

T.C.

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ:
GAZİANTEP İLİNDE İKİNCİ ORGANİZE SANAYİSİNDE
HALI FİRMALARINDA
ÇALIŞANLARA UYGULANAN BİR ALAN ÇALIŞMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Mustafa AĞAR

GAZİANTEP- 2017

T.C.

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ:
GAZİANTEP İLİNDE İKİNCİ ORGANİZE SANAYİSİNDE
HALI FİRMALARINDA
ÇALIŞANLARA UYGULANAN BİR ALAN ÇALIŞMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Mustafa AĞAR

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. İbrahim YILDIRIM

GAZİANTEP-2017

KABUL VE ONAY

Mustafa AĞAR tarafından hazırlanan “Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisi: Gaziantep İlinde İkinci Organize Sanayisinde Halı Firmalarında Çalışanlara Uygulanan Bir Alan Çalışması” başlıklı bu çalışma 11/09/2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

.....
(Başkan)

.....
(Üye)

.....
(Üye)

Onay

Yukarıda imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Mazlum Çelik

Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisi: Gaziantep İlinde İkinci Organize Sanayisinde Halı Firmalarında Çalışanlara Uygulanan Bir Alan Çalışması**” başlıklı çalışmanın tarafımda, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım. 11/09/2017

Mustafa AĞAR

ÖNSÖZ

Psikolojik sermaye, bir bireyin pozitif gelişimini belirten dört bilişsel durumun birleşiminden oluşur. Psikolojik sermaye son 10 yıldır, iş tatminiyle incelenen bir kavram olarak literatürde yerini almıştır. Yapılan bu çalışmada, Gaziantep İkinci Organize Sanayisi'nde halı fabrikalarında çalışanların sahip olunan psikolojik sermaye düzeylerinin iş tatminine etkisi konusunda katkı sağlayıp sağlayamadığı ortaya konulmuştur.

Bu doğrultuda yapılan çalışmanın birinci bölümünde giriş, problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, varsayımı ve sınırlılıkları çalışmada kullanılan tanımlar başlıklarına yer verilmiştir. İkinci bölümde sermaye türleri, psikolojik sermaye, psikolojik sermayenin alt boyutları, iş tatmini, iş tatminini etki eden bireysel faktörler, iş tatmini kavramıyla ilgili kuramlar, iş tatminin çalışanlar açısından faydaları ve iş tatminin örgüt açısından faydaları belirtilmiş ve araştırma konusunda daha önce literatürde yer alan açıklamalara dair bilgiler verilmiştir. Üçüncü bölümde çalışmada kullanılan yöntem; dördüncü bölümde ise çalışmada elde edilen bulgular ve yorumlara değinilmiştir. Beşinci ve son bölümde ise sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

Tezin başlama sürecinden ve son ana kadar desteğini esirgemeyen ve beni yönlendiren danışman hocam Sayın Prof. Dr. İbrahim YILDIRIM' a önemli katkılarından dolayı kendilerine teşekkür ederim. Kendileri bu tezin yazımında, hiçbir zaman desteğini esirgememiş, bir danışmanın yapabileceği ötesinde beni desteklemiş ve beni yönlendirmiştir.

Araştırmanın kontrolünde, düzeltmelerinde, gelişmesinde ve tamamlamasında bana yardımcı olan ve her an beni motive eden ve fikirleri ile yanımda olan değerli büyüğüm, Gaziantep Üniversitesi, Turizm Meslek Yüksekokulu Öğretim Görevlisi Sayın Dr. Belma Suna'ya katkılarından dolayı kendilerine teşekkür ederim. Kendisi bana hem hocalık ve hem de ablalık yapmıştır.

Adıyaman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekan yardımcısı Sayın Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ALKIŞ'a ve Adıyaman Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Öğretim Görevlisi Sayın Dr. Savaş Denizer'e katkılarından dolayı kendilerine teşekkür ederim.

Son olarak, bu zorlu çalışma sürecinde bana yardımcı olan kardeşlerim, Rukiye AĞAR ve Mehmet AĞAR'a, anneme ve babama gösterdikleri sabırdan dolayı kendilerine teşekkür ederim.

Gaziantep, 2017

Mustafa AĞAR

ÖZET

Halı imalatı yapan fabrikalar, tekstil sektörü içinde yer almakta olup, ülke ekonomisi içinde önemli bir yer tutmaktadır. Bununla birlikte halı fabrikalarında çalışanların, psikolojik sermaye düzeyleri ve iş tatmin durumlarının işletmenin hedeflerini gerçekleştirme konusunda etkili olan hususlarındandır. Ticari rekabetin gittikçe arttığı günümüzde memnuniyet düzeyi yüksek müşterilere sahip olan bir işletme, böyle bir ortamda rekabet edebilmekte ve kârlılığını da artırmaktadır.

Yapılan bu araştırmanın amacı, Gaziantep ilinde, ikinci organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek ve iş tatmin durumlarını tespit etmektir. Öte yandan çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini oluşturan boyutlarla, iş tatminini oluşturan boyutlar arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya konulması gerçekleştirilen bu araştırmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır.

Yapılan araştırma sonucunda halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin ve iş tatmin düzeylerinin “yüksek” bir seviyede olduğu tespit edilirken yapılan korelasyon analiz sonucunda ise, halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleriyle iş tatmin durumlarını açıklayan boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, iş tatmini, halı firmaları, çalışanlar.

ABSTRACT

Factories manufacturing carpets fall within the textile industry which are highly significant for the national economy. Furthermore, the levels of psychological capital and job satisfaction of the factory employees influence the process of actualization of goals of the establishment. Even though nowadays the commercial rivalry increases, establishments which have customers with higher satisfactory levels are able to compete and achieve high profitability in such conditions.

The aim of this research is to determine the psychological capital levels and job satisfaction of the employees. With the acquired data, a connection between the dynamics that contribute to the level of psychological capital and the job satisfaction has been tried to be revealed.

According to research, psychological capital levels of the employee which works at the carpet manufacturers and their work satisfaction degree is concluded as “high”. Additionally, correlation analysis has been uncovered a statistical linkage between the psychological capital level and job satisfaction.

Keywords: Psychological capital, job satisfaction, carpet manufacturer, employee.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
TABLolar LİSTE	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
GRAFİKLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.2. Alt Problemler	2
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Araştırmanın Varsayımları	3
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.6. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM	
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1. Sermaye Türleri.....	6
2.1.1. Ekonomik Sermaye Kavramı	6
2.1.2. Beşerî Sermaye Kavramı	7
2.1.3. Sosyal Sermaye Kavramı	12
2.2. Psikolojik Sermaye Kavramı.....	14
2.2.1. Psikolojik Sermaye Tanımları	14
2.2.2. Psikolojik Sermayenin Önemi ve Faydaları	16
2.2.3. Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri.....	17
2.2.3.1. Öz- yeterlilik	18
2.2.3.2. Umut.....	19
2.2.3.3. İyimserlik	21
2.2.3.4. Dayanıklılık.....	24
2.3. İş Tatmini Kavramı	26

2.3.1. İş Tatmini Kavramı Tanımları	26
2.3.2. İş Tatmini Etki Eden Bireysel Faktörler	29
2.3.2.1. Cinsiyet	30
2.3.2.2. Yaş	31
2.3.2.3. Kişilik	32
2.3.2.4. Eğitim Durumu	34
2.3.2.5. Statü	37
2.3.3. İş Tatmini Kavramı ile İlgili Kuramlar	39
2.3.3.1. Vorom'un Beklenti Kuramı	40
2.3.3.2. Adams Eşitlik (Denklik) Kuramı	41
2.3.3.3. Skinner'in Pekiştirme Kuramı	43
2.3.3.4. Lawler ve Porter'in Amaç Kuramı	44
2.3.4. İş Tatminin İşgören Açısından Faydaları	46
2.3.4.1. Verimlilik	46
2.3.4.2. Örgütsel Bağlılık	49
2.3.4.3. Örgütsel Vatandaşlık	51
2.3.5. İş Tatminin Örgüt Açısından Faydaları	52
2.3.5.1. Performans	53
2.3.5.2. Devamsızlık	54
2.3.5.3. İş Gücü Devri	56
2.3.5.4. İş Tatminin Diğer Faydaları	56
2.4. Konuyla İlgili Yapılmış Çalışmalar	57
2.4.1. Yurtiçi Araştırmalar	57
2.4.2. Uluslararası Araştırmalar	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	62
3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri	62
3.2. Evren ve Örneklemi	68
3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçüm Araçları	69
3.3.1. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması	70
3.3.2. Verilerin Analizi İçin Kullanılan İstatistiksel Yöntemler	70
3.3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	71
3.3.4. Pilot Çalışma	72

3.3.5. Araştırma Ölçümünün Güvenilirliği.....	73
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
BULGULAR ve YORUM.....	75
4.1. Demografik Değişkenlere Yönelik Bulgular.....	75
4.1.1. Cinsiyete Göre Frekans Dağılımları.....	75
4.1.2. Yaşa Göre Frekans Dağılımları.....	76
4.1.3. Eğitim Düzeyine Göre Frekans Dağılımları.....	76
4.1.4. Medeni Durumuna Yönelik Frekans Dağılımları.....	77
4.1.5. Katılımcıların Meslekteki İş Tecrübelerine Göre Frekans Dağılımları.....	78
4.2. Halı Fabrikalarında Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyine Yönelik Bulgular.....	79
4.2.1. Halı Fabrikalarında Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Boyutlarına Yönelik Bulgular.....	80
4.2.2. Halı Fabrikalarında Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular.....	80
4.3. Halı Fabrikalarında Çalışanların İş Tatminine Yönelik Bulgular.....	82
4.3.1. Halı Fabrikalarında Çalışanların İş Tatminini Oluşturan Boyutlarına Yönelik Bulgular.....	82
4.3.2. Halı Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular.....	83
4.4. Çalışanların Demografik Özellikleri ve Sektörel Deneyimlerinin Psikolojik Sermaye Düzeyine Etkisine Yönelik Bulgular.....	85
4.4.1. Halı Fabrikalarında Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular.....	85
4.4.2. Halı Fabrikalarında Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Yaş Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular.....	86
4.4.3. Halı Fabrikalarında Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyleriyle Eğitim Durumlarına Yönelik Bulgular.....	88
4.4.4. Halı Fabrikalarında Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyleriyle Meslekteki Çalışma Yılı Durumuna Yönelik Bulgular.....	90
4.5. Çalışanların Demografik Özellikleri ve Sektörel Deneyimlerinin İş Tatmin Durumlarına Etkisine Yönelik Bulgular.....	92
4.5.1. Halı Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmin Durumlarıyla Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular.....	92
4.5.2. Halı Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmin Durumlarıyla Yaş Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular.....	93
4.5.3. Halı Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmin Durumlarıyla Eğitim Düzeyleri Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular.....	95

4.5.4. Halı Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmin Durumlarıyla Meslekteki Çalışma Sürelerine Yönelik Bulgular	97
4.6. Halı Fabrikalarında Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyini Oluşturan Boyutlar ile İş Tatmini Durumunu Oluşturan Boyutlar arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	98
BEŞİNCİ BÖLÜM	
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	103
5.1. Sonuç.....	103
5.2. Öneriler.....	106
5.2.1. İşletme Sahip ve Yöneticilere Öneriler	106
5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler	106
KAYNAKÇA	107
EKLER.....	118
EK 1: Anket Formu	118

TABLolar LİSTE

Sayfa No.

Tablo 1. Araştırma Ölçeğinin Güvenirliği.....	73
Tablo 2. Cinsiyete Göre Frekans Dağılımları.....	76
Tablo 3. Yaşa Göre Frekans Dağılımları.....	76
Tablo 4. Eğitim Düzeylerine Göre Frekans Dağılımları	77
Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Frekans Dağılımları.....	78
Tablo 6. Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre Frekans Dağılımları	79
Tablo 7. Psikoloji Sermaye Boyutunu Oluşturan Önerme Numaraları	80
Tablo 8. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyinin Belirlemesine Yönelik Bulgular.....	81
Tablo 9. İş Tatmin Boyutunu Oluşturan Önerme Numaraları.....	82
Tablo 10. Çalışanların İş Tatmin Düzeyinin Belirlemesine Yönelik Bulgular	84
Tablo 11. Çalışanların Psikolojik Serma İle Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	86
Tablo 12. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Yaş Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular.....	88
Tablo 13. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Eğitim Düzeylerine İlişkin Bulgular	89
Tablo 14. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Meslekteki Çalışma Durumuna İlişkin Bulgular.....	91
Tablo 15. Çalışanların İş Tatmin Durumlarıyla Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular	93
Tablo 16. Çalışanların İş Tatmin Durumlarıyla Yaş Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular	95
Tablo 17. Çalışanların İş Tatmin Durumlarıyla Eğitim Düzeyleri Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular	95
Tablo 18. Çalışanların İş Tatmin Durumlarıyla Meslekteki Çalışma Sürelerine Yönelik Bulgular	97
Tablo 19. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyini Oluşturan Boyutlar İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular.....	99
Tablo 20. Araştırmanın Hipotezleri Genel Tablosu	101

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1. Rekabet Üstünlüğünü Sağlayan Sermaye Türleri	15
Şekil 2. Psikolojik Sermaye Bileşenleri	18
Şekil 3. İş Tatmini ve İş Tatminsizliği	28
Şekil 4. Cranny ve Smith'in Süreç Modeli	39
Şekil 5. Vroom Motivasyon Modeli	40



GRAFİKLER LİSTESİ

Sayfa No.

Grafik 1. Araştırma Modeli.....	63
Grafik 2. Cinsiyete Göre Frekans Dağılımları	75
Grafik 3. Yaşa Göre Frekans Dağılımları	76
Grafik 4. Eğitim Düzeylerine Göre Frekans Dağılımları.....	77
Grafik 5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Frekans Dağılımları	78
Grafik 6. Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre Frekans Dağılımları.....	79



KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
Akt.	:	Aktarma
KMO	:	Kaiser -Meyer- Olkin Katsayısı
MSQ	:	Minnesota İş Tatmin Ölçeği
Prof	:	Prefesör
s.s	:	Standart Sapma
TDK	:	Türk Dil Kurumu
vd.	:	Ve Diğerleri
v.s	:	Vesaire

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Dünya genelinde yaşanan ekonomik krizler ve bunun neticesinde şiddetlenen rekabet, işletmelerin ayakta kalmalarını zorlaştırmıştır. Yoğun rekabetin yaşandığı ülkemizde işletmeler birbiri ardına kapanırken, hayatta kalanların diğerlerinden farkı; işletmede elinde buldukları kıt, değerli, ikame ve taklit edilemez kaynaklara sahip olmaları ve onların devam edebilir rekabet ortamında üstünlüğünü oluşturmaktadır. Günümüz dünya şartlarında hem bir işi gerçekleştiren işletmeler, hem de araştırmalar kurumların içerisindeki değeri yüksek olan rekabet üstünlüğü elde etmek için insan etkeni olduğunu tespit etmişlerdir. Son zamanlarda gelişen psikolojik sermaye akımının etkisiyle, psikolojik sermaye, doğru kullanılan insan etkeninin işletmenin sahip olabileceği en büyük kuvveti kabul edilmektedir (Polatçı, 2011: 1).

Literatürde psikolojik sermaye, pozitif psikolojik sermaye içerisinde yer almaktadır. Pozitif psikolojik sermaye konusu son on yıldır, iş tatmini konusu ise 1950'li yıllardan bu yana araştırılmaktadır. İnsan davranışlarını konu alan bütün bilimlerde merkezi bir yere sahip olan kişisel değerler konusu da uzun yıllardan bu yana araştırılmaktadır. Bu konuları ilişkin çalışmalara bakıldığında psikolojik sermayenin iş tatmini ile birlikte ele alındığı çalışmalar az olup, bu çalışmalar iki değişken arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Çalışanların değerlendirilmesinde kullanılan insan sermayesi ve sosyal sermaye arasında en son katılan psikolojik sermaye, çalışanların kimi tanıdığı ya da neyi bildiği ile değil, "kendisini nasıl algıladığı ve tanımladığı" ile ilgilidir. F.Luthans tarafından "bireyin pozitif gelişme hali" olarak tanımlanan psikolojik sermaye; öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört bileşenden oluşmaktadır (Akçay, 2011: 2).

Psikolojik sermaye, çalışanların hazır olan durumundan ziyade pozitif ilerleme sayesinde ileriki zamanlarda psikolojik sermayelerin ne düzeyde olabileceğini tespit edebilmektir. Rekabet üstünlüğünün çok önemli olduğu günümüz iş dünyasında psikolojik sermayenin son derece önemli olduğunu fark eden yöneticiler, çalışanların psikolojik sermayelerini üst düzeyde tutmayı ve daha da arttırmayı hedeflemektedirler. Ekonomik, kültürel ve sosyal amaçlı tüm örgütlerde yönetimin performansı, işletmeyi amaçlara ulaştırma seviyesi olarak tanımlanan yönetsel aktivitelerle ölçülür. Yönetsel aktiviteyi arttırabilmenin

ön koşulu ise, beşerî gücü amaçlar doğrultusunda dinamik hale getirebilmek ve ondan mümkün olduğu kadar üst düzeyde verim alabilmeyi gerektirmektedir (Yetiş, 2016: 2).

Çalışanların, iş tatmini düzeyi geçmişte üzerinde durulması bir yana, az olmayan ve kolay temin edilebilen bir kaynak olarak görülen, teknolojinin bir uzantısı/parçası muamelesi yapılan çalışanların, neoklasik kuramla beraber kurum veya örgütteki yeri değişen ve önemi artan insan faktörü, zamanla karmaşık, rekabetçi, gelişen teknolojik yenilikler nedeniyle zaman bakımından daha çabuk ve mekân bakımından daha geniş sınırları olan iş ortamında ölçülmesi ve geliştirilebilmesi gereken bir stratejik varlık olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Çünkü insan, günümüz iş dünyasında sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayan en önemli unsur ve tek güvenilir kaynak olarak ele alınan “bilgi”nin üreticisi, sahibi ve yayıcısıdır (Akçay, 2011: 2)

1.1.1. Problem Cümlesi

Bu çalışmada “*Gaziantep İkinci Organize Sanayisinde halı imalatında çalışan personelin psikolojik sermaye düzeyleri iş tatminini etkiler mi?*” sorusu ana problem cümlesi olarak belirlenmiştir.

1.1.2. Alt Problemler

Araştırma dâhilinde aşağıda ifade edilen alt problemler belirlenmiştir.

- Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutlarından öz-yeterlilik düzeyi iş tatmini alt boyutlarından iç kaynaklı tatminini etkiler mi?
- Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutlarından öz-yeterlilik düzeyi iş tatmini alt boyutlarından dış kaynaklı tatminini etkiler mi?
- Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutlarından iyimserlik düzeyi iş tatmini alt boyutlarından iç kaynaklı tatminini etkiler mi?
- Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutlarından iyimserlik düzeyi iş tatmini alt boyutlarından dış kaynaklı tatminini etkiler mi?
- Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutlarından umutlar düzeyi iş tatmini alt boyutlarından iç kaynaklı tatminini etkiler mi?
- Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutlarından umutlar düzeyi iş tatminini alt boyutlarından dış kaynaklı tatminini etkiler mi?
- Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutlarından dayanıklılık düzeyi iş tatmini alt boyutlarından iç kaynaklı tatminini etkiler mi?

- Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutlarından dayanıklılık düzeyi iş tatmini alt boyutlarından dış kaynaklı etkiler mi?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın iki temel amacı bulunmaktadır. Birincisi, Gaziantep'teki halı imalatı firmalarında çalışan personelin psikolojik sermaye düzeylerinin iş tatminini etkisi üzerine Gaziantep İkinci Organize Sanayisi'nde halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye boyutlarının iş tatmin boyutlarına ilişkin farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. İkincisi ise Gaziantep İkinci Organize Sanayisi'nde halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisinin ne düzeyde olduğunu saptamaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Son yıllarda üzerinde önemle durulan ve personelin iş tatmini etkisinde önemli bir yeri olduğu bilenen psikolojik sermaye kavramının, yazına katkısı incelendiğinde ortaya çıkan bulgular kavramın önemini destekler nitelik taşımaktadır. Halı imalatında çalışan işçilerin genel olarak eğitim seviyeleri düşük veya orta düzeydedir. Çalışma alanı olarak dikkat, görsel yetenek gerektiren ve vardiyalı sisteminde çalışan sektörlerde çalışmaktadırlar. Halı imalatında çalışan işgörenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeylerinin, iş tatminine etkisi olacağı beklenmektedir. Bu nedenle ki, bu çalışmanın uygulayıcılara öncelik verilecek ve psikolojik sermaye boyutlarının önemini teşhis noktasında katkı sağlayacağı beklenmektedir. Gerçekleştirilen bu çalışmanın; birinci amacını, halı fabrikalarında çalışan kişilerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeylerinin ve iş tatmin durumlarının ne seviyede olduğunu ortaya koymak oluşturmaktadır. Araştırmanın ikinci amacı ise; psikolojik sermaye boyutlarından en çok hangisinin iş tatminine katkısının ölçülmesidir. Yazında var olan araştırmalar incelendiğinde mevcut olan bu çalışmaların daha çok eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin psikolojik sermayelerinin ölçümün amaçlandığı tespit edilmiştir. Ancak bu araştırmada mevcut yazından farklı olmak kaydıyla eğitim seviyeleri düşük ve orta düzeyde olan kişilerin psikolojik sermayesi ve buna bağlı olarak gelişen iş tatminlerinin ölçülmesi hedeflenmiştir. Araştırma bu yönüyle de farklılık arz ettiğinden hem literatüre hem de uygulamaya katkı sağlayacağı beklenmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Gaziantep İkinci Organize Sanayisinde halı firmalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin iş tatminini ölçmek için yapılan bu çalışmada, aşağıdaki varsayımlardan hareket edilmiştir.

1. Gaziantep İkinci Organize Sanayisinde halı firmalarında çalışanların anket formundaki soruları anlayabileceği varsayılmıştır.
2. Gaziantep İkinci Organize Sanayisinde halı firmalarında örnelemeye dâhil olan çalışanların evreni yansıtacağı varsayılmıştır.
3. Gaziantep İkinci Organize Sanayisinde anket formlarını dolduran halı firmalarında çalışanların, psikolojik sermayenin iş tatminine etkisini belirlemeye yönelik uygun cevaplar vereceği varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Psikolojik sermayenin iş tatminine etkisini tespit etmek için yapılan bu çalışma, aşağıda maddeler şeklinde belirtilen sınırlılıklar içerisinde yapılacaktır.

1. Araştırma, Gaziantep İkinci Organize Sanayisinde halı firmalarında çalışanların düşünceleriyle sınırlıdır. Dolayısıyla genelleme imkânı kısıtlıdır.
2. Bu araştırmada tespit edilen, çalışanların sahip olunan psikolojik sermaye düzeyi bileşenleri iş tatminine etkisi, yapıldığı zaman dilimi ile kısıtlıdır.
3. Araştırma bulguları, evrende ulaşılan verilerle yapılan analizler neticesinde varılan bulgular örnekleme kapsamında olan işgörenlere göre farklılık gösterebileceğinden dolayı araştırmanın bulguları verilerin toplandığı örnekleme ile kısıtlıdır.

