun olduğu görülmektedir ($F_{(2;151)}=26,46$; $p<0,05$). Psikolojik sermaye ve iş tatmini birlikte, iş performansındaki değişimin yaklaşık %25'ini açıklamaktadır ($\Delta R^2=0,250$).

Regresyon katsayıları (β) ve anlamlılığına (t) ilişkin sonuçlarına göre psikolojik sermaye ($\beta=0,33$; $t=4,24$; $p<0,05$) ve iş tatmini ($\beta=0,27$; $t=3,45$; $p<0,05$) değişkenlerinin her ikisinin de performans üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu; önem sırasına göre psikolojik sermayenin öneminin ($\beta=0,33$) iş tatminine ($\beta=0,27$) göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; psikolojik sermaye ve iş tatmini arttıkça, iş görenlerin performansı da artmaktadır. Regresyon analizi sonuçlarına göre psikolojik sermaye ve iş tatmininin, iş performansı üzerindeki etkisine ait matematiksel model aşağıdaki gibidir:

$$\text{İş Performansı} = - 0,41 + 0,33* \text{Psikolojik Sermaye} + 0,27* \text{İş Tatmini}$$

Elde edilen sonuçlara göre hipotezlerin kabul durumu aşağıdaki gibidir:

H₁ Kabul: Psikolojik sermayenin, iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H₂ Kabul: İş tatmininin, iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.



Sonuç ve Öneriler

İyi organize edilen İK rekabet avantajı sağlamaktadır. Bir bireyi, işletme amaç ve hedefleri konusunda yönlendirebilmek, ancak onu anlamak ya da onunla empati kurabilmekten geçmektedir. Tam bu noktada “umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık” faktörlerini içeren psikolojik sermaye, bireyin yeteneklerinin ve özelliklerinin ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönlendirilebilir olduğunu vurgulamaktadır. Çalışanlar anlaşıldıkları, yeteneklerinin farkına varıldığı, destek bulduğu bir ortamda daha mutlu ve üretken olabilmektedir. İşinden mutlu olan bir çalışan ise daha bütüncül bir gayretle performansını arttıracaktır.

Araştırmanın sonuçlarına göre; psikolojik sermaye ve iş tatmini, performans üzerinde pozitif ve anlamlı olarak etkilidir. Bu sonuç, Kutanis (2014), Aras (2013) ve Luthans (2002) çalışmalarınca da desteklenmektedir. Psikolojik sermayenin, performansa olumlu etkisi Akdoğan ve Polatçı (2013); Luthans vd. (2005) ve Walumbwa vd. (2010) çalışmalarınca destek bulunmaktadır. Diğer yandan psikolojik sermayenin iş tatmini ile pozitif ve anlamlı ilişkisi, Topçu ve Ocak (2012); Luthans, Youssef, Avolio (2007) ve Özer vd, (2013) çalışmalarıyla desteklenmektedir. Araştırma, zaman ve maliyet kısıtından dolayı farklı sektörler ve değişkenler eklenerek genişletilebilir.

Kaynakça

- Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1, 123-140.
- Akdoğan, A. ve Polatçı S. (2013). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- Araz, Y. (2013). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Yaşamına Etkisi Üzerine Yapılmış Çalışmaların İçeriksel Analizi. (Erişim Tarihi: 20.06.2017), <http://gmba.org.tr/dosya/3417.pdf>.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy*. *Encyclopedia of Human Behavior*, 4, 71-81.
- Begenirbaş, M. ve Çalışkan, A. (2014). Duygusal Emeğin İş performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çarpıklığın Aracılık Rolü, *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.
- Buchanan, D. A.,& A. Bryman (2009). *The Sage Handbook of Organizational Research Methods*, London: Sage Publications.
- Curry, A., Snyder, C. ve Cook, D. (1997). Role of Hope in Academic and Sport Achievement, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1257-1267.