1.6. Tanımlar

Psikolojik Sermaye: Temel olarak pozitif örgütsel davranış alanı, çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini ölçmeyi, örgütsel çıktılara dönüştürmede etkin bir şekilde yönetebilmeyi amaçlamaktadır. Psikolojik sermaye, “bir bireyin pozitif gelişimsel durumu” olarak tanımlanmakta olup, 4 bileşenden oluşmaktadır. Bu kavramın birinci bileşeni; zor görevleri başarıyla tamamlamak için yeterli çabayı gösterme ve sorumluluk almak için güvene (öz-yeterlilik) sahip olmak. İkinci bileşeni şimdi veya gelecekte başarılı olma konusunda pozitif bir atıf (iyimserlik) geliştirmek. Üçüncü bileşeni hedeflere yönelik azim göstermek ve gerektiğinde başarılı olmak için hedeflere giden yeni yollar bulmak (umut) dördüncü ve son bileşeni ise sorunlar ve zorluklar tarafından sarmalandığında başarıya ulaşmak için kendini toparlamak ve bunu kaldırmaktan (dayanıklılık) oluşmaktadır (Topal oğlu ve Özer, 2014: 158).

Öz-yeterlilik (*Self efficacy*): Kişinin, belirli bir alanda bir görevin başarılı şekilde tamamlanmasında gerekli isteklendirme, bilişsel kaynaklar ve faaliyet araştırmalarını harekete

geçirmek için kişinin kendi yeteneklerine olan güveni veya inancıdır. Bir faaliyet aşamasının seçilmesinden ve başlatılmasından önce çalışmalar kendi yetenekleri hakkındaki bilgileri tartmakta, işlemekte ve toplamaktadır. Yüksek düzeyde kendini yeterli gören bireyler, görevlerini yerini getirmede zorlayıcı görevler seçmekte ve bu inançlarını engeller karşısında bile sürdürebilmektedirler (Çetin ve Basım, 2012: 123).

Dayanıklılık: Psikolojik dayanıklılık bireyin birçok olumsuz koşulda (engel, belirsizlik) başa çıkma ve başarılı olma yeteneği olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik dayanıklılığın öğelerini sağlam bir inanç, gerçeği olduğu gibi kabullenme, kuvvetli benimsenen değer yargılarıyla destekleme, hayatı anlamlı hale getirme, olağandışı bir doğaçlama olarak sıralamaktadır (Yeşil, Yetiş ve Telli, 2016: 28).

Umut: Amaç- eğilimli olma ve amaçlara varabilmek için plan yapmakla alakalı pozitif ve isteklendirici bir durumdur. Umut seviyesi yüksek olan çalışanlar, amaçlarına ulaşabilmek için çözüm yolları ararlar, olayları bir bütün olarak görürler ve detaylı bir şekilde değerlendirirler (Erkmen ve Esen, 2013: 24).

İyimserlik (Optimizm): İyimserlik bir neticenin yüksek bir değeri olduğu zaman meydana çıkan amaç merkezli bir yapı olarak değerlendirilmektedir. İyimserliği “ bireyin tercihinine ya da lehine uygun olarak, maddesel ya da sosyal durumlarla alakalı bir ruh hali ya da tutumu” olarak görülmektedir (Çetin ve Basım, 2012: 124).

İş Tatmini: İşgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluktur. İş tatmini, işin özellikleriyle işgörenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve işgörenin işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur. Bireysel anlamda iş tatmini, dışsal ve içsel tatmin olmak üzere iki farklı biçimde ortaya çıkmaktadır. Dışsal tatmin: ekonomik ödüller ve ücret gibi çalışmanın sonucunda kazanılan maddi kazançlar ve bundan duyulan tatmin. İçsel tatmin ise: çalışma esnasında hissedilen başarıma duygusu ve bundan doyulan tatmin. (Özaydın ve Özdemir, 2014: 253).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde ekonomik sermaye kavramı, beşerî sermaye kavramı, sosyal sermaye kavramı ve psikolojik sermaye kavramı hakkında bilgi verilmektedir.

2.1. Sermaye Türleri

İşletmeleri var eden sermaye türleri üç başlık altında ele alınmıştır. Bu başlıklar; ekonomik sermaye kavramı, beşerî sermaye kavramı ve sosyal sermaye kavramıdır.

2.1.1. Ekonomik Sermaye Kavramı

Sermaye ekonomik açıdan para ile eş değer olarak değerlendirilir. Bu bağlamda sermaye, örgütün beşerî kaynaklarına, herhangi bir işyeri veya yeniliğe yapacağı yatırım niteliğindedir. Örgütlerin ayrıca kendi ürettikleri ürünlerini ve hizmetlerini piyasaya arz etmek için gerekli olan ve parasal kıymeti olan tüm varlıklar da sermayenin içine girmektedir (Çimen, 2015: 7).

Geleneğe dayanan ekonomik sermaye kavramı; özgünlüğü para, mal, mülk ve parasal işlevleri olan kaynakları ifade eder. Kurum ve kuruluşların elde etmiş oldukları başarılarını belirleyen en önemli faktör geleneğe dayanan ekonomik sermaye şeklidir. Bu nedenle geleneksel ekonomik sermaye dikkate değer bir sermaye tipidir (Kaya, 2012: 15). Ekonomik sermaye, hisse sahiplerinin olabilecek zararlarını (şirketin kıymetine neden olabilecek ani değişimlerden ötürü olabilecek kayıplardan) engellemek için belirlenen bir süre zarfında değeri yaklaşık bir sermaye rakamı olarak ifade edilir (Yetiş, 2016: 17).

Ekonomik sermaye çalışmalarında elde edilen kazanç paylaşım planının tarihsel açıdan kökeni 1930'a dayanmaktadır. Kazanç paylaşım planı ile ilgili olarak ilk çalışma 1935 yıllarında Amerika Birleşik Devletleri'nde faaliyetlerini sürdüren Nunn-Bussh Shoe Company tarafından yapılmıştır. Fakat kazanç paylaşımı, düzenli bir tasarı şeklinde işletmelere aktarılması 1937'li yıllara denk gelmektedir. Çelik endüstrisinde işgören ve bununla beraber sendika temsilciliği yapan Jee SCANLON, 1937 yılında ve sonraki dönemlerde yapmış olduğu tasarıya kendi soyadını vererek SCANLON plan'ını daha da geliştirerek, kazanç paylaşım alanında bir ilki gerçekleştirmiştir (Yılmaz ve Soydan, 2002: 69).

İşletme etkinliklerin performansı, her şeyden önce işletmenin ürettiği mal ve hizmetlerini makul bir fiyatla alıcı bulması; böyle bir durum ise ekonomik yapının dengesine

bağlı olmaktadır. Ekonomik yapının araştırılması aşamasında dikkat edilmesi gereken unsurlar şunlardır (Dinçer, 2007: 84-85):

- Milli gelirin yapısı
- Ekonomik büyüme ve yatırımlar
- Enflasyonist ve deflasyonist eğilimler
- Ekonominin gelişme devresi
- Hükümetin ekonomik politikaları
- Dış ticaret ve ödemeler dengesi

İşletme kararlarını etkileyen piyasa, nitelik ve niceliklerini ölçmek için makro ekonomi; gerçekçi karar vermek için ise mikro ekonomiyi kullanacaktır (Tokol, 1994: 11). Bir ekonomik kapital zamanın herhangi bir döneminde, üretken ekonomik gücüne ek olarak makinelerin, konutların, fabrikaların ve donatımların arttırılmış stokların toplamıdır. Devletin yatırım harcaması veri sürecinde bir ekonomi sermaye sisteminde stok mallarını korumak veya biriktirmek için yararlanılan üretim akımıdır (Parasız, 1988: 32).

İşletmecilikte sermaye anlamı şekli yanı sıra birey merkezli olan pozitif psikolojik sermaye kavramındaki sermaye; kurum veya işletme üyelerinin pozitif psikolojiye sahip olma seviyeleriyle ilgilenmektedir. Kurum çalışanlarının pozitif yanlarının keşfedilmesi ve geliştirilmesine odaklanır. Psikolojik sermayenin dayanakları gelecekteki getiriler için kaynakların ileriye dönük kazanç elde etmeye dönüştürüldüğü ekonomik sermayeye kadar ulaşmaktadır. Ekonomik sermaye “neye sahipsin?” beşerî sermaye “ne biliyorsun?” ve sosyal sermaye “kimi biliyorsun?” sorularına cevap ararken, pozitif psikolojik sermaye “pozitif gelişim açısından ne olabileceğin” ve “kim olduğun” sorularına yanıt bulmaya çalışan zihinsel bir faaliyettir. (Sarıca, 2015: 16).

2.1.2. Beşerî Sermaye Kavramı

Beşerî sermaye kavramı, ilk olarak Prof. Schultz tarafından 1960’lı yıllarda ortaya konulmuştur. Beşerî sermayesi kavramı ilk başlarda toplumsal refah sermayesi kavramından geliştirilmiş ve refahın oluşumunda insanlara bilgi ve yetenek kazandırmak için ortaya çıkarılmıştır. Schultz’a göre örgütler için, beşerî sermaye, iş görenlerin bilgi, yetenek, beceri ve benzeri kavramlarının tamamıdır ve çalışanların beşerî sermayesi miktarı, işletmeler

arasındaki rekabette kilit rol oynamaya başlamıştır. Bu sebeple işletmelerin, iş görenlerin beşerî sermayesinin yönetimi konusuna daha fazla önem vermeleri gerekir (Beyazgül, 2014: 10).

F. Roethlisberger ve E. Mayo öncülüğünde yapılan insan ilişkilerini inceleme konusunda Hawthorne araştırmaları çok önemli bir görev üstlenmiştir. Yapılan bu araştırmalarda insanların tutum ve eylemlerinde sosyal gereksinimin büyük etki yarattığıdır. Nitekim eski (klasik) yönetim tarzının benimsediği (akılcı-rasyonel) ekonomik insan tarzının bu araştırmalarda ispatlanmamıştır. E. Mayo'nun Hawthorne araştırmalarında insan tabiatı ile ilgili şu neticeleri ortaya çıkarmıştır (Akat ve Üner, 1993: 58).

- İnsanlar genel olarak ihtiyaçlarından dolayı motive olur. Ayrıca çalışma arkadaşlarıyla olan sosyal ilişkileri, ana özdeşim duygusunun gelişmesini gerçekleştirir.

- Sanayi devrimiyle yapılan işlerin ileri seviyede adlandırılması (rasyonelleşmesi), çalışanlar için işlerin anlamlandırma kaybına sebep olmuştur. Oluşan bu anlam kaybının çözümü için sosyal ilişkilerle giderilmesi hedeflenmiştir.

- İşçilerin, yönetimin kontrolü ve ödüllendirmesinden ziyade, iş arkadaşlarından gelen tepkilere karşı daha çok hassasiyet göstermişlerdir.

- İşçilerin yönetime karşı hassasiyetleri, gözetim işini yapanın, işçilerin “sosyal” ve “kabul edilme” ihtiyaçlarının doyurulma seviyesine denktir.

Beşerî sermaye ile ilgili detaylara geçmeden önce özellikle beşeri sermayenin olmazsa olmazları arasında sayılan unsurlar aşağıda belirtilmiştir (Yayla, 2010: 369):

- Güvenilir olmak
- Bilgili olmak
- Şahsiyetli olmak
- Dürüst olmak
- Sorumluluk Bilincine Sahip Olmak
- Açık olmak
- Sözünde durmak

- Özgüveni olmak

- Ahlaklı olmak

Sosyal Sistem Modelin çeşitleri iki şekilde olmaktadır. Bu sistemlerin ilki teknik şekildeki örgüt ve diğeri ise beşerî örgüt şeklindedir. Beşerî örgüt içerisinde; birey, sosyal örgüt, doğal örgüt ve biçimsel örgüt olarak kendi içerisinde biçimlenmektedir (Akat ve Üner, 1993: 59).

1992 yılında ekonomi alanında Nobel ödülünü alan Garry S. Becker, beşerî sermayenin daha da geliştirilmesi için önemini vurgulayan açıklaması dikkat çekicidir. Garry S. Becker “sermayenin sadece maddi varlıklardan ibaret olmadığını, insanın ömrü boyunca aldığı eğitimler, bilgisayar, güzel konuşma, el sanatları kursları, sağlıklı olmak için yapılan çalışmalar, kişisel gelişime yönelik her türlü seminer, konferans ve toplantılara katılmanın da maddi olmayan varlıklar anlamında sermaye biçimlerini ifade etmektedir.” Garry S. Becker’in bu ifadeleri doğrultusunda beşerî sermaye; kişinin, doğumundan gelen nitelik ve niceliklerin yanında, sonradan üretime dâhil olan, edindiği genel manada kalitesine ve özelliklerine vurgu yapan ve üretim anında değerlendirilen öteki unsurların da daha verimli bir şekilde kullanılmasına katkı sağlayan eğitim, yetenek, deneyim aktiflik gibi pozitif ölçülerle, kişinin yakın çevresinden, ailesinden ve çalışma arkadaşlarından edindiği kişilik değerler şeklinde açıklanabilir (Yayla, 2010: 364-365).

Beşerî sermayenin diğeri bir önemi ise; personel alma kararıyla ilgili kısmı oluşturmaktadır. En iyi seçim yapılsa dahi, işe alınan personel gerekli özellikleri ve yeteneklerin tümünü taşımayacaktır. Çünkü işe alınan yeni personel, işin başlangıcında birçok soruyla karşı karşı kalacak ve zihni bu sorularla meşgul olacaktır. “Acaba nasıl bir firmada çalışıyorum? Bağlı yönetici nasıl bir insan? Kendimi çevreme kabul ettirebilecek miyim?” bu ve benzeri sorulara yanıt bulmak isteyecektir. Bu sebeple, işe başlama kararı verilen bir personelin işe başlamadan önce personel uyum (alıştırma) programına dâhil edilir. Genel olarak personele bu programda çalışacağı kurum hakkında bilgi, maaş ödeme günü, çalışanların hakları, kurum çalışanlarıyla tanıştırma, yapacağı işle alakalı görevi, yetkilerini, sorumluluklarını ve öteki konular hakkında bilgiler eksiksiz ve tam bir şekilde aktarılır (Özgen ve Yalçın, 2009: 155).

Beşerî unsur, amaçları gerçekleştirebilmek için insan ilişkilerini dengede tutabilmek ve kişiler bazında adil bir şekilde yönetilmesi önem teşkil etmektedir. Özellikle yöneticilerin

başında olduğu örgütün hedef ve amaçlarını rasyonel bir şekilde gerçekleştirmesi için, örgüt çalışanlarını güdümesi ve aynı zamanda bireyleri ikna etme kabiliyetinin olması gerekir. Bu açıdan beşerî yeteneğinin olması gerekir. Yöneticilerin üstlenmiş olduğu bu rol insanlar arası ilişkileri kolektif bir şekilde yürütme kabiliyeti ile ilgilidir. Yöneticilerin rolleri değişken rollerdir. Bu roller; sorun giderme, insanlarla iletişim halinde olma ve temsil makamı olarak liderlik sıfatını kapsamaktadır. Bu rollerin içeriğini açarsak; yöneticinin liderlik rolü, çalışanları işe çağırma, iş ile ilgili eğitim verme, işe alma, departmanlar arası personel yerleştirme ve özendirme rolleridir. Sorun giderme rolü, ortaya çıkan ya da çıkma ihtimali olan sorunları giderme yeteneğini ifade eder. Temsil rol ise, daha kapsamlı insan ilişkilerini ifade eder. Örneğin, koordineli olarak hiyerarşi dışındaki müşteriler, işletme ortakları, tedarikçiler ve diğer gruplar ile etkileşim içinde olan ilişkileri dengede tutmak gibi. Bir bakıma işin başındaki bir numaralı adamı ifade eder (Papatya, 2015: 195).

Beşerî olarak insanların doğuştan farklı özelliklere sahip olup olmadıkları tartışma konusudur. Bazı bilim adamlarına göre; kişinin içinde bulunduğu çevre “manevi kişiliği” ni şekillendiren en önemli unsurdur. Kişinin yaşadığı çevre kişide; duygu, düşünce ve yeteneklerini oluşturan manevi değerler olanaklar dâhilinde ve özellikle aldığı eğitime bağlıdır. İş ayrımında var olan çeşitlilikler de tartışmalıdır. Burada eğitimde olması gereken “fırsat Eşitliği”nin olmadığı topluluklarda, bireylerin mühendis, doktor, avukat, öğretim görevlisi ve işçi olarak aynı kazanç elde edemedikleridir. Sistemin getirdiği eşitsizlikten kaynaklanmaktadır. Diğer taraftan pür iktisat teorisinin savunduğu görüş, fırsat eşitliğinin olduğu toplumlarda kişilerin, icra ettiği uğraşlar arası kazanç farklılığı, arz-talep kurallarına göre belirlenir. Yani, talebe oranla az olan meslekler yüksek kazanç elde ederken, talebe göre arzı çok olan mesleklerde düşük kazanç sağlarlar. Böyle bir sonuç, eğitimde “fırsat eşitliği” olduğu kadar; arz-talep durumunu takip eden kişilerin ona göre eğitimleri hakkında “eğitim planlaması”nın önem teşkil ettiği görülmektedir (Savaş, 1982: 10).

Sermaye kuramının temellerini 1870’li yıllarda atan Jevons, kuramın gelişimini üretim ve marjinal verimlilik paylaşım teorisi ile yapmış, Jevons’un kuramından ilerleyen Böhm-Bawerk ve Wicksell bugünkü Avusturya sermaye teorisini en genel hatlarıyla yapılandırmışlardır (Akyüz, 1977: 90). İnsan doğasını ve davranışlarını araştıran Keynes’in dayandığı temel psikolojik yasalardan hareketle insan davranışları ile ilgili gözlem, deneyim analizlerden çıkardığı sonuç; bütüncül tüketim harcamaları ile reel-cari faydalanabilir kazanç arasında pozitif ve değişmeyen bir işlevsel ilişkinin varlığını savunmuştur (Şahin, 2006: 74).

Devletin, toplumun, yönetimdeki tüm insanların, yöneticilerin ve işgörenlerin eşitlik prensibi, yani herkesin birbirini eşit görmesi beşerî sermaye açısından çok önemlidir. Bir organizasyonda yöneticiler ve çalışanlar “Hedeflere Yönetim” anlama şekli doğrultusunda sorumluluklarını yerine getirmeleri, işin amacına uygun bir biçimde gerçekleşmesi, işin daha ileri bir düzeye gelmesi açısından birbirleri ile fikir alışverişinde bulunurlar. İleriki süreçte gelişim rotasını korumak ve güncelleştirmek için tekrar bir arada toplanırlar ve beraber çalışmalarını sürdürürler (Barutçugil, 2013: 61).

Neoklasik doktrinin mantığını ekonomik olgulara ve piyasa düzenine bakış açısı, üretim, tüketim ve birikim gibi ekonomik birtakım olayların dayandığı neden veya bu sebeplerin yol açtığı sonuçlar kişisel karar ve tercihlerin verilmesinden ortaya çıkar ve ücret sistemi bu kararlar ve tercihler arasında uygunluk ve düzeni sağlar. Buna bağlı olarak bu öğretinin dayanak noktası birey, ulaşmak istediği nokta ise toplumsal ve ekonomik düzendir (Akyüz, 1977: 92).

Sanayi, ticaret, tarım ve benzeri iş alanlarda (işletmeler) mal ve hizmet üreten işyerleri ve bu üretilen mal ve hizmetlere gereksinim duyanlara iletmek için işletmeler gayret gösterirken, kıt olan üretim faktörlerini etkili ve verimli bir biçimde değerlendirmek zorundadırlar. Üretim faktörlerinden olan; doğal kaynaklar, sermaye, girişimci ve emek dışında kalan işletmelerin en üst yöneticisinden en alt seviyedeki işçisine kadar tüm işgörenleri içine alan beşerî unsurlar, bir işletmenin “insan kaynaklarını” oluşturmaktadır. Hangi konum ve düzeyde işgörüyor olursa olsun, işletmenin en kıymetli varlığı insandır. İşletmenin insan kaynakları (genelde herhangi bir örgütün) performanstaki en önemli kilit rol konumunda olup, işletmenin en büyük yatırım alanlarından biridir. İnsan faktörünü ifade eden; “insan gücü”, “işgücü”, “işgören”, “personel”, “insan kaynağı” gibi farklı sözcüklerin hepsi aynı manada kullanılacaktır (Mucuk, 2011: 313-314).

Tüm örgütsel amaçlar insan eliyle yapılır. Ortak bir amaca veya eylemi gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelen kurum ve kuruluşların amaçlarına ulaşmak için ihtiyaç duyulan tüm araç ve gereçler insanlar tarafından gerçekleştirilir, geliştirilir ve işletilir. Günümüz örgütlerin en büyük evrensel problemi, çalışanlar arasında uyum ve düzeni oluşturmakta yeterince başarı gösterememektedirler. Güçlerini birleştirmede başarı sağlayan yönetimler, örgütlerinin aktifliğini yukarı çıkarma hususunda katkı sağlarlar. İnsan gücüne olan ihtiyaç örgütlerde henüz tam olarak kalkmış değildir. İnsan kaynağı olmadan örgütlerin varlığından söz edilemez. Çalışanlar bölüştükleri işleri yapmak için koordineli olarak

birbirleri ile iletişim kurmak mecburiyetindedirler. Çalışanların geliştirdikleri ilişkiler örgütün bir bütünü yapısı ve özelliği konumunda olup, asıl yapıyı teşkil eder (Başaran, 2000: 14-15).

2.1.3. Sosyal Sermaye Kavramı

Sosyal sermayenin anlam yönünden gelişimini belirten, sosyal sermaye kavramını net olarak “sosyal sermaye” diye tanımlayan olmamış, yalnız sosyal sermaye kavramının anlamsal bir şekilde yapılandırılacak fikirler belirten bilim adamlarının bütünsel olarak bakış açısının, sosyal sermayeyi hangi yönde tesir edildiğinin ortaya konmasıdır. Sosyolojik etmenlerin ekonomik davranışlarını etkilediği görüşünü kabul eden sosyal bilimlere katkıları olan ünlü düşünürlerin, ekonomik gelişme ve kararlılık ile sosyal ve kültürel etkenlerin değeri hakkında yayınlar yapan birçok araştırmacının sosyal sermaye kavramının anlam yönünde yapılandığı görülmektedir. Adam Smith, *Ulusların Zenginliği (Wealt of Nations)* kitabında; emek ve sermaye temelinde sosyal ilişkiler olduğunu belirtmektedir (Öğüt ve Erbil, 2009: 1-2).

Sosyal sermaye kavramını ilk kez L. J. Hanifan kullanmıştır. Hanifan (1996: 30) sosyal sermaye kavramını; “Somut cisimler insanların günlük yaşamlarında önemli yer tutar: iyi niyet, arkadaşlık, sempati, bireyler ve aileler arasındaki sosyal ilişkiler sosyal birlikteliği oluşturur. Eğer bir birey komşusuyla ve bunlarda komşularıyla ilişki içerisinde olurlarsa sosyal sermaye birikimi oluşacaktır. Böylece bu birey kendi sosyal ihtiyaçlarını tatmin ederken bunun sonucunda bütün toplumun yaşam koşullarında da önemli bir iyileşme için sosyal potansiyellerin ortaya çıkmasına yardımcı olabilir (Kar ve Taban, 2005: 200-201).

Beşerî sermaye üzerinde verimliliği etki eden en önemli unsurlardan biri sosyal sermayedir. Herhangi bir milletin sosyal sermaye bağlamında ilerlemesine yardımcı olan kaynakları sıralamak gerekir ise; aile kurumu, toplumsal kümeler, gerçek ve tüzel kişiliğe sahip ekonomik işletmeler, resmi olmayan ve kar amacı gütmeyen toplumsal örgütler, kamu kuruluşları, etnik yapılar ve benzeri yapıları sıralamak mümkündür. Bahsi geçen örgütlerin birbirleri ile iletişimin güvenli ve istenen düzeyde olması halinde tüm toplumun doğru ve güvenilir olduğunun kanıtıdır. Bağlantılı ve şahsi olarak içinde yaşadığı çevresi ile herhangi bir problemi olmayan bireyin iş çevresinde de daha özverili davranan ve çalışmaktan memnun olduğu bir gerçektir (Kar ve Taban, 2004: 295).

Tarihsel gelişme içinde, aynı toprak parçası üzerinde beraber hayatlarını sürdüren ve ortak bir uygarlığa sahip olan, hayatlarını devam ettirmek için, birçok temel çıkarlarını

gerçekleştirmek için birlikte iş birliği yapan insanların düşünceleri, inançları, davranış şekilleri, gelenek ve göreneklerden meydana gelen sosyal ve kültürel dokusu: hem toplumu oluşturan bireyler arasındaki karşılıklı bağ, örgütlerle olan yakınlığı etkiler. Örgütler gibi işletmelerinde sosyo kültürel unsurlardan oluşan toplumsal dokudan etkilenmesi normaldir. Bireylerin ortaya koydukları değerleri ve uygulamaları, kültürel ve örgütlenme biçimi işletme sahip ve yöneticilerin ve buna bağlı olarak yönetim şekillerine ve biçimini yönlendirecektir (Doğan, 1995: 14-15).

İşletmelerin kar elde etme amaçlarının yanında toplumsal sorumluluk ve hizmet anlayışını önemseyen işletme sahipleri ve yöneticiler, toplumun arzularına ve gereksinimlerine öncelik vererek, doğal dengenin korunması, çevrenin kirletilmemesi tedbirlerin alınması yanında: toplumun eğitim, sağlık, sportif ve kültürel etkinliklerine katkı sağlayacak sosyal sorumluluk projeleri yerine getirecektir (Doğan, 1995: 15).

İş görenlerin sahip oldukları sosyal sermayeyi, hem işletme içinde “Bu problemi kimin yardımıyla çözebilirim?” sorusuna yanıt ararken hem de işletme dışında “Satın almak istediğim mal/hizmetin en iyi fiyata ve kaliteye sahip olanını bulmada bana kim tavsiyede bulunabilir? Sorusuna cevap ararken kullanabilirler. Son zamanlarda yapılan detaylı bir araştırmaya göre; iş görenlerin sahip olduğu sosyal sermayeleri, hem girişimcilik, bölgesel üretim şebekeleri, tedarikçiyle olan bağlantılar, işletme içinde gelişen faaliyetler ve benzeri işletme ile alakalı durumlarda ve hem de meslek hayatı, iş yoğunluğu, yeni bir iş bulma, insan kaynakları ve tazminat gibi iş ile alakalı alanlarda pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Akçay, 2011: 20).

Eski çağlardan beri yerleşmiş olan ve kuşaktan kuşağa geçerek gelen ve toplumun, topluluk üyeleri arasında ortak bir ruh ve dolayısıyla güçlü bir bağ oluşturan her türlü saygın alışkanlıklar, kültürel kalıntılar, bilgi, töre ve davranışlar toplumsal yaşam şeklidir. Sivil toplum gelenekleri, kişiden başlayıp aile-okul-yerel yönetim ve merkezi yönetim dâhil olmak üzere toplumun bütün fertlerinin davranış şekilleri ile alakalıdır. Toplumlar, sivil toplum geleneklerine sahip çıktıkları zaman demokrasiye uygun ve daha kalkınmış olmalarının yanında daha demokratik ve sivil toplum geleneklerde yayılmış olacaktır. Böylelikle karşılıklı bir etkileşim, hoşgörülü, daha uyumlu ve kalkınmış bir toplum olmanın açılacaktır. Bunun için günlük hayatta sivil toplum geleneklerin yaygınlaşması ve daha etkili olmaları gerekir (Karacan, 1997: 19).

İşletme ve insan kaynaklarından etkili bir şekilde yararlanabilmesi bakımından sosyal sermayenin birçok faydaları vardır. Bu faydalar; kişinin kariyer performansı ve yönetim tazminatını etkileme, işletmeler için elemen toplama havuzlarını genişletme, iş bulmaya yardım etme, entelektüel sermayeyi yaratma, birimler arası kaynak değişimi ve ürün yenilikçiliği kolaylaştırma, işletmelerde işe giriş-çıkış sayısındaki oran, kurumsal dağılma hızını azaltma, tedarikçi ilişkilerin v.b. faydaları vardır. Ayrıca sosyal sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışlarını da artırmaktadır (Yıldız, 2015: 12).

2.2. Psikolojik Sermaye Kavramı

Psikolojik sermaye kavramı; Öz-yeterlilik (öz-etkinlik), umut, dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutlarının bileşiminden oluşmaktadır. Dayanıklılık, iyimserlik, umut ve öz-yeterlilik boyutları sabit olmayan değişken psikolojik özelliklerdir; psikolojik durumları ifade etmektedir. Bu sebeplerden dolayı psikolojik sermaye ve alt boyutları geliştirilebilir ve daha verimli iş başarısını sağlamak için yönetilebilir nitelikteki özellikler olarak ele alınmaktadır (Palut, 2013: 19).

2.2.1. Psikolojik Sermaye Tanımları

Sermayenin kavram olarak ilk kullanım alanları ekonomik ve finansal iken, günümüzde diğer alanların (sosyal sermaye, kültürel sermaye, duygusal sermaye) ve insan kaynaklarının (beşerî sermaye) ölçülmesinde de yararlanılmaktadır (Polatçı, 2011: 39).

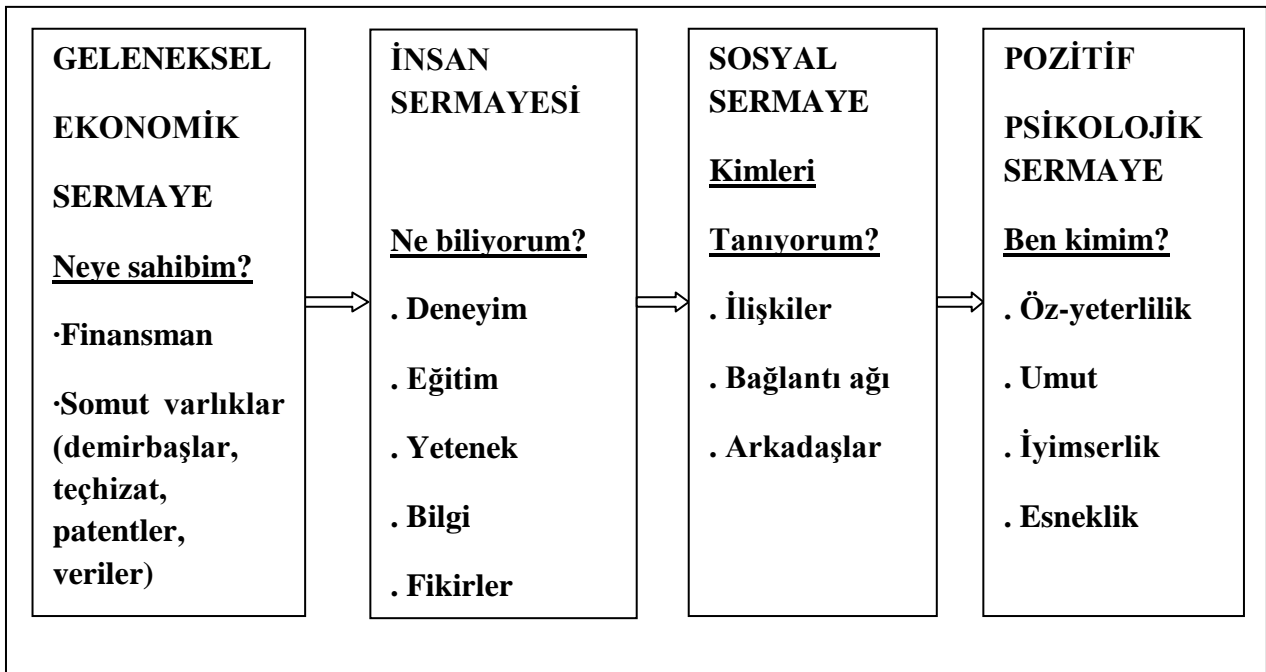
Kökeni Yunanca zihin, ruh (*psyh*) olan psikolojinin tanımlanmasının yazılı olarak ilk 16.Yüzyılda yapıldığı bilinmektedir. Psikoloji bu tanımda, ruh ve aklın incelenmesi olarak tanımlanmıştır. Bilimsel açıdan psikolojinin bir bilim dalı olarak kabul edilmesi ise,1879 yılında Wilhelm Wundt tarafından ilk psikolojik laboratuvarını kurması ile başladığı kabul edilmektedir. Wilhelm Wundt psikolojinin ilk kurucusudur. Psikoloji tanım olarak zaman içerisinde değişmekte ve 19.yüzyılda psikoloji ruhtan daha çok akli ve bilinci ön plana çıkartmıştır.1920'lerden sonraki zamanlarda ise davranış ve zihinsel süreçlerinin bilimsel olarak incelenmesi diye tanımlanmıştır (Çınar, 2011: 1).

Üretimin temel faktörlerinden olan doğal kaynaklar, sermaye ve emek 20.yüzyılın sonlarına gelinceye kadar büyük arz etmiş ancak geri plandaydı. Refah olabilmek için doğal kaynakların çokluğu yeterli değil ve geniş bir bakış açısıyla baktığımız zaman herhangi bir milletin güçlülüğü, elindeki temel üretimlerden daha çok vatandaşlarına ve devletin idare edilme şekline bağlıdır (Akçay, 2011: 5).

Psikolojik sermaye “Geleceğin evrensel iş hayatında rekabet üstünlüğü hususunda ne ile gerçek manada bize ait olan ürünle fark yaratırız ve rakiplerden üstün durumu geliriz?” sorusuna cevap bulmaya çalışırken ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermaye daha önce önemle üzerinde durulan beşerî, ekonomik ve sosyal sermaye çeşitlerinden ayrı özellikleri olan yeni bir sermaye şeklidir. Kavram “bireyin verimlilik amacıyla ekonomik, beşerî ve sosyal sermayeleri başarılı bir şekilde örgüte taşıyabilme yeteneği” olarak tanımlanmıştır (Yeşil, Yetiş ve Telli,2016: 26).

Pozitif Örgütsel Davranışı esas alan Psikolojik Sermaye, yapı olarak Örgütsel amaçlı yapılan incelemeler sonucu ortaya çıkmıştır. Farklı bir ifadeyle bireylerin sorunlu ve hatalı yönlerine yoğunlaşmak yerine, bireyler için doğru ve yararlı olana yoğunlaşır. Pozitif Örgütsel Davranışın doğal bir sonucu olarak ortaya çıkan Psikolojik Sermaye, örgüt içerisinde pozitif örgütsel davranışı temel alır (Keser, 2013: 65).

Öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık psikolojik sermayenin dört önemli boyutudur (Kaya, 2012: 13). Çalışanlarının iş yaşamına sadakati ve iş tatminini ifade eden kişisel değişkenler olarak öz-yeterlilik, iyimserlik, esneklik ve umut psikolojik sermayenin unsurları olarak sınıflandırılmış ve tanımlanmıştır (Kaya, 2016: 13).



Şekil 1. Rekabet Üstünlüğünü Sağlayan Sermaye Türleri

Kaynak: Akçay, 2011: 39.

Luthans, psikolojik sermayeyi “bireyin pozitif gelişme hali” olarak tanımlamakta ve psikolojik sermayenin bireyde “Ben kimim?” sorusunu cevabını aradığını ifade etmektedir. Psikolojik sermaye kişinin pozitif psikolojik durumundaki gelişimini açıklamaktadır. Kişinin sahip olduğu psikolojik sermaye literatürde şu şekillerde tanımlanmaktadır (Polatçı, 2011: 39):

Öz-yeterlilik: Yapılması gereken bir işe karşı yeterli gayreti göstermeyi ifade eder.

Umut: Hedefe giden yolda ortaya çıkan sorunlara karşı dayanma ve gerektiğinde hedefe ulaşmak için yolun değiştirilebileceği konusundaki tutumu ifade eder.

Dayanıklılık: Zorluklar ve sorunlar karşısında, bu zorluklara ve sorunlara karşı direnme gücünü ve başarıya ulaşmayı karakterize eder.

İyimserlik: İçinde yaşanılan ve gelecekte yaşanılacak zamanlarda başarı kazanacağı dair tutumu sergiler.

Örgütsel ve kişisel gelişimdeki diğer pozitif yapılardan psikolojik sermayeyi ayıran psikolojik sermayenin temel hedefinin geçerli ölçme, araştırma ve teori olmasıdır. Psikolojik sermaye gelişime açıklığı belirten durum temelli özellikler de psikolojik sermayenin, pozitif duygu, öz değerlendirme ve büyük beşli kişilik gibi birey hedefli karakteristik yapılardan farklı değerlendirmesini sağlamıştır (Çimen, 2015: 17).

Psikolojik sermaye; iş tatmini ve örgütsel bağlılık, iş görenin devamsızlığı, örgütsel vatandaşlık ve pozitif duygular, kişisel performans, iş görenin işten ayrılma niyeti, stres belirtileri, nezaketsiz davranışlar, iş – yaşam kalitesi, işyerinde ters davranma, iş arama, geliştirici performans ve etkinlik, isteğe bağlı gayret gibi faktörleri de etki etmektedir (Battal, 2013: 9-10).

2.2.2. Psikolojik Sermayenin Önemi ve Faydaları

Bilimsel olarak, sosyal bilim incelemelerinde psikolojik sermaye, sınırlı biçimde değerlendirilmiş ve yapılan incelemelerde genellikle verimlilik ile arasındaki ilişkiyi araştırmak şartıyla, verimliliği ölçmek için ekonomik bir formül içinde yer almıştır. Bazı ekonomistlere göre iş görenlerin verimlilik durumu, insanların aldıkları eğitim, bilinçli ya da bilinçsiz olarak kişinin sahip olduğu (bilişsel) yeteneklerinden, deneyim ve tecrübelerinden meydana gelen beşerî sermayenin yanında işin nitelik ve niceliği etkileyen ve insanların sadece bir yönünü oluşturan pozitif psikolojilerine de bağlantılı olmaktadır. Psikolojik

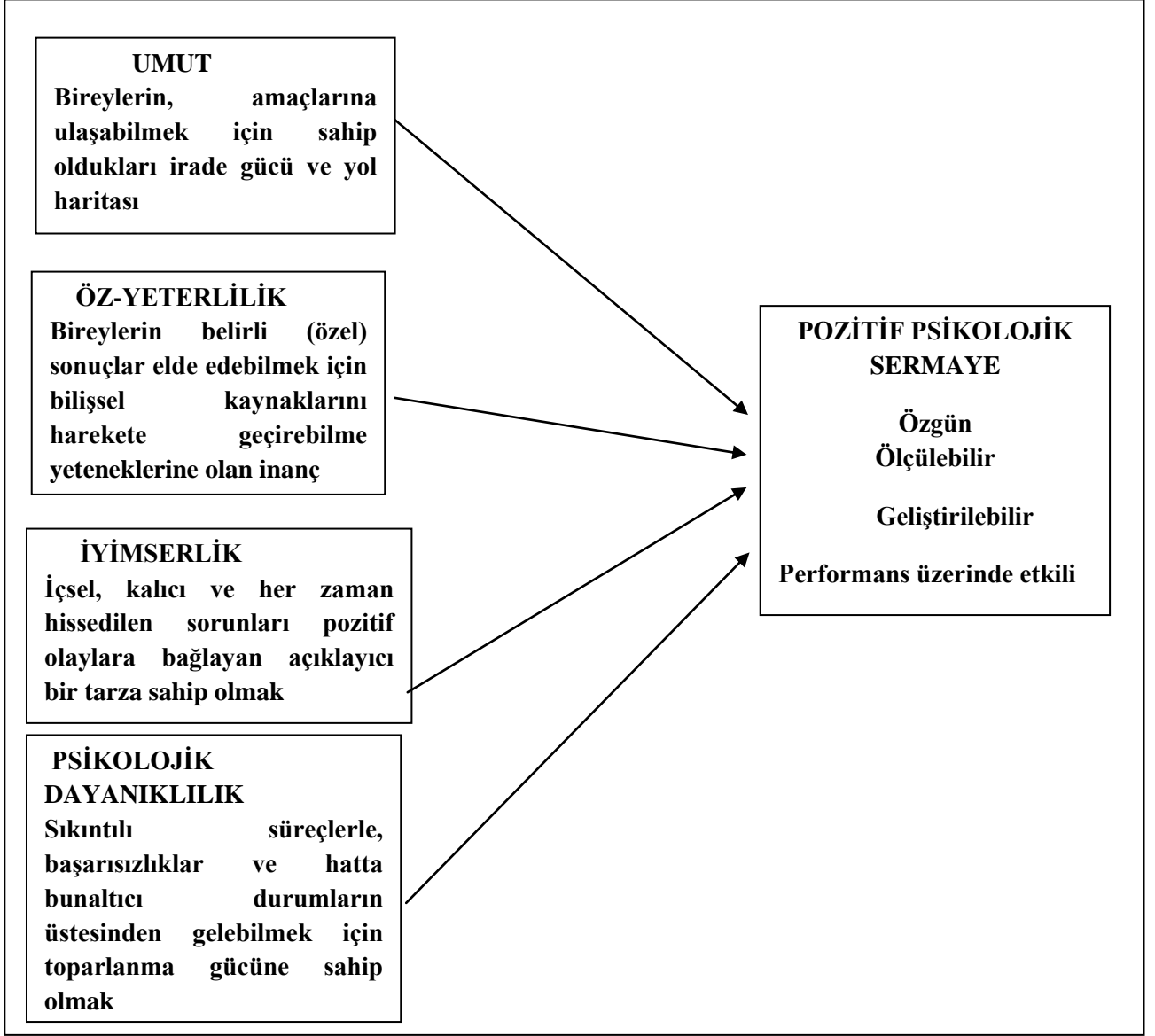
sermaye “kişinin pozitif ilerleme durumu” diye tanımlanmaktadır. “Çalışanların neyi bildiği veya kimi tanıdığı değil” kendisini nasıl algıladığı ve tanımladığı ile ilgili olan pozitif psikoloji sermaye dört bileşenden oluşur (Akçay, 2011: 38).

Hizmet ya da mal üretmek üzere oluşturulan örgütlerin öngördükleri hedef ve nihai amaçlarını ulaşabilmeleri için insan faktörünün düşünsel ya da fiziksel açıdan katılımına ihtiyaç vardır. Günümüzde varlık nedeni insan olan örgütlerin rekabet güçlerini daha da arttırmak için insan unsuruna olan önem giderek daha belirgin bir hal almaktadır. Bu sebeple örgütler içinde oldukları ortamları düzeltmek için pek çok yöntem kullanmaya başlamışlardır. İş hayatının insanlar için ifade ettiği önem büyüdükçe günlük hayat içindeki arzular iş hayatına da taşınmaktadır. İş hayatı bireyler için kişisel gelişim ve geliştirmek için bir sosyal eğitim çevre olarak yorumlanmaktadır. İnsan potansiyelini hedefler doğrultusunda güdülenmesi ve insan potansiyelinden iyi verim almayı gerektirmektedir (Keleş, 2011: 345).

Pozitif örgütsel davranış kavramı içinde barındırdığı bu temel özelliklerinden dolayı, psikolojik etkenlerin ölçülmesi, yönetebilmesi ve geliştirilmesi zorunlu bir hal almıştır. Bu vaziyet klasik işletmelerin, yönetme, geliştirme ve ölçme gibi yoğunlaştıkları genel sermaye türleri olan; sosyal, insan ve ekonomik sermaye türlerinden daha da fazlasına gerek duyulan ve bu sermaye türlerine ek olarak “psikolojik sermaye” kavramının literatüre girmesine sebep olmuştur (Polatçı, 2011: 33-34).

2.2.3. Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri

Psikolojik sermayeyi, kavram olarak iş görenlerin belirlenen amaçlar doğrultusunda rekabet avantajı sağlayabilmeleri şeklinde 2005 yılında açıklamışlar. Yapılan bu açıklamadan iki yıl (2007) sonra ise aşağıda açıklanacak kapsamlı bir tanımını yapmışlardır. Bu kapsamlı tanıma dayanarak; iş görenlerin psikolojik beslenmeleri, iyimserlik, öz-yeterlilik, umut ve dayanıklılık olarak söylenilmekte ve bu durum pozitif psikolojik sermaye olarak isimlendirilmektedir. Psikolojik sermaye, ilerleyen pozitif örgütsel davranış sahalarından biri olarak araştırma konusu 4 kavramla ifade edilmiş ve pozitif kavramlar kapsamında değerlendirilmektedir (Erkmen ve Esen, 2013: 23-24).



Şekil 2.Psikolojik Sermaye Bileşenleri

Kaynak: Kaya, 2012: 26.

2.2.3.1. Öz- yeterlilik

Öz-yeterlilik psikolojik sermaye bileşenleri içerisinde en geniş teorik temele ve araştırma desteğine sahip olduğu bilinmektedir. Öz-yeterlilik, genel itibarıyla “bireyin muhtemel durumlarla başa çıkmak için gerekli olan bir dizi eylemi nasıl iyi bir şekilde ortaya koyabileceğine” olan algısı veya inancı olarak tanımlanır. Luthans öz-yeterliliği kendine inanma olarak tanımlamıştır (Beyazgül, 2014: 13).

İlk olarak öz-yeterlilik, 1977 yılında Albert Bandura’nın yayımladığı “Öz-yeterlilik: Davranışsal Değişimin Birleşik Teorisine Doğru” makalesinde değinmiş olduğu bu kavram önemli kavramlardan biridir. Öz-yeterliliği Bandura (1977), kişilerin belirli davranışları

gerçekleştirmek ya da yetenek gerektiren birtakım işlerin üstesinde gelmek, kişilerin yeteneklerine güvendikleri inanç düzeyi olarak tanımlar (Şahin, 2014: 69). Bandura'nın Öz-yeterlilik hakkındaki araştırmaları; "sosyal-bilişsel öğrenme teorisi"ne dayanan bu kavramın temeli, kişilerin kendi yeterlilikleri hakkındaki farkındalıkları ve bu davranışları üzerine etkisi hakkında çalışmaları barındırır. Kişinin yapmak istediği davranış için gerekli olan motive edici unsurlara öz-yeterliliği de eklemiştir Bandura (Savur, 2013: 34).