- Çetin, F. ve Varoğlu, A.K. (2015). Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü, *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Erkuş, A. ve Afacan Fındıklı, M. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Farrell, D. (1983). Exit, Voice, Loyalty and Neglect As Responses to Job Dissatisfaction: Multidimensional Scaling Study, *Academy Of Management Journal*, 26(4), 596-607.
- Gibson J.L., Ivancevich, J.M. ve Donnelly, J.H. (1997). *Organization*. Ninth Edition, Irwin: Mcgraw-Hill.
- Iaffaldano, M. T. ve Muchinsky, P. M. (1985). Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E. ve Patton, G.K. (2001). The Job Satisfaction/The Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review , *Psychological Bulletin*, 127 (3), 376-407.
- Karahan, F. (2015). *Kamu Kurumlarında Çalışan Memurların Motivasyon Düzeyinin İş Tatminine Etkilerine Yönelik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Karasar. N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Keleş, N. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2),345-350.
- Kersting K. (2003). Turning Happiness into Economic Power, *Monitor on Psychology*, 34(11), 26.
- Kutanis, R. ve Oruç, E. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerinde Kavramsal Bir İnceleme, *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2 (2),145-159.
- Larson, M. ve Luthans F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 44–61.
- Larson, M.D., Norman, S.M., Hughes, L.W., & Avey, J.B. (2013). Psychological Capital: A New Lens For Understanding Employee Fit And Attitudes, *International Journal Of Leadership Studies* 8(1), 28-43.
- Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297-1343.



- Luthans F. (2002). The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.
- Luthans F. ve Youssef C.M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing In People For Competitive Advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2),143-160.
- Luthans F., Avolio B. J., Walumbwa F. O., & Li W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249–271.
- Luthans, Fred, Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency, *Human Resource Development Review*,5(1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*, London:Oxford University Press
- Nelson D. Ve Cooper CL. (2007). *Positive Organizational Behavior: Accentuating The Positive At Work*. CA: Sage.
- Saari L. M. ve Judge, T. A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction, *Human Resource Management*,43(4), 395–407.
- Özer, S. P., Topaloğlu, T. ve Timurcanday Özmen, Ö. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doymu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13(4), 437-447.
- Özgen, H. , Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Peterson, S. ve Luthans, F. (2003). The Positive Impact and Development of Hopeful Leaders, *Leadership and Organization Development Journal*, 26-31.
- Peterson, S. J., Luthans F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Zhang Z. (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology*, 64, 427–450.
- Polat, A. (2014). *Egzersiz Yapan ve Yapmayan Emniyet Mensuplarının Yaşam Doymu İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Roberts, L. M. (2006). Shifting the Lens on Organizational Life: The Added Value of Positive Scholarship. *Academy of Management Review*, 31, 292-305.
- Seligman M.E.P. (1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.
- Shore, L. M. ve Martin H. J. (1989). Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions, *Human Relations*, 42(7), 625-638.



- Stajkovic, A.D. ve Luthans, F. (1998) .Self Efficiency and Work Related Performance: A Meta Analysis, *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Sutcliffe, Kathleen M. ve Vogus, Timothy J. (2003). Organizing for Resilience, K. Cameron, Dutton, J. Quinn, Robert E. (Ed.), *Positive Organizational Scholarship*, (p.94-110), San Francisco: Berrett-Koehler.
- Topçu, M. K. ve Ocak M. (2012). Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği. *20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, İzmir.
- Tugade M.M, Fredrickson B.L. ve Barrett LF. (2004). Psychological Resilience and Positive Emotional Granularity, *Journal of Personality*, 72, 1161–1190.
- Vecchio, R. P (1988). *Organizational Behavior*, Orlando: The Dreyden Press.
- Walumbwa F. O., Luthans F., Avey J. B., & Oke A. (2011). Retracted: Authentically Leading Groups: The Mediating Role of Collective Psychological Capital and Trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1).
- Wright TA. (2003). Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437–442.