Luthans ve Stajkoviç (1998: 66)'a göre öz-yeterlilik, "bireyin, verilen bağlam çerçevesinde belirli bir görevi başarılı bir şekilde tamamlamak için motivasyonunu, bilişsel kaynaklarını veya gerekli olan davranış biçimini harekete geçirme yeteneğine olan inancını ya da güvenini" demektir (Dinçer, 2013: 77). Diğer bir ifadeyle, kişilerin hayatlarını etkileyecek olayları kontrol altına alan, belirlenmiş bir performans düzeyini yakalayabilme yeteneklerine olan güvenidir (Dönmez, 2014: 71).

Youssef, Luthans ve Avolio (2007: 33) umut ve iyimserlikle alakalı gibi görünse de aslında şu soruların cevabının öz-yeterlilikle ilgili olduğunu belirtmiş ve desteklemiştir: Kendinize inanıyor musunuz? Performans gösterebilmek için nelere sahip olduğunuzu biliyor musunuz? Tüm bunların içinizde olduğunun farkında mısınız? (Kara, 2014: 18).

Öz-yeterlilik, yetenek ile karıştırılan bir kavramdır. Öz-yeterlilik bireyin içinde taşıdığı olduğu inançlardır. Yetenek ise bireysel kapasitedir. Öz-yeterlilik belli durumlarda ve sahalardaki kişinin becerilerini deneyerek başarabilecekleridir. Donald öz-yeterliliği, bu işte üstün performans gösterebilir miyim sorusu ile başlayan ifadeyi anahtar kelime olarak açıklar. Zor ve güç bir durumla karşılaşan kişi gerekli öz-yeterliliğe sahip ise bu durumdan kaçmak yerine bu durum ile yüzleşip halledilmesi gereken bir durum olarak görür (Şahin, 2014: 69-70).

2.2.3.2. Umut

Antik Yunan pagan mitlerinde umut kavramı, Pandora'nın kutusundan çıkan en son iyi ruh olarak geçmektedir. Psikolojik literatüründe umut kavramından bahsedilmesi ise 1950'li gelindiğinde görülmektedir. İlk olarak French ve sonraları ise Menninger, umudu terapatik (iyileştirici-tedavi edici), öğrenmeye motivasyon olma, sağlıklı olma hissi ve değişim kavramları ile ilişkilendirmiştir (Aybas, 2014: 82).

Charles Snyder, umut kavramını şimdilik kullanımı ile psikolojik literatürüne katmıştır. Umut kavramının tanımını Snyder "istenen şeyin elde edebileceğine dair

beklentilerle birleştiren arzu” diye ifade ederek umut kavramını beklentiler kavramı ile ilişkilendirmiştir. Snyder ve arkadaşları göre, umut iki unsurun birbiriyle ilişkili olduğu iki kavramdan var olmaktadır. İlki “agency” istek gücü ya da irade, ikincisi ise “pathways” amaca ulaştıracak yollardır. Umut hedefe gidecek yollarının varlığının algısının oluşmasından etkilenir ve amaçlara ulaşabilmek için sağlam bir irade ve istek gücü algılaması ile bütünleşir (Aybas, 2014: 83).

Öz-yeterlilik ve iyimserlilik, psikolojik sermaye bileşenleri her ne kadar bazı araştırmacılar tarafından birbirlerin benzeri olarak ele alsalar da Snyder (1996) psikolojik sermayenin umut bileşenini diğer bileşenlerden ayıran özelliğini ortaya koymaktadır. Snyder ve arkadaşları (1991), bu doğrultuda, umudu “hedefe yönelmiş enerji” ve saptanan hedeflere ulaşmak için sahip olunan “yol haritası” şeklinde umudu tanımlamışlardır. Yapılan bu tanım doğrultusunda “umut” psikolojik bir yapı olarak 3 kavramsal bileşenden meydana gelmektedir (Akt. Luthans vd. 2007: 545). Umudun bu bileşenleri: (1) motivasyon, (2) yol haritası ve sonucusu (3) hedefler olarak belirtilmiştir (Büyüköze, 2014: 23).

Umut düzeyi iyi olan bireyler hedeflerine giden yolda zaman zaman aksamalarla karşı karşıya kaldığında değişik yollar bulabilecek kapasiteye sahiptirler. Umut ve iş performansı arasındaki etkileşim çalışmaları yeni iken; eğitsel, atletizm ve klinik üzerine olumlu çalışmaları bulunmaktadır. Luthans’ın yaptığı çalışmalar, liderlerinin umudun iş ünitesindeki iş görenin iş tatminini ve finansal performansını önemli düzeyde pozitif etkilediğini göstermiştir (Erdem, 2014: 29).

Umut, çalışanlarda bir işi yapmayı isteklendirmeyi arttırdığı, işi pozitif olarak neticelendirmeyi fayda sağladığı ve umudun başarmak için hayal etmeyi ve işte maksimum çaba göstermeyi aracı bir unsur olarak önemi bilinmektedir (Geldi, 2014: 29).

Jensen ve Luthans umut düzeyinin artması için bazı fikirlerde bulunmuşlardır. Bunlar aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır (Yıldız, 2015: 27):

1. Hedefleri kontrol edebilecek şekilde ilerleme ve derecelendirerek ana hedefe ulaşma,
2. Ayırt edici ve güç olan kurumsal ve bireysel hedefleri tespit etme ve bunları sadeleştirme,
3. İçinde bulunan duruma göre eylem planlarını kapsayan seçenekli planlar geliştirme,

4. Dikkatleri, yalnız kesin sonuca yoğunlaştırma ve bununla beraber süreçten de hoşnut olma,

5. İşin yolunda gitmemesi durumlarda ve işe engel teşkil edecek durumlar yaşandığında bunlara dayanma ve hazırlıklı olma, başka bir deyişle ile meydana gelebilecek herhangi bir şeye önceden hazırlı olma bir yaklaşım sergileme,

6. Ana hedef gerçekliğe ve verimliliğe yakın değilse, lazım olan seçenekli tasarımların ne olacağı hususunda ve ne zaman gerçekleştirileceği konusunda hazırlıklı ve becerikli olma,

7. Doğru olmayan bir umuda sürüklendiğinde, bu yanlış umuttan nasıl ve ne zaman kurtulup yeni bir hedef belirleyebilirim konusunda gerekli yeteneğe sahip olunmalı ve hazırlıklı olmalıdır.

Umut kavramıyla ilgili yapılan tanımları incelediğimizde umutla ilgili farklı tanımlara rastlamak mümkündür; Korner, gelecekte olması istenilen fakat gerçekleşmesi kesin olmayan sonuçların elde edilmesine dair düşünce biçimi olarak tanımlamaktadır. Farran ise, insan hayatındaki önemine değinmiş; kişinin kendi dışındaki dünya ile iletişimde, düşünme süreçlerinde, duygusal tepkilerinde ve davranışlarında umutlu olma ya da olmamanın etkisinin olacağı ve umudun az ya da çok bireyler için hep var olacağını belirtmiştir. Ve Averill ise umudu, hislere dayalı olarak biçimlenen, kişinin arzuladığı sonuçları elde etmeye yönelik güdeleyici bir rol oynayan ve hedefleri ile arasında ortaya çıkan engellerle baş edilmesini sağlayan bir duygulanım olarak tanımlamıştır (Sarıca, 2015: 26).

Umut, pozitif psikolojik olarak; bireylerin en güç koşullarda bile güzel bir gelecek hayal edip buna bağlı olarak hedefler koymaları ve bu hedefler doğrultusunda yollarına devam etmeleri olarak tanımlanmıştır (Çınar, 2011: 11).

2.2.3.3. İyimserlik

Türk Dil Kurumu iyimserlik kavramını “genellikle her düşünce ve işi iyi olarak değerlendiren bir tutum ve kişilik özelliği” olarak tanımlamaktadır. Felsefe literatürü, İyimserliği daha kapsamlı değerlendirirken, iyimserliği “genellikle en iyi tarafından bakan, her koşulda iyi bir alternatif bekleyen yaşam görüşü” diye açıklamaktadır (TDK). Pozitif Örgütsel Davranış bünyesinde oluşan iyimserlik kavramı farklı meslek dallarına sahip kişiler ve halk tarafından da tanımlanabilen bir kavramdır (Bıyıkbeyi, 2015: 30).

Bireysel değişkenler olarak tanımlanan pozitif psikoloji sermaye bileşenleri; iyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve esneklik çalışma hayatında bireylerin işlerine olan bağlılığı ve iş memnuniyetini açıklayan unsurlardır (Kaya, 2016: 7).

Seligman'ın pozitif psikolojik sermaye unsurları içerisinde üzerinde daha çok yoğunlaştığı kavramlardan biri olan iyimserlik basit tanımıyla, bireyin olumsuzluklara ve istenilmeyen durumlar karşısında güçlü olabilmenin temel şartıdır. İyimserlik bu tanımla basit ve örgütsel davranışa etki etmeyen kavram olarak görülebilir. Carver ve Scheier (1992)'inin ifade ettiği gibi, etkisi sadece bireylerin kendi şahıslarında kendilerini daha iyi hissetmesi olarak kabul etmek büyük yanılgı olacaktır. Çünkü zor zamanlarda ve aşılması güç engellerle karşılaştığında, kişilerin bu durumlarla mücadelesinde iyimserliğin büyük bir etkisi vardır (Yaşın, 2016: 47).

Seligman (2006: 256-258) iyimserliğin organizasyonlardaki üç işlevinden bahsetmiştir (Yıldız, 2015: 28):

1. İyimser personelden daha iyi faydalanmak için bu personelleri ayrıcalık isteyen işlere yönlendirilmelidir (fon yöneticiliği, insan kaynakları, stresli işler ve yaratıcılık gerektiren işler gibi).

2. İş yaşamında performansı etkileyen tercihtir. Seçilen iyimser olarak kişiler baskı altında özellikle daha üretken bir davranış takınmaktadırlar. Bu açıdan çabanın ve yeteneğin tek başına eksik olduğu görülmektedir. İyimser kişilerin işe alınması eğitim maliyetlerini, işe giriş-çıkış sayısını azalttığını, gereksiz yere harcanan insan gücünü korumakta ne işletme açısından da üretkenliği ve iş doyumunu artırmaktadır.

3. İşletme faaliyetleri içerisinde iyimserliği yükseltebilmek için iyimserlik seviyesinin artırılması için gayret göstermek gereklidir. Bu bağlamda doğuştan iyimser olarak dünyaya gelen kişilerle, kaybetme oranı düşük işler dışındaki işgörenlerin iyimserliği öğrenmesi gerekmektedir.

İyimserliği birçok psikolog, kişinin tabiatında var olan kişisel özellik olarak değerlendirmektedir. Fakat örgütsel davranış bilimcileri ve diğer psikologların açıklamış olduğu kavramlarda bulunan eksiklik iyimserlik kavramında da olduğunu ve tespit edilmeyen noktaların olduğudur. Sofokles, Nietzsche (ilk çağ filozofları) ve Freud, Allport, Erikson ve Menninger (psikolog ve psikiyatrisiler) ilk olarak iyimserliği, kişinin bir özelliği olarak

görenler arasındadırlar. Bu bilim adamlarına göre iyimserlik bir hayal (*illüzyon*) dir. İyimserliği olumsuz olarak değerlendirmişlerdir (Karatürk, 2015: 67).

Peterson'a (2000) göre, iyimser özelliğe sahip bireyler, istenmeyen durumlar karşısında benim hatam değil (dışsal),bu yalnızca şimdi oldu (değişken) ve yalnızca bu olay (*spesifik*) olarak duruma bakarken; kötümser bireyler ise benim hatam (içsel),bu her zaman olacak (sabit) ve her olay (genel) bakış açısı ile görmektedirler (Tösten, 2015: 39).

M.Seligman (2002) iyimserliğin değişken bir yapıda olduğunu ve istenilirse eğitim yoluyla bireyler bu duyguyu geliştirilebileceğini belirtmiştir. İyimserliğin doğuştan bireylerde bulunan bir özellik olmadığını, sonradan öğrenilebileceği ve gelişmeye açık bir duygudur diye açıklamıştır. Bazı literatür çalışmalarında ise iyimserliğin, sabit ve değişmeyen bir özellik olduğu belirtilmiştir (Yetiş, 2016: 14).

Zamanı (geçmiş, şimdiyi ve geleceği) değerlendirmenin iki farklı düşünce tarzı vardır: İyimserlik (*Optimizm*) ve kötümserlik (*pesimizm*). İyimserlik, tüm zamanlara pozitif bir düşünce ile yaklaşır. İyimserlikte sonuçların olumlu olacağı düşüncesidir. Kötümserlik ise, olumsuz düşünce neticesinde yine olumsuz neticelerin çıkacağıdır. Pozitif psikolojik içerisinde iyimserlik çok tartışılan, ancak az anlaşılan bir kavramdır. İyimserlik, yalnız ileride oluşacak olan durumların pozitif düşünce eğilimi değildir. Küresel olumlu beklentileri de içermektedir, ancak bu beklentiler belirli nedenlere bağlıdır. Geçmişte yaşananları, şimdi olanları ve gelecekte yaşanacakları, olumlu ve olumsuz ifadelerde de kullanılmaktadır. Örneğin, fazla zaman ve enerji gereken bir pozitif konu için eğer olumlu ve pozitif bir üslup ile değerlendirilmiyorsa, burada iyimser olmadığı sonucu çıkar (Akbaba, 2016: 47).

Seligman'a göre (2002) "organizmanın defalarca kaçamayacağı cezaya maruz kalması dolayısıyla bu cezada kaçabileceği durumda dahi, kontrol edemeyeceğini düşündüğü için kaçmaya çalışmaktan vazgeçmesi" öğrenilmiş çaresizlikle ilgili yaptığı incelemelerde, kontrol edilemeyen şoklara maruz kalanların 1/3'ünün vazgeçmediği yani çaresizliği öğrenmediğini; kişinin çaresizliğe karşı savunmasız olup olmasının, sonucun nedenini neye atfettiğini gösteren "açıklama biçimine" (*explanatory style*) bağlı olduğunu belirtmiştir. Öğrenilmiş çaresizlik sonucu olarak atıfta bulunma teorisi (*attribution theory*) ne dayanan "açıklama biçimi" ortaya çıkmıştır (Yetiş, 2016: 14).

Bireyler, eylemlerin nedenlerini neye dayandırdıkları ya da ne şekilde ifade ettiklerine göre, iyimser ve kötümser olarak değerlendirilir. İyimser kişiler, yaşadıkları pozitif olayları

açıklama yaparken içsel olarak, sürekli ve genellenebilir nedenlere; negatif olayları ise, dışsal, kalıcı olmayan ve yalnız duruma özel nedenlere atıf yapar. Kötümser bireyler ise, iyimser bireylerin tersi yorum yapar (Akçay, 2011: 58).

İyimserliğin, iş yaşamında pek çok yararı bulunmaktadır. Yöneticilerin işe personel alımında aranan özellikler arasında iyimserliğin olduğu tespit edilmektedir (Kaya, 2012: 32). Seligman ve Schulman'ın iş hayatında iyimser bakış açısına sahip satış temsilcileri üzerinde yapmış oldukları çalışma, iyimser bireylerin, kötümser bireylere göre satış oranlarının daha yüksek olduğu göstermektedir. İyimser bireylerin işi bırakma oranı, kötümser bireylerin işi bırakma oranından daha az olduğu tespit edilmektedir (Battal, 2013: 5).

İyimser insanlar, yenilgilerini kendi hatalarından kaynaklı olmadığına inanırlar. Yenilginin sebeplerini içinde bulunan olumsuz şartlara, şansın iyi olmadığı ana ve diğer insanların bu yaşadıkları mağlubiyetlerin sebebi olduğunu düşünürler. Bu tür insanlar mağlubiyeti bir fırsat olarak algılayarak, başarmak için yeniden çalışmalara başlarlar. Kötümser insanlar ise hemen yenilgiyi kabul edip, motivasyonları bozularak tekrar başarmak için deneme yapmazlar (Dönmez, 2014: 75).

İyimserlik, yalnız gelecek zamanda iyi olayların olacağı beklentisi değil aynı anda, meydana gelmiş kesin bir olayın; pozitif veya negatif yönlerine bakılmaksızın, sebeplerini sıralarken, kişinin açıkladığı sebepler ve dayanak noktalarıdır (Yetiş, 2016: 13).

2.2.3.4. Dayanıklılık

Psikolojik sermaye bileşenlerinden psikolojik dayanıklılık, bireylerin karşılaştıkları zor, olumsuz, belirsiz olay ve deneyimler karşısında bireylerin uyum sağlama becerilerini devreye sokmaları duruma göre ayarlamaları olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin olumsuz durum ve olaylara yönelik kendilerini düzeltmeleri, hızlı toparlanabilme ve etkin sorun çözme kabiliyetlerini göstermelerini kolaylaştıran bir beceridir. Bireylerin kendini toparlaması ve olumsuz deneyim sonrası daha yüksek bir çaba ortaya koyması psikolojik dayanıklılık olarak tanımlanmaktadır (Kaya, 2016: 8).

Dayanıklılığı diğer psikolojik sermaye boyutlarından ayıran temel niteliği olumsuz olaylar karşısında hem reaktif hem de proaktif tavırlar gerekliliğidir. Dayanıklılık reaktif olarak, olumsuzlukların ve pozitif olsa da güç olayların iyimser bireylerde de sarsıcı etkisi olduğu ve bu nedenden dolayı kendilerini düzeltme ihtiyacı hissettiğidir. Dayanıklılık proaktif

olarak, birey için olumsuzluklar karşısında bir sıçrama tahtası veya yeni bir fırsat anlamına gelmektedir (Yetiş, 2016: 17).

Dayanıklılık, realitenin kabulü, güçlü bir değer yargısıyla hayatın anlamlı olduğu ve yaşam içerisinde meydana gelen sorunlara karşı güçlü bir inanç ile çare bulmak gibi unsurlardan oluşur (Aybas, 2014: 96). Dayanıklılık kavramı İngilizce de “resilience” olarak söylenilmektedir. Bireyin bir özelliği anlamında kullanılan dayanıklı olma ve İngilizce de “hardiness” kavramıyla benzeşmektedir. Kobasa (1979), sağlık ile stres arasındaki ilişkiyi açıklamak için dayanıklılık kavramını ileri sürmüştür. İçinde bulunan stresli ortamda bazı kişilerin diğer kişilere göre daha az stresli ortamdan etkileniyor olmalarını açıklamak için dayanıklılık kavramı ortaya çıkmaktadır (Kaya, 2012: 33).

Örgütsel davranış literatüründe psikolojik dayanıklılık yeni ve gelişen bir kavram olmakla birlikte, psikolojik dayanıklılıkla ilgili araştırmalar devam etmektedir. Psikolojik dayanıklılık günümüz zor iş yaşamıyla da ilgilidir. Luthans, Pozitif Örgütsel Davranış kriterleri ile Psikolojik Dayanıklılığın, gelişime açık olması, ölçülebilir olması ve iş yerlerindeki performansa uygulanabilir olması açısından birbirleri ile örtüştüğünü savunmaktadır (Beyazgül, 2014: 18).

Pozitif psikoloji öncesi yapılan psikolojik dayanıklılığın çalışmaların odak noktası; risk altında olan çocuklar, ergen döneminde sorunlu olanlar ve aile düzeyini bozuk olan bireyler gibi konular üzerinde araştırmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalarda, travmatik deneyimler geçirdikten sonra normal bir hayatı yaşayabilecekleri kadar güçlü kişiler “hayatta kalabilenler” olarak isimlendirilirken “istisna” kişiler olarak nitelendirilmiştir. Geleneksel araştırmalar, hayatlarında yaşadıkları sorunlu süreçleri atlatma gücü olanlar ve istisnai esneklik gösterenlere yoğunlaşarak “kim” psikolojik olarak dayanıklıdır ve psikolojik dayanıklılık gösteren kişilerin özellikler “nelerdir” sorularının yanıtlarını bulmaya yöneliktir (Tösten, 2015: 43).

Dayanıklılık, genel anlamda olumsuz olaylar karşısında etkili olduğunu düşünülecek ise, dayanıklılığın iş hayatında kötü şartlar ve durumlarda kişinin stresle mücadelesini kolaylaştırır. Luthans’a göre; umut ve öz-yeterlilik seviyesi üst düzey bir bireyin, sadece karşılaştığı problem ve çalışma gerektiren sorumluluklarını kabul etmek için çaba göstermeyecek, bunun yanında hedefe ulaşmak için alt hedefler belirleyecek, fırsatları önsezi ile görüp, birçok yol deneyerek engelleri aşacaktır (Battal, 2013: 6-7).

Şu an dünyasında, insan kaynakları büyüyen kitlesi ile diğer kesimlere ulaşmayı hedef alan örgütler, bu amaçlarına ulaşabilmek için yeni gelişmelere açık olmalı ve her an değişime hazır olmalıdır örgütler. Dayanıklılık örgüt kültürünün bir gereği olmalı. Çünkü değişimin örgüte zarar verici durumlardan korunması için dayanıklılık örgütler açısından önemlidir (Şahin, 2014: 76).

2.3. İş Tatmini Kavramı

Bu bölümde iş tatmini kavramının tanımı, iş tatminini etki eden faktörler, süreç kuramları, iş tatminin sağlamanın faydaları, iş tatminin sonuçları ve iş tatminin ölçülmesi ile ilgili bilgi verilecektir.

2.3.1. İş Tatmini Kavramı Tanımları

Kavram olarak iş, işin içindeki sorumlulukları, görevleri, çalışma şartlarını ve işin diğer hususlarını yazılı olarak açıklayan bir belgedir. İş tanımları yapılmasında işlem çözümleme çalışmaları sonucunda varılan bilgiler kullanılır; yapılacak her iş için çözümlenmeler var olduğu halde o zamana kadar varlığı bilinmeyenleri ortaya çıkarıp bilinçli ve dizgesel bir şekilde ana hatları ile hazırlanır. Bu bakımdan iş tanımı iş çözümleme çalışmalarının hem ürünü ve hem de uzantısıdır. İş tanımı ve iş çözümleme arasındaki ana farklılıklar şu şekilde açıklanabilir. İş çözümleme iş ile alakalı toplanan verileri ve bu verileri, bilgiye dönüştürerek sistematik bir şekilde ileten bir yöntemdir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1998: 53).

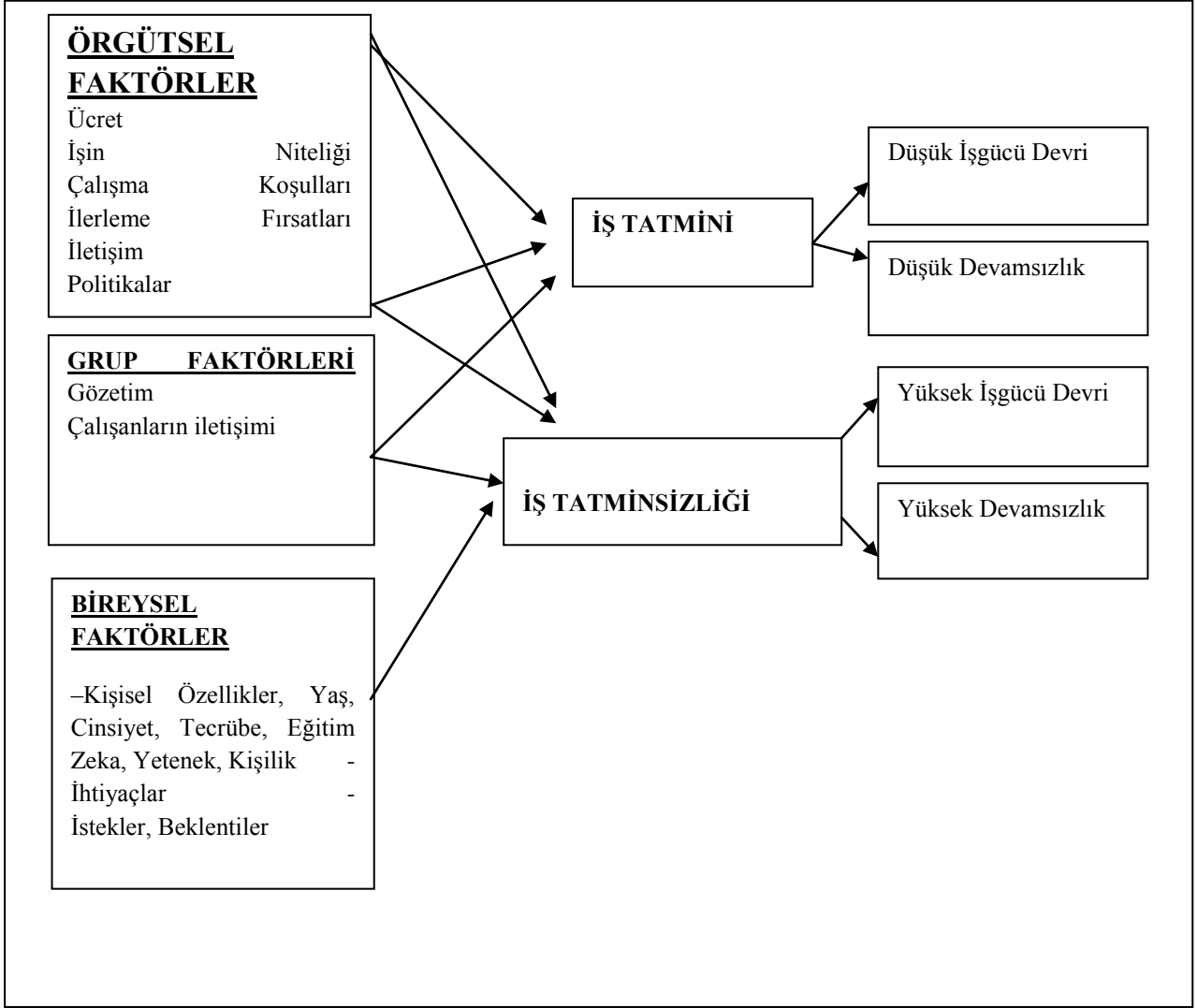
İş, örgüt ortamı içerisinde belirlenen zamanda faaliyette bulunan bireylerin, örgüt ile birey arasında karşılıklı olarak ilişkilerin oluşmasına sebep olan ve ücret karşılığında mal ve hizmet üretimidir. Tatmin ise, duygusal bir tepki türüdür, işe olumlu yaklaşmayı sağlayan iş tatminine etkendir (Kaymakçı, 2013: 63).

Literatürde iş tatminiyle ilgili birçok tanım vardır. Salomon Shamir'e göre iş tatmini, çalışanın yapmakta olduğu işinden dolayı kendini iyi hissetme derecesi olarak tanımlar. Bu sebeple de işin çalışan bakımında ne derece anlamlı olduğu ve ne kadar tatmin ettiğini belirten bir kavramdır (Sönmez, 2014: 5). Hoppock'ın 1930'lu yıllarda iş tatmini ile ilgili yaptığı tanım "Bireyin içinden gelerek işimden doyum alıyorum demesine sebep olan psikolojik, çevresel ve fizyolojik koşulların birleşmesidir".1970'lerde Locke ise iş tatminini "Bireyin işini ve iş tecrübelerini değerlendirmesi ile sonuçlanan keyif verici ve pozitif duygular" olarak tanımlar (Vural, 2014: 44).

Stone, Cranny ve Smith'in iş tatmini ile ilgili yapmış oldukları çalışmalarında uzlaşmış bir tanım göstermektedir. Bu tanıma göre iş tatmini; “bir kişinin istediği ve beklediği çıktılarla oluşan çıktılar arasında gerçekleştirdiği karşılaştırma sonunda işine karşı beslediği duygular bütünüdür” (Sevinç, 2014: 37). Steers ve Black'ın ifadesiyle iş tatmini; “kişinin işini veya işte elde ettiği kazanımlarından kaynaklanan hareketlilik veya olumlu duygusal durum” dur (Başdoğan, 2015: 48).

Genellikle iş tatmini işinden dolayı gösterilen memnuniyeti ifade eder. Ancak; iş tatmini aynı anda kişilerin, işinin değişik yönlerinin hakkında neler beklediklerini de göstermektedir. İşgörenler işini bütün olarak algıladıkları zaman işinden memnun olabilirler yalnız tüm olarak düşündüklerinde diğer koşulların (ücret, fiziki durum, çalışma yeri ve yönetim tarzı vs.) bazı durumlarından memnun olmayabilirler (Güler, 2014: 30).

İş görenler çalışma hayatında çalıştığı firma, çalıştığı işe ve iş ortamına ait birçok tecrübeler kazanmaktadır. İş görenlerin, çalışma yaşamı boyunca edindikleri izlenimler, kazanımlar, sevinçler, hüznler, yaşadıkları başarılar ve başarısızlıklar sonucunda iş görenlerin işlerine veya çalıştığı iş yerine karşı tutumları olmaktadır. Tüm bu tutumların sonucunda çalışanın, iş tatminini ifade etmektir. İş tatmini, çalışan kişinin fiziki ve zihinsel bakımından iyi olma durumu şeklinde açıklanır (Bulut, 2012: 30).



Şekil 3. İş Tatmini ve İş Tatminsizliği

Kaynak: Topçuoğlu, 2016: 48.

İş tatmini hakkındaki ilk çalışma, 1930'larda Elton Mayo tarafından Hawthorne çalışması ile başlamıştır. Fakat iş tatmini konusundaki bu çalışmaya kendi kendine bir kuram niteliğinde olmamıştır (Türk, 2007: 71).

İş tatmini genel bir kavram olarak, bireyin yaptığı işe karşı olan tutumlarıdır. Diğer farklı tutumlar gibi, bireyde iş tatmini de değer yarguları, davranışsal eğilimler, bireyin inançları, hisler, duygular ve benzeri karmaşık bir bileşimden oluşmaktadır. Fakat diğer tutumlar gibi izlenilebilir bir değişken değildir. İş tatmini, ancak kişinin söylemesi ile anlaşılabilir. İş tatmini aşağıdaki konularla ilgilidir (Polat, 2014: 20):

1. İş tatmini, çalışanın işinden sağladığı maddi çıkarlarla alakalıdır.
2. İş tatmini, çalışanın iş güvenliği ile alakalıdır.

3. İş tatmini, çalışanın üretimde duyduğu gururla alakalıdır.
4. İş tatmini, çalışanın işinden zevk alması ve işe uygunluğu ile alakalıdır.
5. İş tatmini, çalışanın gelecek için umut verici iş projeleriyle alakalıdır.
6. İş tatmini, çalışanın iş seyri ve iş hızı denetim yeteneğiyle alakalıdır.
7. İş tatmini, çalışanın iş ortamında pozitif insan ilişkileriyle alakalıdır.
8. İş tatmini, çalışan için iş yerin genel durumu ile alakalıdır.
9. İş tatmini, amirin çalışanlara olan tutumu ile alakalıdır.
10. İş tatmini, sendikal ilişkilerle de alakalıdır.

2.3.2. İş Tatmini Etki Eden Bireysel Faktörler

Çalışan bireylerin iş tatmininin yüksek olması, her yöneticinin işletmesinde olmasını arzu ettiği bir durumdur. Yöneticiler, iş tatminini daha da yükseltmek ve iş tatminin oluşması için, işletmenin imkânlarına ve deneyimlerine göre performans gösterirler. Kişisel ve örgütsel hedefleri gerçekleştirmede çok önemli bir yeri olan iş tatminin gerçekleştirilebilmesi için, öncelikle iş tatminini etki eden faktörler hakkında bilgili olmak gerekir. İşletme içerisinde çalışanların, işlerine olan ilgiyi etki eden unsurlar etkileşim halindedir. Sadece bir etken, çalışanın iş tatmini açısından olumlu bir etki yapsada, yalnız başına iş tatminini belirleyemez. Çalışanın iş tatminini etki eden faktörler bireysel faktörler ve örgütsel faktörlerdir (Bozkır, 2014: 47).

İşgörenler, yaptığı işi genel anlamda problem etmeyebilirler, ancak; çalıştığı işletmenin fiziki çalışma koşulları, verdiği maaş, kariyer yapabilme olanakları ve işletme yönetimi/yöneticileri gibi durumlarının birini sorun edebilir. Böyle bir durum işgörenlerin ve örgütlerin performansına olumsuz etki edebilir (Boymul, 2015: 9).

Bireysel faktörler, bireye ait özelliklere göre oluşmaktadır. Kişisel bir konu olan iş tatmini için, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kişilik, unvan ve benzeri faktörler bireyin yaptığı işinden memnun olması ya da olmamasına etken faktördür (Tırak, 2015: 50). Bireyin doğuştan sahip olduğu farklı özellikleri ile hayatta kazandığı deneyimler, bireyde iş tatmini oluşmasında önemli bir etkiye sahip olan bireysel faktörlerle ilgilidir. Bu açıdan bireyin cinsiyeti, kişiliği, eğitim durumu, unvanı gibi durumlar bireyin içinde yaşadığı durumun algılamasında etki etmektedir. Kişinin doğuştan sahip olduğu tüm özellikleri ve kişisel

vasıfları da kişinin yaşadıklarını ona göre içinde yorumlamasına neden olmaktadır (Vural, 2014: 50).

2.3.2.1. Cinsiyet

Bireyde iş tatmini oluşmasında cinsiyetin önemli bir etken olduğu tespit edilmektedir. İş görenlerin cinsiyeti, işlerine karşı olan tutumu göstermelerinde ve iş yerine karşı meydana gelen algıda değişikliğe sebep olabilir. Cinsiyet ile iş tatmini ilişkisini inceleyen çalışmalara baktığımızda görülüyor ki, verilerin bulgularla doğru orantılı olanların yanında, aynı şartlarda çalışan erkek ve kadın iş görenlerin iş tatmini ile ilgili farklılıklara rastlanılmamıştır (Gezer, 2016: 52).

Cinsiyet ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar, kadın ve erkek arasındaki iş tatmininin farklı olup olmadığı konusunda birbirleri ile aynı sonuçlar elde etmemişlerdir. Bazı araştırmalara göre erkek iş görenlerin iş tatmini yüksek, bazılarında göre kadın iş görenlerin iş tatmin düzeyi yüksek, bazılarında göre ise de, erkek ve kadın iş görenlerin iş tatmini arasında pozitif bir farka varamamışlardır (Akçay, 2011: 90-91). Toker'e (2007) göre otel işletmelerinde görev yapan çalışanlardan, kadınlar ve erkekler arasında iş tatmini düzeyi açısından kayda değer bir farklılık bulunmamaktadır (Koç, 2015: 70). Öte yandan iş dünyasında, kadın çalışanların evi finansal açıdan geçindirme konusunda, gerçek manada yükümlü olmadıklarından dolayı ve iş dünyasına yönelik isteklerinin erkeklere oranla daha az olması nedeniyle birbirine yakın şartlar bağlamında, erkek iş görenlere nispeten daha basit bir şekilde kadın çalışanların işlerinde tatmin oldukları düşüncesi yaygındır (Kösem, 2015: 107).

Hodson (1989) iş tatminine yönelik faktörlerle, iş kolu ile ilgili belirleyici özellikleri ortaya koymuş ve aynı olmayan iş kollarında çalışan bireyler arasında kadınların iş tatmin düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Hudson'a göre kadın çalışanların işine yönelik saygınlık anlayışları, kendine ait sorumlu olmadıkları durumlarda sorumluluk almayı istemeyi ve işlerin içinde ayrı türden birçok öge bulunan işlere algıları ile eğitim, gelir, bilgisi ve uzmanlığıyla bir işi yapmaya yeterli olma durumu erkeklere oranla daha düşüktür (Koç, 2015: 69).

İş-aile hayatı, kendi içindeki çatışması cinsiyete göre karşılaştırma yapıldığında kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla kendi içlerinde çatışma yaşadıkları bilinmektedir. Bu duruma sebep olan etken ise cinsiyetin beraberinde getirdiği sorumluluklardır. Erkeğin duygu ve davranışlarında kendi içinden gelen karar verme ve bu

kararı yerine getirme gücüne sahip olabildiği toplumlarda; erkek iş dünyasında da üstün kabul edilebilmektedir. Kadınların daha çok ev işleri ile ilgilenmeleri iş hayatında başarılı olmalarına engel olmaktadır (Akyüz, 2015: 17).

Bugental ve Centres'a (1966) göre, kadınların iş tatmin düzeyleri erkeklerin iş tatmin düzeylerinden daha yüksektir. Bunun nedeni kadınların iş ile ilgili sosyal faktörlere daha çok önem göstermelerinden kaynaklanmaktadır. Erkek çalışanların iş tatminini artıran faktörler arasında erkeklere kendilerini tanıtmaya ve ispatlama imkânı verilmesi yer almaktadır. Bayanların hayatında var olan kariyeri ve ailesel hayatındaki sorumluluğun fazla olması iş tatminine olumsuz yönde etki etmektedir. Garcia ve arkadaşlarına göre, iş tatmini oluşumunda bireylerarası etkileşim erkekler için önemli, bayanlar açısından pek önemli değildir. İş yaşam faktörü ele alındığında ise, bayanlar için bu faktör önemlidir ancak erkekler açısından fazla önemli bir etken değildir (Seyrek, 2014: 43-44).

Black ve Holden'ın çalışmalarına göre cinsiyet, iş doyumunu etkileyen önemli bir faktördür fakat belli bir noktaya kadar tutarlıdır. Black ve Holden; kadın psikologların uzmanlık, toplumsal saygı ve terfi imkânları bakımından tatmin düzeylerinin düşük olduğunu ifade etmektedirler. Öte yandan Kreman-Kaan ve Hansan ise kadınların görev yerlerinde daha fazla ödüllendirildiklerini ifade etmektedirler (Sarı, 2015: 32). Bu noktadan hareketle, cinsiyet ve iş tatmini kavramları arasındaki ilişkiler sürekli aynı sonucu vermemektedirler. Araştırmalara göre, bazı işletme veya sektörlerde kadınların iş tatmin düzeyinin erkeklere oranla daha yüksektir. Farklı işletmelerde veya sektörlerde ise erkeklerin iş tatmin düzeyinin kadınlara oranla daha yüksektir. Bununla beraber erkek ve kadın çalışanların iş tatmin düzeylerinin eşit olduğu işletme ve sektörler de bulunmaktadır (Alnar, 2015: 35).

2.3.2.2. Yaş

Çalışanların yaşı ve yaşam evrelerindeki geçen zaman, kişinin sorunlar karşısındaki durumu, toplum içindeki tutum, eylemleri ve bir iş ya da sorun konusunda düşünülerek verilen kesin yargı konusunda belirleyici olmaktadır. Bu sebeplerde ötürü çalışanların işle bağlantısı olan görüşleriyle ve davranışlarıyla yaşın tesiriyle bazı değişiklik olma durumu olabilmektedir. Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar, yaşın "U" şeklinde bir yakınlık olduğu algılanmaktadır (Gezer, 2016: 51).

İş hayatında çalışan bireylerden, yaşça büyük olanların, yaşça daha küçük olanlara göre iş tatmininin daha yüksektir. Bu durumun nedeni olarak; yaşlı büyük olan çalışanların, iş

hayatında isteklerini gerçekleştirmeleri ya da isteklerinin gerçekleşebilir olmaları gösterilmektedir. Yaşı küçük çalışanların iş tatminlerinin düşük olmasının sebepleri arasında; isteklerinin çok olması, daha iyi kariyer yapabilecek bir firma hayaline sahip olmaları, var olduğu halde varlığı daha önceleri bilinmeyen bir şeyi bulmak düşüncesi ve bu düşüncenin davranışlarına yansıyor olması vardır (Emre, 2016: 5).

Çarıkçı (2000: 165), yaşı 25'ten küçük olan çalışanların yaşı 25'ten büyük olanlara oranla daha fazla iş tatmini sahip olduğunu ifade etmiştir. Bu durum çalışanların, gerçekleşmesini istediği hayallerle ilgilidir. Yaşı 25'ten küçük çalışanların, gerçekleşmesi beklediği şeylerin az olmasından dolayı tatmin olabilirlikleri yüksektir. Yaşın büyük olması, yükselmek için yararlanılabilecek olan uygun koşulun sağlanması, verilen ödüllerin farklılaşması iş doyumunu oluşmasında önemli bir etkidir (Cellat, 2015: 41). Bireylerin yaşam evrelerinde geçen zaman (genç, orta ve yaşlı) içerisinde işlerine karşı olan davranışları, işlerini yorumlamaları, beklenti ve istekleri işlerine karşı olan memnun olma durumunu etkilemektedir (Yılmaz, 2015: 10).

2.3.2.3. Kişilik

Klasik Roma tiyatrosunda oyuncuların sahnede temsil ettikleri bir şeyin benzerlerinden veya başka şeylerden farkı ayırt etmek amacıyla yüzlerine maskeler takmaları, oyunu bu maskeler ile oynamaları ve takmış oldukları bu maskelere de "persona" adı vermeleri ile kişilik kavramı ortaya çıkmıştır. Böylelikle "persona" kavramı ile kişiler arasındaki değişiklikler, yani, bir kimseye özgü olan nitelikleri anlatılmak isteniliyordu. Allport'un araştırmalarına göre kişilik, "personality" kavramı ilk defa Çiçero'nun kaynaklarında rastlanıldığını ileri sürmüştür (Erdoğan, 1983: 235).

Kişilik, bireyi diğer bireylerden ayırmaya yarayan, bireyin kendine özgü nitelik ve nicelik bütün özellikleri içinde taşıyan kendine has bir sistemdir. Tanımda belirtilen kişinin içsel özellikler, kişinin, ruhsal yapısı, dışsal özellikler ise çevresel koşullar şeklinde değerlendirilmektedir (Yükselen, 2013: 129).

Hiçbir insan, diğerleri ile aynı kişilik özellikleri taşıma ve büyüme gizilgücüne sahip olmamaktadır. Hatta birbirlerine çok benzeyen ve benzeri ikizlerin bile, çok yakından takip edilirse, birbirlerinde farklı olduğu görülecektir. Boy farkı, deri yapısı, göz ve saç rengi, ağız ve kulakların şekli, burun gibi fiziki özellikler genel olarak soyaçekimdir. Kişinin, çevresi ile uyumu, fiziki organ olan beynidir (Tekok, Aytek ve Bumin, 1976: 149).

İş tatmini ile kişilik arasındaki ilişki araştırıldığında, dayanıklı, kararlarından dönmeyen, alt sosyo-gelir seviyesinin üstünden olan, inançlı, kendine güveni olan, yaptığı işe güvenen ve takdir edilmeyi beklemeyen, eleştiriye açık karaktere sahip kişilerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu açıklanabilir (Meriçöz, 2015: 31).

Kişilerin iş tatmin düzeylerinde değişiklik oluşturan diğer bir faktör de, bireylerin kişilik özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Vroom'un yaptığı incelemeler sonucunda, kişilerin işle ilgili reaksiyonlarının aynı olmadığını sebebi, bireylerin benzer olmayan güdüler, değerler ve yeterlilikleri ile ilgili olduğunu açıklar (Karahana, 2015: 40).

Kişilik iş tatmini üzerinde önemli bir etkidir. Bireylere işli ilgili yeteneklerini geliştirebilmek için eğitim seminerleri verilerek bireylerin verimlilik düzeyleri artırılabilir. Kişilikleri yeterli düzeyde gelişmeyen ve örgüt içerisinde kendi farkındalıkları yaratamayan işgörenlerin, zeki olmaları veya eğitim almaları gözetmeksizin örgüt için zararlı olacaklardır. Kişilik olarak tam gelişmiş, fakat istikrarlı bir şekilde çalışan işgörenlerin; hırslı olmaları, sadık ve sağlam bir karaktere sahip kişilerin iş tatminini sağladıkları ve problemlere realite bir yaklaşımla yaklaşım toplumsal beklentilere göre sorun çözmeye çalışacaklardır. Bu özelliklere sahip kişiler, yaşamdan sevinç duyarlar, çalışmaktan haz alırlar. Gelecek için umutludurlar, paylaşımcılardır, beraber iş birliği yapmaya açıktırlar. Örgüt için çalışanların kişisel nitelikleri, örgüt verimliliğini, gereken sonucu vermesini etki etmesinden ötürü istikrarlı ve davranışlarında uyum olan kişilikli işgörenlerin, örgüt açısından faydalı olacağı bir realitedir. Bu bakış açısı ile iş için doğru kişi tercih etmek, örgütü kuşatan psikolojik atmosfer ve beklenen sonuca varabilmek konusunda önemlidir (Demir, 2015: 47).

Eren kişiliği şöyle tanımlamaktadır; “Kişinin kendini değerlendirmesinde, fizik yapısıyla, zihniyle ve ruhsal özelliklerini bilmesiyle ilgili bilgisidir. Öyleyse, kişinin özyapısı; bireyin kendisinde olanları değerlendirmesi ve kendisine doyum ve fayda getirecek bir konuma geçmeyi istemesidir. Kişinin diğer insanlar açısından kişiliği, kendisinin toplum içerisinde belirli niteliklere ve görevlere sahip olmasıdır. Kişiler fiziksel görünüşleri ile olduğu kadar tutum ve davranışlarıyla da birbirlerinden farklılıklar gösterirler” (Kayabaşı, 2015: 47).

Psikolojik mekanizmalar, kişinin kendi çevresini kavramasında yardımcı olur ve bireyin çevresiyle etkileşim üzerine etki eder. Psikolojik mekanizmalar, kişiliğin tamamlayıcı parçası olduklarından kişi, çoğu bir psikolojik mekanizmanın içinde olduğunu farkında

olamaz. Psikolojik mekanizmalar, aşağıda belirtilmektedir (Tekok, Aytek ve Bumim, 1976: 180-181):

- Yargıların Tasfiyesi (*Sublimation*)
- Çabaların artırılması
- Özdeşim
- Dengeleme
- Yeniden yorumlama
- Meşguliyet
- Bahane bulmak
- Dikkat çekme
- Tepki yaratma
- Hayal kurmak
- İftira etmek
- Vazgeçme
- Hatırdan çıkarma
- Geçmişe dönüş

2.3.2.4. Eğitim Durumu

Eğitim, kişiliğin gelişmesi bakımında çok önemli bir yer teşkil etmesinden dolayı, diğer faktörler içerisinde iş tatminini en çok etki eden faktörlerin arasındadır. Bireylerin hayata bakış açısını geliştirir, eğitim düzeyi yüksek işgörenler yaşadıkları olayları ve durumları daha iyi yorumlayabilir ve yaşananları gerçek bir bakış açısıyla analiz edebilirler (Bozkır, 2014: 49).

İş hayatına atılan eğitimli insanların, iş tatmini ile eğitim düzeylerine ilişkin tatmin dereceleri, kişinin aldığı eğitim ile iş için gerekli olan bilgi ve yetenek ilişkisi bakımından inceleyen bir araştırmada, bireyin aldığı eğitim düzeyinin iş için ihtiyaç duyulandan daha fazla eğitimli olması halinde ortaya iş tatminsizliğinin oluştuğudur. Eğer iş için ihtiyaç duyulan eğitim düzeyinin orta derecede yüksek ise, iş tatmini ve eğitim düzeyi arasındaki ilişki çok az bir fark olduğu görülmektedir. Alakalı durum ise, çalışanın eğitim düzeyinin yüksek olması, kendisini var olan işe nispeten ustalaşmış gören bir çalışan olduğu ve bu durumun kendisini özel algıladığından kaynaklandığı varsayılmaktadır (Kösem, 2015: 110).

Eğitim seviyesi çalıştıkları iş icabı değişiklik gösteren işgörenlerde iş tatmini aynı orantıda karşılıklı olarak birbirini etkilediği, aynı iş kolu içerisinde çalışanlar arasında incelenen birçok araştırmada eğitim seviyelerinin çalıştıkları iş için yüksek olduğu düşüncesinde olan çalışanın olduğu neticesine ulaşılmıştır. Bundan dolayı bu düşüncede olan çalışan kesimin, iş tatmini açısından memnun olmadıkları ve olumsuz etkilemektedir. Eğitim düzeyleri yüksek çalışanların, bekledikleri geliri elde edemediklerinden ve mecburi bir çalışma yaptıklarından dolayı iş tatminleri de çok alt seviyede olmaktadır. Eğitim düzeyleri yüksek işgörenler, hak etmedikleri pozisyonda olduklarını düşündüklerinden dolayı kariyer yapmak ve istedikleri pozisyonda çalışabilmek için, arzularında ve gayretlerinde artış olacaktır (Ergül, 2015: 29-30).

Eğitim ve iş tatmini arasındaki en olumsuz yanı, bireyin iş dünyasındaki isteklerinin eğitimin büyük oranda artırdığı ifade edilmektedir. Eğitim sonunda iş dünyasına dâhil olan birey, aldığı eğitim seviyesine göre iş bulmakta güçlük çekiyor ve st eğitim düzeyi istenmeyen ortaöğretim ve ortaokul mezunlarının başvuruları kabul edildiği işlerde, istihdam etmek durumunda kalmaktadır. Bu sebeplerden dolayı kişide işine karşı hoşnut olmama durumu ve iş tatminsizliğe neden olabilmektedir (Limoncu, 2015: 29).

Eğitim eşitleri dört farklı biçimde verilmektedir. Eğitim eşitleri şu aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Sürgit, 1978: 115):

- Uzmanlık Eğitim
- Temel Eğitim
- İntibak Eğitimi
- Tazeleme ve Yenileme Eğitimi

“Eğitim ve Geliştirme Metotlarına Psikolojik Yaklaşım” başlığı altında toplanan yöntemlerin bir diğer adıdır. Üstün bilim adamlarından Robert R.Blake ve Jane S.Mounton’un açıklamalarına göre, uygulanan bu program başlatıldıktan bir yıl sonra, n yapmış büyük bir petrol firmasında,% 27,4 oranında üretim arttığı tespit edilmiştir. Herkeşe bilinen nl, Harward niversitesi psikolojik profesörlerinden David C.Mc Clelland da, bu yöntem sayesinde, büyük bir firmada yöneticinin başarma gücünü arttığını ifade etmiştir (Yozgat, 1980: 363).

Eğitim her açıdan çok önemlidir. Şayet herhangi bir ülkede eğitim sistemi ve koşulları iyi durumda ise, işe yerleŐtirilecek personel de nitelikli bir özelliğe sahip olacaktır. Bunun tersi durumunda ise, ülke görevlisi yetiŐtiren kamu kuruluşları gerekli donanıma sahip oluŐturulmamıŐsa, ülke yönetimine de iyi personeller yetiŐtirilmeyecektir. Türkiye Cumhuriyeti, bağımsızlığını kazandığı ilk yıllarda, harf inkılbından dolayı okuma-yazma oranı bir anda sıfıra düŐmüŐ ve o günkü lim düzeyinde olan birçok insan cahil kalmıŐtır. Bunun sonucunda, cumhuriyetin ilk dönemlerinde özellikli kamu görevlisi sorunu yaŐanıyordu. Okuma-yazma bilmeyenler, bugünkü ilkokul mezunu bile olmayan kimseler kamu görevlisi olabiliyordu. Ancak, bugün böyle bir durumun söz konusu olamadığını ifade edebiliriz. Tersine, birçok kimsenin niversiteye yerleŐemediđi, yerleŐen ve mezun olan lisans mezunları da istedikleri iş imkânı bulamadıklarında iŐsiz kalmaktadırlar (Tortop, Aykaç, Yayman ve zer, 2010: 131).

Eğitim, insan hayatının vazgeçilmez unsurları arasındadır. Bu bakımdan bireyleri etkileyen öğrenme faktörlerine değinmekten fayda vardır. Bu faktörler aşağıdaki gibidir (Tekok, Aytek ve Bumin, 1976: 156-157):

1. Faktör, önce, eğer, bireyin tepkilerine karşılık ödüllendirme yapılırsa
2. Faktör, uyarıcının frekansıdır-sıklığıdır
3. Faktör, dllendirme derecesidir
4. Faktör, performans ve başarı arasında geçen süredir
5. Faktör, eski, çeliŐkili Şekilleri ‘‘ğrenmemedeki’’ zorluktur
6. Faktör, tepki vermek için gerekli gayret öğrenmeyi etkiler.

Eğitim için diğer bir önemli husus, bireylerin öğrenme düzeyleridir. Öğrenmeyi etkileyen faktörler; tre özgü hazır oluş, genel uyarılmıŐlık hali ve kaygı, olgunlaŐma, yaş, zek, güdülenme, dikkat ve aktarım (transfer) dir. Aktarım iki Şekilde gerçekleŐmektedir. Bunlar; olumlu aktarım ve olumsuz aktarım. Olumlu aktarım: Geleceği aktif kolaylaştırma: nce ğrenilenlerin sonra ğrenilecekleri kolaylaŐtırmasıdır. Olumsuz aktarım: Geleceğe engel olma: nceki ğrenilenlerin unutulması, yeni öğrenilenler ile karıŐtırılması ve gleŐtirilmesidir. ğrenme düzeylerini Şu Şekilde sıralamak mümkündür (Tekok, Aytek ve Bumin, 1976: 157-158):

- 1) Farkında olmak
- 2) Tanımak
- 3) Anlatmak
- 4) Anlamak
- 5) Kullanma
- 6) Genelleştirme
- 7) Kendine mal etme

Kişiye has öğrenme yöntemleri bireyden bireye farklılık göstermektedir. Birey, bu konuda kendini tanımalı ve kendini ona göre geliştirmelidir. Kişi, kendisi için hangi öğrenme yolu daha hızlı ve kolay ise, o öğrenme yoluna yoğunlaşmalıdır. Bir bireyin öğrenme yolları genel başlıklar altında şöyle sıralanmaktadır (Tekok, AYTEK ve BUMİN, 1976: 152):

- Taklit ile öğrenme
- Gıpta ile öğrenme
- Alışkanlık ile öğrenme
- Harekete geçirerek öğrenme

2.3.2.5. Statü

Statünün değeri toplumdan topluma değişiklik göstermektedir. Fransızlar, daha çok yüksek statüye değer vermektedirler. Ülkeler, statünün oluşturma konusunda da farklılık göstermektedirler. Asyalılar, Latin Amerikalılar statülerini işletmelerdeki konumlarından ve ailelerinden almaktadırlar. Buna karşı ABD ve Avustralya'da statülerini ve unvanlarını aile soyundan çok başarıya odaklanmaktadır. Eğer kendi kültürümüzden olmayan herhangi bir kimse ile etkileşimi halinde, kimin hangi unvana ve statüye sahip olduğunu bilmek çok önemlidir. Japon kültüründe bürü genişliğinin ne manaya geldiğini bilmeyen biri İngiliz kültüründeki soy ağacı ve sosyal sınıf önemini anlamayan bir ABD'li yönetici farkında olmadan paydaş meslekteki arkadaşını beklemediği bir davranışla veya bir sözle gönlünü kırabilir ve kişiler arası aktifliği azaltabilir (Erdem, 2013: 300).

“Statü” kavramı, birçok özellik içinde, kişiyi, toplumun diğer bireylere göre konumunu belirtmek için kullanılmaktadır. Statü, kişiye içinde bulunduğu küme tarafından verilir ve sebeple, kendi başına hayatını devam ettiren bir kişiye bu manada herhangi bir statü

taşımaz. Yöneticinin vermiş olduğu kararların çoğu bir işyerinde belirli kişi veya grupların birbirlerine göre konumu direk etki yapacağında, genellikle “örgütsel sorunlar” sayılan sorunlar, temelinde statü sorunları oluşturmaktadır (Tutum ve Cem: 1976: 183).

İşletmenin örgütsel yapısal yapısı incelendiğinde; görünen ilişkiler sisteminin açık olarak tanımlanmış ve sembolleri belirlenmiş olan statülerden oluşan bir davranış düzlemi ilişkileri olduğu görülür. İşletme yapısına ve büyüklüğüne göre çok sayıda statünün bir araya gelmiş olan kuralları belirli bir davranış düzlemidir. Böyle bir yaklaşım esas alındığında öncelikle işletmenin çok sayıda statüden oluşan bir ilişkiler topluluğunun bünyesine aldığı kabul edilecektir (Erdoğan, 1983: 74).

Bütün organizasyonlarda statü sistemleri vardır ve bunlar organizasyonun temelleri arasındadır. Şimdi şu sorular sorulacaktır: Statü, organizasyonun içinde bulunduğu toplumdan ve bunun geleneksel davranış ve tutumundan mı alınmıştır? Böylece çok eski geleneklerin bir sonucu mudur? Bu sorulara şöyle cevap verelim: Statü sistemleri kişilerin gereksinimlerinden ortaya çıkmıştır. Bu sorunun beş yanı vardır, bunlar aşağıda belirtilmektedir (Hatiboğlu, 1993: 236-237):

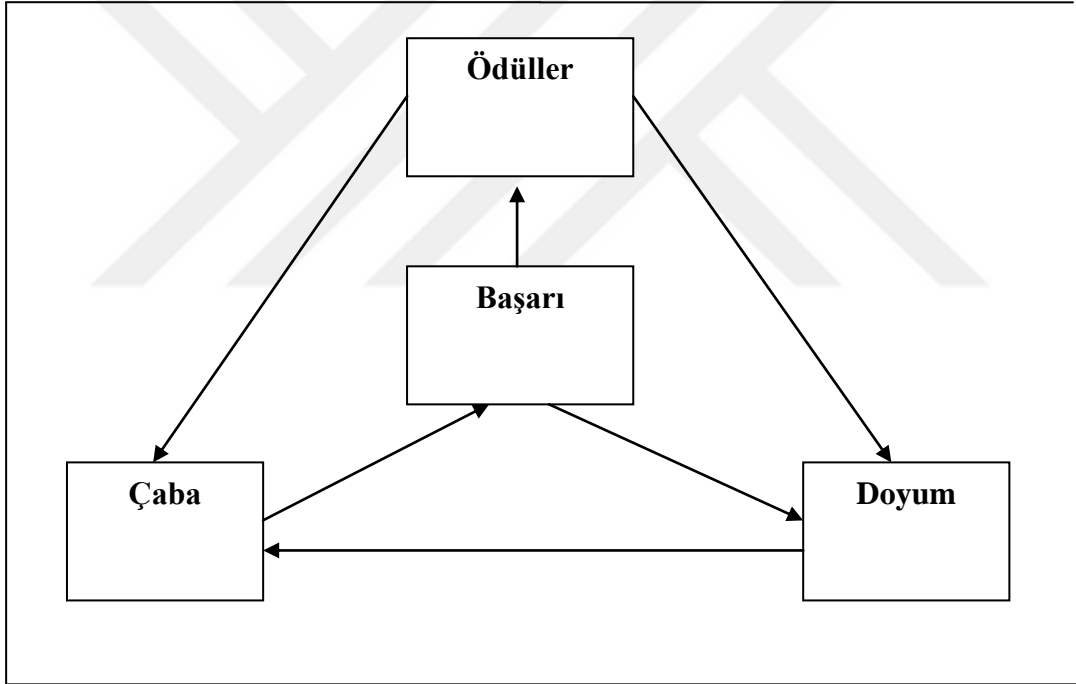
- Kişilerin yetenekleri farklıdır.
- Değişik işleri yapmaktaki zorluklar farklıdır.
- Değişik işlerin önemleri farklıdır.
- Biçimsel statüler organizasyonların ve toplumların işleyişinin zorunlu bir aracı olabilir.
- İnsanların dürüst ve sağlam karakterli kalmaları zorunluluğu ortaya çıkabilir.

Bir organizasyondaki insanların yeri ve durumunu onların sahip olduğu statünün puanları ile ölçebiliriz. Statü organizasyonlarda personele verilen unvan ve payelerdir. Bunlar organizasyondaki insanları birbirinden ayırır ve bunları bir sıraya koyar. Statü bir mukayese ve sıralama ifade eder. Yoksa yalnız olan bir tek kişi için statü anlamlı değildir. Mukayese sonucunda birinin diğerinden daha iyi, daha yüksek, daha önemli olduğu söylenilir. Statüde bir değer yargısı vardır. Statü, organizasyonda bir kişinin hakları, imtiyazları (üstünlük),ödevleri ve çıkarları ile belli olur. Veya ters tarafından bakılırsa statüler sınırlamalar, davranışlarla ilgili yasaklardır. Bunları hepsi dışarıdan görenlerin izlenimleridir (Hatiboğlu, 1993: 235).

Özkalp (2013)'e göre unvan ile iş doyumunu kavramları birbiriyle etkili bir bağa sahip iki kavramdır. Kişinin unvanı arttığı oranında iş doyumunun da artacağı konusunda bir düşünce belirlenmiştir. Bunun tersi durumunda ise işgörenin mevcut olarak işlerini yürüttüğü unvandan daha düşük bir unvandaki işe yönlendirilmesi doyum bakımından olumsuz bir durumun yaşanmasına neden olacaktır (Kösem, 2015: 113).

2.3.3. İş Tatmini Kavramı ile İlgili Kuramlar

Süreç kuramları, kişi davranışının nasıl başladığı, nasıl devam ettirdiği ve nasıl durdurulduğu sürecini açıklamayı hedefler (Polat, 2014: 42). Süreç teorileri nelerin motivasyona sebep olduğunu inceleyen teorilerdir. Bu teoriler motivasyon süreçlerinin davranış biçimini nasıl bir şekle sahip olduğunu araştıran konuları incelemektedir (Kösem, 2015: 141)



Şekil 4. Cranny ve Smith'in Süreç Modeli

Kaynak: Sönmez, 2014: 37.

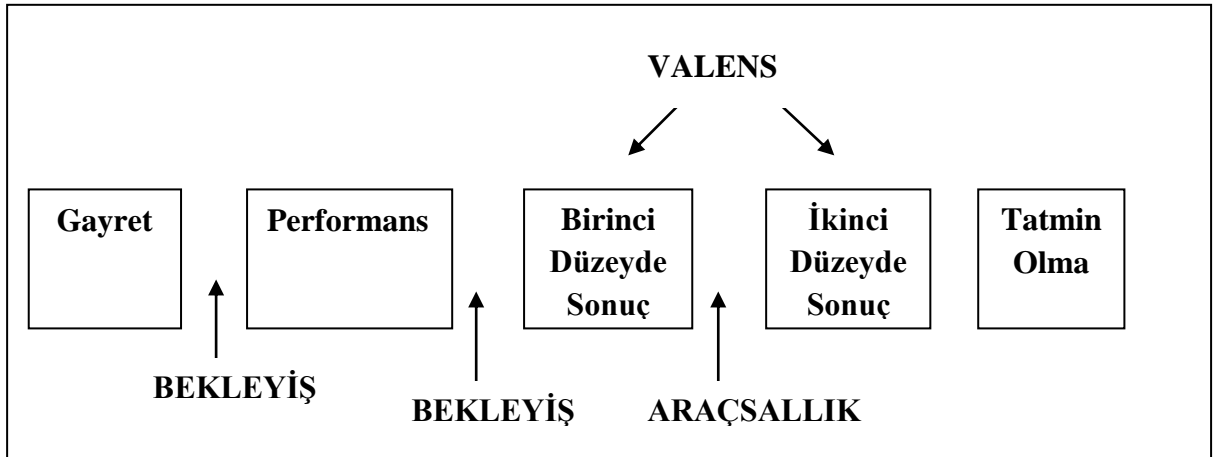
Aynı çağda yaşayan sosyal bilim adamlarının sosyal sistemin; yapısal özelliklerini çözümlenmede, sorunu ele alış biçiminde karşılaştırmalı yaklaşım yapmadan önce, daha önceki ana yaklaşımları olan organik ve mekanik yöntemlerdi. 20. yüzyılda özellikle, süreç yaklaşımı Amerikan sosyologların düzenlediği bir metottur. Park, Mead, Burgess'inde aralarında olduğu bu üçlü grup bu kuramın öncüleri olduğu "Chicago School" sosyal dokunun tanımlanmasında süreç kuramını esas almışlardır. Sosyal bilimlerin çözümlenmesinde süreç kuramı gerçek

itibarıyla Chicago Okulu kadar yeni olmamaktadır. Devletlerin geçirdiği aşamaları açıklarken İbni Haldun, ortaya süreç kuramını koymaktadır. Engles ve Marx açıklamaya çalıştıkları dialectic yaklaşımda süreç yaklaşımın farklı bir boyutunu oluşturmaktadır (Erdoğan, 1983: 389).

2.3.3.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

Beklenti kuramı, örgütsel davranışlarının sebepleri açısından deneyle kanıtlanmamış olmakla birlikte kanıtlanabileceği umulan, mantıksal bir sonuç çıkarmaya dayanak olarak öne sürülen kuramsal düşünce ya da önerme denilebilir. Birinci önermeye göre, bir eylemin yapılmasına sebep olan etkenler, kişinin kendi içsel özellikleri ve içinde bulunduğu çevre ile ilgili şartlarının yönlendirilmesi ile belirlenmektedir. İkinci önerme ise, her bir bireyin diğer bireylerden ayıran farklı istekleri, hedefleri, ihtiyaçları ve amaçlara sahip olmasıdır. Benzer şekilde her bir insanın beklediği ödül çeşidi de diğerlerinden farklı olmaktadır. Üçüncü önermede ise, insanların bekledikleri ödüllere kavuşturacak akış yönü sürekli değişen eylem şekilleri içerisinde algılarına göre tercih yapmak durumundadırlar (Sönmez, 2014: 28).

Şekil 5'de de görülebileceği üzere, beklenti kuramının üç temel ögesi vardır. Bunlar; valens, araçsallık ve bekleyiştir.



Şekil 5. Vroom Motivasyon Modeli

Kaynak: Sönmez, 2014: 37.

Bu kuramda kişinin, eylem yönünü, gücünü ve öncelik sırasını belirleyen iç ya da dış dürtülerin etkisiyle eyleme geçmesi veya öğrenmeye geçmeye istek ve eğilim olarak bekleme süresi ve arzuladığı şeyin derecesi diye vurgulanmaktadır. Bundan dolayı bireyin sonucunu

beklediği bir şey, kişinin o şey için istek oranında güdülenmeye neden olmaktadır (Başdoğan, 2015: 57).

Bu teorinin, bireyin bir durum ya da olay karşısındaki bakış açısı şu şekillerde olmaktadır (Seyrek, 2014: 38):

- Bu tutumu (bir sorunu ele alış biçimi, bir kimsenin bir sorun karşısında aldığı durum, tutulan yol, davranış) seçersem elde edeceğim şey sonucun iyi olmasını nasıl etkileyecek? (Beklenti algısı)

- Belli bir düzeyde performans göstersem beklentim nasıl olacak? (Araçsallık algısı)

- Burada neticelenen sonuç karşısında bendeki değer algısı nasıl olacak? (Değer algısı)

Edward Tolman (1932) ve Kurt Lewin'in (1938) yapmış oldukları çalışmalar sonucunda örgütsel olay, düşünce ve duygu olarak kişinin, eylem yönünü, gücünü ve öncelik sırasını belirleyen iç ve dış dürtülerin etkisi ile eyleme geçmesi hususunda, denklik kuramına göre daha açıklanması güç olan, ancak gittikçe değerli olan kuramların önde gelen bekleyiş kuramının, bireylerin çalışma yerlerindeki eylemlerine uyarlayan kişi Victor Vroom (1964) yapmıştır (Kaymakçı, 2013: 28).

Günümüz iş dünyasında, çalışanlara bekleyiş teorisinin uygulanabilirliği zor bir uygulama olarak düşünülebilmektedir. Fakat yönetim pozisyonunda çalışanlara yararı olabilir. Çünkü bu teori üzerinde bir pozitif yön varsayılan sonsuza doğru kişinin amaçlarına ulaşma hususunda göstereceği davranış şekillerinin neler olabileceği öngörülebilir ve bu açıdan yönetimin verimliliği artırma ve güdülenme konusunda, yönetim için önemli bir bilgiyi oluşturacaktır (Kösem, 2015: 142-143).

2.3.3.2. Adams Eşitlik (Denklik) Kuramı

Bu teorinin üzerinde durduğu, bireylerin iş başarılarında tatmin olma dereceleri, çalıştıkları yerle ilgili olarak dikkatlerini işyerine yönelterek işyerindeki eşitlikle ilgilidir. Kişinin kuruluşa kazandıklarına bedel olarak, kuruluşunda kendisine kazandırdıklarını denk görürse güdülenecektir. Kuruluşun kişiye kazandırdıkları eğer fazla ise, kişi bu durumda daha çok motivasyon sağlamış olur (Sevinç, 2014: 47).

Güdülenme teorisi olan R.Stacy Adams'ın geliştirdiği bu teoride, Adams iş doyumunu ve iş tatminsizliği konusunun anlaşılmasına yarayan önemli bilgileri ve düşünceleriyle yol

göstermiştir. Teoriye göre; kişinin gösterdiği performans ile iş tatmin düzeyi hizmet verdiği işletme ile ilgili olarak idrak edilen denklige bağlı olduğu açıklanmaktadır. Bireyin yorumladığı, girdi-çıktı eşitliğine göre kendi iş doyumunu hesaplamakta ve performans sergilediği emek-sonuç ilişkisini, beraber çalıştığı diğer çalışan kişileri emek ve sonuçlarıyla ilişkisi yönünde değerlendirme yapmaktadır (Ergül, 2015: 39).

Kişiler kendilerini değerlendirirken, çalıştıkları yerlere girdi olarak; yetenekleri, harcamış oldukları enerjileri, zekâları, bilgileri, deneyimleri ve bunlarla birlikte kazandıkları başarılarıyla kendilerini ispatlayarak işletme içerisinde karşılaştırma yapmaktadırlar. Çalıştıkları yerlerde çıktı olarak da; aylık olarak aldıkları ücret, işletmenin vermiş olduğu ödüller, edindiği mevki, ikramiyeler ve bu gibi değişkenler ile yönetim bazında iş güvenliği ve çalışma şartlarının geliştirilmesi gibi konular görülmektedir (Yoğun, 2014: 65).

Eşitlik kuramı, insanların kazanmış oldukları kazançların adaletli bir şekilde olmasını açıklar. Bu kuramın ana dayanağı çalışanların işin yapılması için harcanan bedeni ve kafa gücü ile ortaya koydukları yapıtlar sonucunda, işletmenin amacını gerçekleştirmek için işletmeyi yöneten kişilerin, pozitif veya negatif durumda, tüm çalışanlarına eşit bir şekilde tutum sergilemelerini beklemekte ve incelemeleri bu kapsamdadır (Emre, 2016: 16).

Örgütsel adaletin üç temel özelliği vardır. Bu özellikler aşağıda belirtilmiştir.

İşlem adaleti: Adaleti, belirli birtakım kurallara ve yöntemlere uygun olarak karşı karşıya getirip birbiri üzerine etkilendirme yöntemiyle; hak ve hukuku gözetme ve yerine getirme anlayışıyla nasıl bir yöntem seçtiğini açıklar. Dağıtım mekanizmasının ne şekilde karar aldığını; objektif ya da subjektif bir dağıtım yapıldığı inceler. Bu dağıtım iki türdür. Birincisi; karar verilmeden önce belirli dağıtım uygulamaların ve bu uygulamalarının biçimselliğiyle alakalıdır. Karar verilmeden önce işyerinde çalışanların düşüncesi alınır. İkincisi ise; karar verme merhalesinde karar vericilerin siyasetini ela alır. Çalışma ortamında karar verilirken adaletli karar vermeyi etki eden birtakım kurallar vardır. Bu kurallar (Seyrek, 2014: 41):

- Karar alınırken, alınan kararların birbiri ile aynı olmalıdır.

- İşgörenlere karşı karar alınırken, yeterli kanıtı dayanmayan olumsuz yargılar yapmaktan kaçınma.

- Karar alınmadan önce belirgin bilgiler edinmeli ve bu bilgilerin doğruluğunu araştırmak

- Verilen kararlar karşısında başa tepkiye hazırlıklı olunmalıdır.

- Alınan kararların ahlaksal her türlü tartışmanın dışında sayılmalıdır.

Dağıtım adaleti: Bu adaletin zihniyeti; işletme içerisinde çalışanların hisseleri mevkilerine ve yaptıkları iş temel alınarak dağılan paydır. Bu pay; para, mal ya da toplumsal açıdan olabilir. Hisse alan bireyler dağıtımın adaleti konusunda araştırma yapacaklar ve adaletli bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığını tartışacaklardır. Bu dağıtımın sonucunda iş tatmininde artış ya da azalış algılarına göre etkili olacaktır.

Kişiler arası etkileşim: Adalet yorumlamasını, çalışan insanlar ve yöneten kişiler açısından ilgilenmektedir. Yönetim pozisyonunda olanlar karar verirken, verdiği kararların çalışan insanlara ne şekilde ifade edeceğini ve anlaşılabileceği bir açıklama biçimi hakkında dşunmelidir. İşgörenlerin ve yönetimin birbirlerini anlamaları önem teşkil etmektedir. İşgörenler, kendilerine saygı duyulmasını isteyeceklerdir. alışan insanların olası yanlış bir algılama sonucunda, yönetime karşı olumsuz davranış sergilemesine sebep olacaktır.

2.3.3.3. Skinner'in Pekiştirme Kuramı

Güçlendirme veya pekiştirme kuramı diye nitelendirebileceğimiz bu kuramın temellerini Pavlov, Watson ve Deshil'de almaktadır. Kuramın temel özelliği; bireyin kendisini ve çevresinde gelişen olayları kavrama, algılama, tanıma ve farkında olma gibi insanda doğal olarak bulunan, bir şeyi yapabilme gücünü ve doğal yatkınlığını yok sayarak bireyin nesne ve madde ile nitelikleri bulunmayan durumuyla alakadar olmayan bu kuram, davranışıl bir tutum sergileyerek davranışı çevresel unsurlara bağlar. Bu kuram bu sebeple ğrenme Bölümü'nde daha geniş bir şekilde ele alınmaktadır. Ayrıca bu kuram farklı bir bakış açısıyla Amaç Belirleme modelinin tersi sayılabilir. şundan dolayı; bireylerin hedeflerinin onların davranışlarını yönlendirdiğini ifade ederken, Pekiştirme Kuramı davranışları belli bir bedensel bağlantıda etkinin ortaya çıkmasını sağlayan etken ve bir başka şeyi olanaklı kılan faktör güçlendirme olduğunu söyleyerek davranışçı (*behaviorist*) bir bakış biçimi sunar (Can, Aşan ve Aydın, 2006: 114).

Güçlendirme kuramı, bir kimsenin genel yaşamdaki, toplumdaki tutum ve eylemleriyle bunların karşılaştıkları sonuçlar arasındaki karşılıklı ilgi üzerinde durmaktadır.

Kuram kişinin gösterdiği tutum ve eylemleri vakit geçirmeden akla ve mantığa uygun bir şekilde ödüllendirmek, makul sınırlar dâhilinde cezalandırmak veya hiç ödüllendirmemek biçimiyle var olan olumsuz davranışları değiştirmeyi ve olumlu davranışları da pekiştirmeyi temel alır. Davranış şekli değiştirme ya da pekiştirmenin farklı araçları bulunmaktadır. Tutum ve eylemleri pekiştirme, değiştirme kuramın insan tutum ve eylemlerini değiştirmede kullandıkları metot veya sürecin adıdır. Bu kuramın ana düşüncesi “etki yasası”dır. Etki yasası şöyle tanımlanmaktadır: Bir örgütte çalışanlarca ortaya konulan davranışlardan kabul edilenlerin pekiştirilerek tekrar edilmesini sağlamak yoluyla ödüllendirilmesi ve kabul edilmeyen davranışların ödüllendirilmemesi ya da gerekli ölçüde cezalandırılarak davranışın tekrar edilmemesinin önlemi alınır (Şimşek ve Çelik, 2010: 70-71).

2.3.3.4. Lawler ve Porter’in Amaç Kuramı

Bu teori, başka bir şeyle karıştırılmasına mahal vermeyecek şekilde, kesin olarak sınırlanmış, belirlenmiş ya da kararlaştırılmış ödül ve ceza uygulamaları ile istenilen eylemler pekiştirilir, istenmeyen davranışlar ise giderilmeye çalışılır. Bedensel veya zihinsel çaba göstermek daima başarıyı artmasına neden olmamaktadır. Önemlilik teşkil etmesi, çaba ve güdülenme arasındaki etkileşimin tanımlanması, Vroom’un ifade ettiği kadar basit olmamaktadır. Bu açıdan iki tane fikir geliştirilmiştir. İnsanlar, çalıştıkları işler için yeterince bilgili ve gerekli yeteneğe sahip olmayabilirler. Porter ve Lawler, Vroom’un bekleyiş kuramını geliştirmişlerdir. Vroom, insanların yeteneklerini ve bilgi düzeylerini ihmal etmektedir. Bir işi yapmak, başarmak için harcanan gücün, başarıya dönüşebilmesi için iki temel özelliğin bireyde olması ile mümkündür. Bu iki özellik bireyde olmadığı takdirde ne kadar gayret gösterirse gösterecektir, gayret başarıya dönüşmeyecektir (Kaymakçı, 2013: 72).

Bu kuramın öteki teorilerden ayıran yönü, diğer teorilerde ödül başarıya sebebiyet verirken, bu kuramda başarı ödüle neden olmaktadır. Bu kurama yapılan en büyük eleştiri, bu kuramın hemen kavranamayan, anlaşılamayan, çözümü güç olan birçok farklı öğeden oluşması nedeni ile ölçerliliğin zorluğudur. Diğer bir eleştiri ise, bu kuramın öne sürdüğü gibi, bireylerin belirlenmiş ve karar verilmiş bir eyleme geçmeden önce, daha geniş bir kapsam içerisinde, içinde ayrıntı bulunan, bununla ilgili daha ayrıntılı düşündükleri konusunda duyulan şüphelerdir (Sönmez, 2014: 31).

Bir başarıyı ödül ile değerlendirme konusunda Vroom’un bekleyiş teorisinden ayıran yönü, eşit ödüllendirme ortak özelliklerinin teori içerisinde kendisine yer edinmesinden kaynaklıdır. Lawler ve Porter’in bekleyiş kuramında, çalışan insanların zirveye ulaştığı doruk

noktalarında, üst seviyede bir tatminin oluşabilmesi için; bireylerin arzuladıkları beklentiler ile neticede elde edecekleri ödül arasında bir dengenin sağlanması ile mümkündür (Kösem, 2015: 43).

Lawler ve Porter örneğinin, yönetim kademesinde çalışan insanlar için önemlidir. Sav, güdülenme sürecinde birçok unsura göndermede bulunur. Lawler ve Porter modelinin yöneticilere yol gösteren şu maddeler çıkartılabilir (Polat, 2014: 45-46):

- 1) Pragmatik ödüller önerin.
- 2) Performansın ödüllere sonuçlanacağını hissettirin.
- 3) İşleri, gayretlerin yüksek başarılar kazanılacağı biçiminde ayarlayın.
- 4) Her yönden iyi ve üstün olan insanları çalıştırın.
- 5) Çalışanları, sorumluluklarını doğru bir şekilde ifa edecekleri düzeyde eğitim verin.
- 6) Yaptıkları işin, başarıyı test edebilecek yönünde düzenleyin.
- 7) Başarıya uygun olarak ödül sistemini getirin.
- 8) Verilen ödüllerin adil ve hak ve adalete uygun olarak, doğruluk, dürüstlük ilkesine uyularak ödül düzeninin çalışanlar açısından bu doğrultuda algılandığından kesin olarak bilin.

Lawler ve Porter'in bu teoride en dikkat çekici iki unsur vardır, bu iki unsur şu şekildedir (Akyüz, 2015: 59):

1) Bireyin, kendi performansını değerlendirmesine ilişkin olarak, işin sonucunda doyumu etkileyen ödüllendirmenin adaletli bir şekilde yapıldığına ilişkindir.

2) Kurum ve kuruluşlarda çalışan bireylerinin, istenilen davranışı azaltan görev belirsizliğinin olduğunu, bu durumda gayret ve performansa olumsuz etki ettiğini vurgulamaktadır.

Güdülenmenin ve çalışma davranışının; deneye dayanan, deney ürünü olan, olgulara dayalı olarak kimi nitelikleri belli olan ödül derecesi ile gerçekleşme ihtimali üzerine yoğunlaşmıştır. Buradaki amaç; işgörenin işine duygusal yönü yoğun olan iş konusundaki bilgisi ve yeteneği ile ödülün işgörmeye karşısındaki tatmin ediciliğiyle ilişkilidir. Ödül, para

yönünden olabileceği gibi çalışma yerinde terfi etmede olabilir. Bu teoriyi bilen yönetici kademesinde olanlar için büyük yararı olabilmektedir (Seyrek, 2014: 39).

Amaçların motivasyondaki etkisi üç şekilde olmaktadır (Sevinç, 2014: 48-49):

a- Kişiler tarafından ortaya konulan amacın belirgin olması iş performansını pozitif etkileyecektir. Kişi çünkü daha istekli ve dirayetli davranış göstermektedir, tersi durumda ise yani; belirsizlik durumunda kişide isteksizlik ve kararsızlık artmaktadır.

b- Kişiler tarafından saptanan amaçların zor olması, kişiyi çalışma yerinde daha istekli ve tutkulu çalışmasını sağlayacak ve performansı da artış gösterecektir. Zor olmayan amaçlar, kişisel arzunun ve tutkunun yeterince oluşmadığı ve bu açıdan da düşük başarının ortaya çıktığı ifade etmek gerekir.

c- Kişisel amaçlar ile örgütsel amaçlar çatıştığında, kişisel başarılar da azalma olacaktır. Örgütsel amaç ile kişisel amaç bütünleştiğinde ise kişisel başarı artacaktır.

İşgörenler, ulaşılmak istenilen sonucu kendileri tayin etmişlerse, güç olabilir fakat kolay amaçlara oranla daha çok motive olacak ve kişinin başarısı da aynı oranda artacaktır. Yöneticiler yerine eğer kişiler tarafından amaçlar tayin edilmişse motivasyon oranı da üst düzey olacaktır.

2.3.4. İş Tatminin İşgören Açısından Faydaları

İş tatminin hem örgüt açısından hem de çalışan insanlar üzerine izleri olan birçok olaylar dizisidir. Kişilerin başarısı, işten ayrılması, yeni elaman alımı, verimlilik, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, sağlık sorunları, devamsızlık gibi birçok konu ile alakalıdır. İş doyumu işgörenlerinin davranışları ve tutumları üzerinde özellikle belirgindir. İş tatmini ile ilgili ne tür sonuçlar ortaya çıktığı ile ilgili birçok inceleme yapılmıştır. Literatür taramalarında sık olarak rastlanılan sonuçların olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara dair bilgiler bu kısımda detaylı olarak açıklanmıştır (Yavuz, 2015: 12).

2.3.4.1. Verimlilik

Beşeri ilişkilerin münasebetler hareketinin doğuşu, Hawthorne araştırmaları telefon parçaları üreten Western Electric şirketinin 200.000 işçi çalıştıran 1924 yılı Kasım ayında sanayi işçisinin verimi ile ilgili Hawthorne işletmesinde yapılmıştır. Harvard Üniversitesi ile işbirliği yapılarak; şirket ışıklandırması, mola araları, daha kısa çalışma süreleri ve benzeri konularda oluşan belirli fiziki ve çevre değişikliklerinin verimlilik üzerindeki etkilerini

araştırmışlardır. Açıklanabilir neticelere oluşamayınca bu sefer araştırmacılar bu başarısızlıkların sebebini beşerî faktörlerde bulmaya çalışmışlardır (Dereli, 1981: 50).

Verimlilik, gereksinimleri karşılayamayacak kadar az olan, yeteri düzeyde olmayan kaynakları değerlendirerek maksimum düzeyde üretim yapabilmek demektir. Üretime başlandığı andan itibaren işlenen girdiler ve üretim bittiği anda, elde edilen sonuçların girdileri ve çıktıları arasındaki ilişkinin performansını değerlendirir. Verimlilik, aynı zamanda insanların fiziksel ve ruhsal yönünde motive güçlerini etkin bir şekilde kullanmaları sonucu sonradan ortaya çıkan süreç olarak da ifade edilebilir (Kösem, 2015: 149-150).

Albert Hirschman'nın ilk olarak 1970' te işletmelerde görülen gerileme dönemlerine karşılık, çalışan insanların sergiledikleri genel tepkilere yönelik düşüncelerini açıklamıştır. Albert Hirschman ifade ettiği; bu durumdaki çalışan bireylerin ve alıcıların düşüncelerini açıkladıklarıdır. Çıkma eylemi gösteren veya düşüncelerin açıklayan çalışanların işletmeye olan içten bağlılığı da göstermektedir. Eğer birey, düşüncelerini belirtiyor ise bu durum bireyin işletmeye sadık olduğunu göstermektedir. Şayet işten ayrılıyorsa işletmeye sadık olmadığının göstergesidir. "Son dönemlerde yapılan çalışmalarda, sadakat bir davranış biçimi olarak literatürde yar almaktadır" (Yoğun, 2014: 37-38).

Hawthorne'nin çalışmaları " İş görenlerin iş doyum seviyeleri ile verimlilikleri arasında bir bağlantının olduğunu tespit etmiştir. Yüksek verimlilik ile yeterli olmayan iş doyumunu birlikte olması nihayetinde mümkün gibi görünse de, bu durumu uzun süre devam ettirmek çok mümkün değildir. Bağlı hür toplumda üst düzey verim, az iş doyumunu bileşimi gibi aşırı şartlardan yeterli oranda büyük bir kitle etkilenirse, neticede düşük verimliliğe neden olan direnmeler ve engellenmeler gelişmektedir. İnsanlar, birey oldukları için; doyumсуza neden olacak etkenlerden korunmakta ve onlara karşı direnç göstermektedir" (Vural, 2014: 65).

İş tatmini, kurum ve örgütlerde çalışan ya da çalışabilecek durumunda olan insan varlığının temelini oluşturur. Başarıyı belli düzeyde etkiler. İşyerinde iş tatminini sağlayan bireyler daha fazla çaba göstererek verimli ve etkili olacaktır. Görsel metotlarla başarı uyandırılır ve ödüllendiril ise iş tatmini de artacaktır. Başarı ve iş tatmini arasındaki rasyonel ilişki yüksek başarının iş tatminin artmasına ve bu durumun ileriki süreçte başarı üzerindeki etkisini gösterecektir. İnsanlar, kendilerine verilen ödülün, gösterdikleri performans seviyesinin altında olduğunu algıladıkları zaman performans düşüklüğü yaşar. Benzer

durumda belirlenen başarıyı yakalamayan insanlara, hak ettiğinden fazla ödül verildiğini gördükleri vakit de yine performans düşüklüğü yaşayacaktır (Kaymakçı, 2013: 85).

Yapılan çalışmaların birçoğu göstermiştir ki; istekleri yerine getirilmiş mutlu bireyler işlerinde daha verimli çalışmaktadırlar. İnsanların motivasyonlarının iyi durumda olması halinde, işlerine daha iyi bir şekilde konsantre olmakta ve bu durum ise işletmenin verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. Eğer kişi işinden memnun ve mutlu ise işine karşı olumlu duygular besleyecektir. Başarın artmasını sağlamak için işverenin, çalışanlarında bu istek ve arzuların etkili bir şekilde kanalize etmesi gerekir. İşverenin, bu faktörleri yerinde ve etkili bir şekilde sağlaması sonucunda, çalışanların da verimliliğinin arttığı görülecektir (Güler, 2014: 35).

İş görenlerin, örgütsel olarak işletmeye uyumu, verimlilik açısından önem arz etmektedir. Çünkü çalışanların işyerlerine uyumu sağlandığı takdirde, bağlı olduğu örgütün amaçlarını ve araçlarını özümseyecektir. Çalışanlar, çalıştıkları yerin amaçlarını özümsemiği oranda, işyerinin amaçlarının gerçekleşmesine katkı sağlayacaktır. İş aksatma, bölümler ve gruplar arasında olası bir düzensizleşme, işin yapılması bakımından aksamalara neden olacak, verimlilik ve etkinlik azalacaktır (Bozkır, 2014: 51).

İş tatmininin sağlamsında etkili olan faktörler sadece ücret veya çalışma şartlarının iyileştirilmesi gibi maddi unsurlar olmayıp, bunun yanında iş arkadaşları ile olan sosyal ilişkiler, liderlik şekli, örgütsel yardım, destekleme davranışları, grup içi davranış, sosyal baskı gibi pek çok değişken ile ilgilidir. Hawthorne çalışmalarında özellikle çalışma yerlerinde verimliliği neden olan bu maddi unsurların yeterli olmadığını tespit etmesi, iş tatmini açısından önem arz etmektedir. Hawthorne'nin bu incelemelerindeki sonuç farklı algılandığında, verimliliği artış gösteren kişilerin. İş doyumunu da artığı dolayısıyla iş tatmin derecesini tükenmişlik olarak yorumlanan örgütsel destek unsurlarından da etkilenmektedir (Oktar, 2012: 33).

Performans ne kadar iyi olursa verimlilikte o kadar iyi artacaktır. Performans, bir iş görenin belirli bir zaman diliminde kendisine verilen görevi yerine getirmek şartıyla elde ettiği sonuçtur. Eğer bu sonuçlar pozitif yönünde ise, iş görenin sorumluluklarını ve görevini başarılı bir şekilde getirdiği ve yüksek performans sergilediği anlaşılmaktadır. Tam tersi durumda ise, yani sonuçlar beklenen düzeyde değilse, iş görenin, başarısız olduğu ve düşük bir performans sergilediği ortaya çıkmaktadır. Performans değerlendirmesi “başarım

değerlemesi”, “iş gören boylandırma” gibi kavramlarla açıklanmaktadır (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002: 209).

Önceden, belirlenmeyen bir amaca ulaşmak için izlenilecek bir yol ve yöntemi olmayan işletmeler, kaynaklarını aktif bir şekilde değerlendiremezler. Çünkü mal, para ve beşerî güçleri iktisadi bir şekilde değerlendirmek için stratejik bir uzmanlık gerektirir. İkincisi olarak, makul bir ürün-piyasa siyaseti yerine müşteri artırma potansiyelini geniş tutulacaktır. İzlenilmeyen bir strateji, hedeflerini belirleyerek çalışmalarını ona göre ayarlayıp faydalı görünen fırsatları arayacakları yerde, olup bitenlere gereken önemi vermeden geçiştirecektir. Böylelikle işletmeler mal ve piyasa üzerinde rekabet avantajına sahip olmayan, iyimser fikri olmayan kuruluşlardır. Üçüncüsü ise, işletmeler belirli bir plan ve program hazırlığını önceden olmayan ve faaliyetlerini gününbirlik sürdürürler. Bu açıdan verimliliği arttırmak için strateji önemlidir. Aksi takdirde, en küçük bir ekonomik dalgalanmada ve tehlikede işletmeler büyük oranda etkilenirler (Eren, 1979: 23).

2.3.4.2.Örgütsel Bağlılık

Örgüt, kendi içinde ve dışında uyumsuzlukları ve anlaşmazlıkları, çatışmaları olan, değişen şart ve koşullara uyarlayabilen canlı ve toplumsal bir düzendir. Bu kapsamda geliştirilmiş teorileri dört kısımda toplayabiliriz. Bu kısımlar aşağıda maddeler halinde belirtilmektedir (Onaran, 1971: 11):

- 1) Klasik akım
- 2) Davranışçı akım
- 3) Bu iki akımı birleştirme çabaları
- 4) Çağdaş örgüt teorileri

Örgütsel bağlılık, örgüt ve çalışanlar sonucunda meydana gelen, çalışanların çalışmakta olduğu örgüte karşı duygusal anlamda bağlanma kuvvetini ve çalışanların örgütlerine olan psikolojik tutumunu gösterir. Psikolojik bağlamda çalışan ile örgüt arasında var olan ilişkiyi belirten, örgüte devamlılığı konusunda psikolojik bir etkendir. Bağlı olmak, insanların örgütleri ile bütünleştiklerinde ve örgütün amaçlarını, değerleri bakımından gösterdikleri gayretlerinden anlaşılır. Kişi ile örgütleri arasındaki bağ hareketlidir. Kişiler, örgütlerinin daha iyi bir konuma gelmesi için kendilerinden beklenen fedakârlığı, gönüllü olarak yaparlar (Sönmez, 2014: 53-54).

Küreselleşmenin etkisiyle hızla gelişen, büyüyen kurum ve kuruluşlar, içlerinde barındırdıkları iş tatmini etki edeceği birtakım faktörleri ve globalleşmenin getirdiği sonuçlara varmaya hedeflemektedir. Bu nedenle yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel bağlılığı az veya çok, birey ya da örgütlerde birçok kavram, örgütsel bağlılığı etkiye uğratmaktadır. Çalışan bireylerin örgütsel bağlılığı değişikliğe uğratan etkenlerden bazıları Bayram (2005) ve Balay (2000)' dan şöyle aktarmıştır; iş güvenliği, iş tatmini, dışarıdaki iş olanakları, ücret, ödüller, rutinlik, cinsiyet, yaş ve benzeri örnekler verilebilir (Oran, 2016: 50).

Literatürde örgütsel bağlılık tanımını en çok kabul gören ve kullanılan tanım Mowday ve arkadaşları (1982) tarafından yapılan tanımdır. Bu tanım örgütsel bağlılığı şu şekilde açıklamaktadır; “çalışanların, örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi; örgütün amaçlarına ulaşması için çaba harcaması ve örgütte kalmak duyulan güçlü bir arzudur”. Bu tanımda örgütsel bağlılığın üç tane temel yönünden söz etmektedir. Bunlar aşağıda maddeler halinde açıklanmıştır (Boymul, 2015: 16):

- 1) Örgütsel amaçları ve değerleri özümseme ve inanmak,
- 2) Örgütsel amaçları gerçekleştirmek için performans gösterme,
- 3) Örgütsel devamlılığını sürdürme konusunda arzu duymak.

Örgütsel bağlılık, çalışan insanların işlerine karşı gösterdikleri davranış ve tutumlarından biridir. Örgütsel bağlılık, yönetim ve organizasyon birimlerinde incelenen ve üzerinde dikkatle durulan bir konu olarak vurgulanmaktadır. Örgütsel bağlılık hakkında özellikle belirli bir tanımın yapılamamasının nedeni; psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi her biri ayrı meslek disiplinlerinden olan araştırmacıların bu kavramın kendi uzmanlık alanının temelinde görmelerinden kaynaklı olduğu ifade edilmektedir (Toksöz, 2015: 109).

Örgütsel psikolojide, örgütsel bağlılık önemli bir yer teşkil etmektedir. Özellikle belirli dönemlerde işyerinde çalışan kişilerin işe giriş ve çıkışlarındaki süreç ile iş tatmini konularında etkili olmaktadır. Mowday, Porter ve Dubin'in semptomlarına göre; örgütsel bağlılığı yükselen kişiler ile örgütsel bağlılıkları düşük olan kişiler karşılaştıklarında, örgütsel bağlılığı yüksek kişilerin başarı düzeylerinin de daha yüksek olduğudur. Bu açıdan örgütsel bağlılığı sağlam olan kişilerin örgüte ve üretimde katkıları yüksektir. Özellikle bu kişilerin inovasyon düşünceler ve yaratıcı fikirler geliştirirler. Örgütsel bağlılığın sonucunda oluşan sadakat, iş tatmini, personel devri, devamsızlık gibi işle ilgili gayretler önem teşkil

etmektedir ve örgütlerin bu konuda çalışanlarına örgüte olan bağlılığı sağlama hususunda çalışma yapmaları gereklidir (Ergül, 2015: 52).

Örgütsel bağlılığın oryantasyon aşaması, bireyin kendini bulma ve örgütü özümseme aşaması olarak üç kademeli bir süreçten sonra ortaya çıkmaktadır. Kişi alıştırma dönemindeki kazanımları başkaları tarafından etkilenmeyi öğrenmektedir. Kendini bulma evresinde ise dâhil olduğu örgüt ile övünmekte ve bundan gurur duymaktadır. Ve aynı zamanda tatmin olmuş bir ilişkiyi korumak amacıyla da başkalarının etkisini benimsemektedir. Üçüncü aşama olan özümseme, içselleştirme aşamasında ise kişi, örgütsel çıkarları, değerleri kendi değerleri ile benzer görmekte ve bu değer yargıların kendine içsel ödül sağladığının farkındadır (Sarı, 2015: 16).

2.3.4.3. Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık son zamanlarda örgütsel bağlılık kapsamında çokça araştırılan bir konudur. Örgütsel vatandaşlık davranışı (*Organizational Citizenship Behavior*) farklı biçimlerde tanımlanan, ancak genel itibarıyla yapılan tanım gerek örgütsel politikalar gerekse de kişinin iş tanımında belirtilenlerin dışındaki iş ile ilgili davranışlarını kapsamaktadır (Bakan, 2011: 27).

Ekstra Rol Davranışı olarak da bilinen, yönetim tarafından daha önceden tanımlanmamış iş kapsamı dışında kalan faaliyetlerin, çalışanların çalışmakta olduğu işletmeden herhangi bir ödül beklemezsizin; çalışanların kendi istekleri ile işletme adına davranışlarda bulunması demektir. Bu yapılan davranışlar, çalışanların gönüllü olarak içlerinden gelen faaliyetlerdir. Ekstra rol davranışı, sosyal davranışlar, örgütsel çalışmaya olumlu yönde katkı sağlayan, şekilsel olmayan ortak davranışları, istekli davranışları ve paylaşımcılığı içine almaktadır. Kurum ya da kuruluşların, işe yeni başlayanlara yol göstermesi örgütsel vatandaşlığa örnek olabilir. Böyle durumlarda bu tür davranışlara sorumluluk almakta açıklanmaktadır (Çetin, 2004: 4).

Organ, örgütsel vatandaşlık davranışı konusunu beş içerik olarak önermektedir (Çetin, 2014: 19):

- 1) Özgecilik/Diğerlerini düşünme
- 2) Nezaket Tabanlı bilgilendirme
- 3) İleri görev bilinci/Vicdanlılık

4) Organizasyonun Gelişimine Destek Verme/Sivil Erdem

5) Gönüllülük ve Centilmenlik

Örgütsel vatandaşlık davranışı, yazınlarda çeşitli şekillerde ele alınmasına karşılık, bu konu hakkında araştırma yapanlar en çok Organ'ın yapmış olduğu sınıflandırmaya başvurmuştur. İlk olarak 1983'te tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışı, itaat etme ve yardım etme olarak iki farklı sınıfa ayrılmıştı (Sevinç, 2014: 5).

İnsanın sahip olduğu kişilik özellikleri içerisinde bilinçli ve tedbirli bireylerin, iş başarıma bakımından hem en tepe hem de en önemli bireyler olarak; bir şeyin nasıl ve ne şekilde olacağını bilen tipler diye açıklanmaktadır. Bilinç düzeyi yüksek tipler kendileri için hem üst amaçlar hedeflerken hem de alt seviyede bilinçli olanlara oranla yüksek performans beklenti içerisinde dirler. Bu sebeple kurumsal vatandaşlık davranışı sergilerler. Örgütsel vatandaşlık kavramı, iş hayatında herkesin yaptığı işin ötesinde bir gayret gösteren, iş yapmaktan kaçan, başkalarına destek veren, kurum ve kuruluşun etkinliklerine daha fazla katılan, performanslarını alışlagelenden daha üstün davranış gösteren iş görenler için söylenmektedir (Özkalp ve Kırel, 2013: 83).

2.3.5. İş Tatminin Örgüt Açısından Faydaları

İş tatmini, tüm sonuçları ile ele alındığında işveren, işçi çalıştıran kurum ve kuruluş açısından gereksinim duyulan zaman içerisinde oluşan bir süreçtir. İşverenlerin, kendi istihdam alanlarında iş tatminini ne tür niceliği olan özelliklerin etki ettiğini bilmesi gerekir. Yapılan araştırmalar, iş tatminini sağlayan örgütlerin daha verimli çalıştığı mı veya iş tatmini düşük örgütlerin etkisiz çalıştığı mı sorulara cevap aranmaktadır. İş tatmini hakkındaki sonuçlar tek düzey bir yapıda değildir; iş koluna göre değişken olan ve duruma göre değişme özelliği olan bir kavramdır. Spesifik araştırmalar bu bağlamda doğru cevabı bulmak için araştırmalar yapmaktadırlar (Bulut, 2012: 39).

Geçmişten günümüze kadar farklı bilimsel araştırmalar, bireylerin iş değişikliği ile iş tatmin derecesi, işgücü devri, performans, işe sadakat, sağlık, işe yabancılaşma ve geç kalma gibi değişkenlerin arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. "İş doyumunun sonuçları iş görenin ruhsal durumu ve fiziksel sağlığı hakkındaki, işletmenin çalışma koşullarını ve verimliliğini toplum açısından da göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Modern yönetim anlayışına göre örgütlerin başarısı ve gösterdiği performans karlılığı, pazar payı, ödediği vergi gibi maddi verilere dayanan değişkenlere göre değil insan boyutu ile de ölçülmelidir. Örgütler açısından

iş tatmini her şeyden önce sosyal bir sorumluluk ve etik gereklilik olmalıdır’’ (Vural, 2014: 64).

2.3.5.1. Performans

Başarı, bireyin hayatında ulaşmak istediği, büyük istek duyduğu hedeflerine uygun düşen, başarı düşüncesi uyandıran, doğru bir biçimde sonuçlanan ve sonuçta mutluluk veren bir duygu diye tanımlanabilir. Başarı örgüt içerisinde her insanın ihtiyaç duyduğu bir duygudur. Birey amaçlarını belirlediğinde ve amaçlarına ulaşmak için gayreti, enerjisi ve çalışmanın sonucunda başarıya ulaşacaktır (Kösem, 2015: 50).

Başarma duygusu, insan ihtiyacında önem arz eden ve başarma duygusunun insan hayatının her sürecinde önemli bir yer olduğu üzerinde birçok araştırma yapılmaktadır. Yapılan kapsam teorileri içerisinde en önemli teori David C.Mc Clelland tarafından geliştirilen teoridir. Bu teorinin diğer teorilerden ayıran en önemli özellik; kişi ihtiyaçlarını öğrenme sonucunda önem kazandığını açıklarken, diğer teoriler ihtiyaçların doğuştan olduğunu ileri sürer. David C.Mc Clelland’a göre insanlar üç tür farklı grup gereksinimden dolayı davranış sergilerler (Yoğun, 2014: 55-56):

- 1) Başarma ihtiyacı: Daha önce yapılan bir şeyin daha güzel ve etkili bir şekilde yapma ihtiyacı,
- 2) Güç elde etme ihtiyacı: İnsanlardan sorumlu olma duygusu, insanları etkilemek ve onları kontrol etme ihtiyacı,
- 3) İlişki kurma (Bağlanma) ihtiyacı: Arkadaşça, yakın ilişkiler devam etme ihtiyacı.

Örgütlerin, kurum ve kuruluşların elde ettikleri başarılar, çalışanların birer birer başarılarına bağlıdır. İşgörenlere sahip oldukları yeteneklerini daha geliştirme olanakları vermek, yüksek performans ve yükselme imkânı sağlamak, çalışanların çalıştıkları yerlere bağlılıkları ve kendilerine olan özgüvenleri artacaktır. Ve bu da çalıştıklarında sergiledikleri performanslarına yansiyacak ve başarı yükselecektir (Karahana, 2015: 46).

İş tatmini ile başarı arasındaki ilişkiyi belirten üç tane değişik görüş var olmaktadır. Bu görüşler aşağıda açıklanmaktadır (Tırak, 2015: 67):

- 1) İş tatmini başarıyı olumlu yönde artırmaktadır. Yapılan incelemeler, iş tatmini ve başarı arasındaki ilişki her zaman geçerli olmadığıdır.

2) Elde edilen başarı iş tatminin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Bu, iş tatminin sürdürülebilir olması için başarı elde eden çalışanın ödüllendirilmesi gerekmektedir.

3) İş tatmini ve başarı, ödüllerin oluşturduğu bir kümedir. Bu görüşü savunanlara göre, çalışan bireyleri güzel bir şekilde ödüllendirilmesi sonucu; bireyde hem kişisel tatmini ve hem de başarıya etki etmektedir.

Yapılan araştırmalara göre kendini başarılı hisseden bireylerin ve karşılaştığı sorunları kendisi çözüm üreten kişilerin, diğer iş görenlerle ve alıcılarla iyi ilişkiler kurduğu görülmektedir. Bu durum, kişilerin iş tatmin durumlarına da olumlu katkı sağlamaktadır. Kendini duygusal açıdan yıpranan hisseden ve karşısındaki insanların gerçek değerini anlayamayan (anlam kargaşası yaşayan) bireylerin ise, alıcılarla ve diğer iş görenlerle negatif ilişkiler kurduğudur. Bu tür durumları yaşayan bireylerin, çalıştıkları örgüte ve işine karşı tatminsizlik yaşadığı ve durum olumsuz yönde hem örgüte hem de bireye zarar vermektedir (Koç, 2015: 79).

2.3.5.2. Devamsızlık

İş tatmini kavramı ile ilgili kavramlardan biri olan devamsızlık konusundaki teoriler, devamsızlığın iş tatmini üzerinde önemli olduğunu; işini benimsemeyen ve sevmeyen kişilerin, işten kaçacaklarını iddia etmektedirler. İş tatmini ile devamsızlık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar, bu iki değişken arasındaki ilişkinin negatif fakat en düşük seviyede olduğundan, iddianın gerçekliliğini destekleyen bilimsel çalışmaların kanıtlarına ulaşmak zor olduğunu savunmuşlardır (Akçay, 2011: 102).

Yapılan araştırmalar işine düzenli gidip gitmeme durumu; insanların yaptıkları işe karşı duydukları içgüdüsel sevmezlik duygusu, bireysel ilişkilerde hemen alınmayı huy edinmiş, örgüte adapte olamayan ve yalnız başına kalan kişiler oldukları açıklanmıştır. Bu insanların çalıştıkları yere karşı tatminsizliği sebebi ile farklı bahanelerle işe gitmemekte ve karşılıklarına daha iyi bir iş çıktığı vakit işten ayrılmaktadırlar. Meyer ve Tet ile Finley ve Mok, işgörenlerin çalıştıkları işyerinde memnun olmayanların memnun olanlara göre, işe gelmemeleri ve işten ayrılmaya daha istekli olduğunu tespit etmiştir (Bozkır, 2014: 60).

İşyerlerinde çalışanların, işe devamsızlıkların nedenlerini aşağıda maddeler halinde belirtilmektedir (Kösem, 2015: 155):

- Çalışanın işe karşı tatminsizlik yaşadığı zaman, psikolojik açıdan kendini iyi hissetmediği bahanesi ile izin alması,

- Farklı sebeplerden ötürü (bireysel sebepler, hastalık gibi) izin alma, işyerine geç gelme sıklıkla ortaya çıkan durumlardır.

Luthans (1995)'in yaptığı literatür çalışmalarında, işe doyumunu ile ve mazeretsiz işe gelmeme arasında ters yönde bir bağlantı olduğu ortaya çıkmıştır. İş doyumunu yüksek olan kişilerin işe devamsızlık yapmadıkları, iş tatmini düşük kişilerin ise devamsızlık yaptıklarıdır (Köse, 2015: 155).

Tüzün ve Sabuncuoğlu çalışanların iş devamsızlığı ilgili olarak “Hasta oldukları gerekçesiyle işe gelmeyen iş görenlerin hastalığı ne olduğu ve neden işe gelmedikleri araştırıldığında % 40'ının stresten dolayı hastalandıkları ve hastalığın kaynağı stres olduğu tespit edilmiştir.” Devamsızlığa en çok sebep olan etken, çalışanın yaşadığı stresten kaynaklı olduğu ifade edilmiştir. İş görenin işe gelmemesinde isteksizlik, hastalık, görev bilinçsizliği, mesleki hastalıklar, iş kazaları, çalışma saatlerinin çok olması, hava şartlarının iyi olmaması, çalıştığı yerin ulaşım sorunu gibi farklı nedenlerden dolayı devamsızlık yapılmaktadır (Vural, 2014: 72).

İş doyumunu ile örgüte ve işe sadakat arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. İşe sadakat, çalışanın işini önemseme derecesidir. İş tatmini yüksek çalışanın, çalıştığı örgütü sahiplendiği, iş sadakatinin arttığı ve gönül esasına bağlı olarak işgücü devir hız oranında düşme olduğu görülmüştür. İş sadakat seviyesi yüksek çalışana motive etmek, işyerinin amaç ve hedefleri doğrultusunda eğitmek ve yönetmek daha zevklidir. Tam tersi durumda ise; iş tatminsizliği düşük, örgüt sadakati olmayan fakat bazı sebeplerden dolayı çalışmak zorunda olan çalışan, örgüt ortamında negatif tavırlar göstermeye başlar. Böyle çalışanlar sıklıkla şikâyetleri hem işletme içerisinde hem de işletme dışında; işletme için olumsuz tenkitler, diğer personellerin moralini çökertme, işi yavaşlatma, işe gelmeme ve sonuç olarak işten istifa şeklinde davranışlarını sergileyeceklerdir (Polat, 2014: 52).

Genel itibarıyla değişmeyi gerektiren güç unsurları dış çevreden kaynaklı olup, yöneticilerin kontrolü dâhilinde olmayan ve örgüt içerisinde gelen belli bir oranda yöneticilerin kontrolüne giren iç unsurlar diye iki kısma ayrılır. Dış kaynaklı unsurlar; kaynak sunumlarında, teknolojiye, rakiplerin politikaları, müşteriler, sosyal ve siyasal çevredeki değişiklikler ve teknolojik gelişmeler diye sıralamak mümkündür. İç unsurlar ise; çelişki ve çatışmalar, düşük moral, personele karar verme ve bildirişim sürecindeki aksamalar olarak devamsızlığı arttırmaktadır. Eğer bu unsurlar çok ise işten ayrılma oranı da yüksek olacaktır (Dilber, 1976: 34-35).

2.3.5.3. İş Gücü Devri

İş gücü devir hızı kurum, kuruluş ve örgütlerin işleyişini en çok etkilen kavramlardan bir tanesidir. İş gücü devir hızı çalışanların işlerinde ayrılma oranı olarak ifade edilmektedir. İş gücü devir hızı işten ayrılma, istifa, emeklilik ve gibi durumları kapsar. Özellikle iş gücü devir hızı belli bir birikim gerektiren, tecrübe isteyen iş durumlarda önemli sorunları beraberinde getirmektedir. Çünkü işi bırakan deneyimli personelin yerine yeni bir personel yetiştirmek hem eğitim masrafları açısından hem de işi tam olarak öğrenmesi için geçen zaman birer maliyettir (Tırak, 2015: 70).

İş gücü devir hızı, bir çalışanın herhangi bir yerde çalıştıktan sonra, belirli bir sebepten dolayı işinden ayrılmasıdır. İş gücü devir hızı iki şekilde meydana gelir; kontrol edilebilen ve kontrol edilmeyen iş gücü devirleridir. İşletmeler ve örgütler daha çok iş doyumunu ile ilgili olarak kontrol edilebilenler üzerinde yoğunlaşmaktadırlar. İş gücü devir hızını düşürebilmek için iş görenin iş tatmin düzeyini arttırmak, işten etkileme imkânı vermek ve çalışmanın sonucunda ödüllendirmesi gerekir (Limoncu, 2015: 43).

Çalışanların yaptıkları işi tam anlamıyla özümseyebilmeleri ve çalışanlardan beklenen verimin elde edilebilmesi için yöneticilerin, çalışanlarla ilgili olarak ekonomik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının giderilmesi gerekmektedir. Çalışanların bu ihtiyaçları giderilmediği takdirde çalışanlar işe motive olmayacak ve örgüt içerisinde huzursuzluğun çıkma olasılığı artacaktır. Motivasyon sağlanmadığından dolayı da iş tatminsizliği ve personel devir hızı da artacaktır. Çünkü iş tatmini ve motivasyon birbiriyle karşılıklı olarak personel devir hızı ile bağlantılıdır. Personel devir hızının azalması halinde iş tatmini de artış göstermektedir. İş tatminini oluşmayan kişilerde kişisel anlaşmazlık, aile içi huzursuzluk artmaya başlar ve kişi uygun fırsatta işten ayrılacaktır (Karahana, 2015: 44-45).

Vroom'un beklenti teorisinde de açıklandığı üzere, çalışanın işinde duyduğu tatmin ne kadar artarsa, çalışanın işten ayrılma niyeti ihtimalide o kadar azalacaktır. Sonuç itibarı ile personel devir hızının artış göstermesi, çalışanların örgütten memnun olmadıklarını ifade etmektedir (Karahana, 2015: 45).

2.3.5.4. İş Tatminin Diğer Faydaları

Yapılan araştırmalar sonucunda iş tatmin düzeyi yüksek olan bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlıklarının daha iyi olduğu ve söz konusu bunun sonucunda da bu bireylerin öğrenme kapasitelerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. İş kısa zamanda kavradıkları, iş

yapma esnasında kazaya uğrama risklerinin az olduğu ve mümkün mertebede bireysel çatışmalardan uzak durdukları tespit edilmiştir. Benzer durumda iş tatmin düzeyleri yüksek olan bireylerin başkalarına yardım yapan, alıcılarla daha samimi olan ve hizmet eden ve aynı zamanda organizasyonlara katılım sağladıkları saptanmıştır (Özkalp ve Kırel, 2013: 119).

2.4. Konuyla İlgili Yapılmış Çalışmalar

Bu bölümde Psikolojik Sermayenin İş Tatmini üzerine etkilerine ilişkin yurtiçi ve yurtdışı araştırmalara yer verilmiştir.

2.4.1. Yurtiçi Araştırmalar

POLATÇI (2011) “Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı Ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü” adlı doktora tezinde psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluş değişkenlerinin rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Tokat il merkezinde görev yapan akademisyen, hemşire, doktor, bankacı ve polis olmak üzere toplam 361 çalışana anket uygulaması yapılmıştır. Analizinde yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Araştırma verilerine göre kişiyi sahip olduğu psikolojik sermayenin başarıyı önemli oranda etkilediği ve bu etkinin iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluş boyutlarından iş-aile yayılımının pozitif etkisi ile arttığı tespit edilmiştir.

AKÇAY (2011) “ Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi Ve Bir Araştırma” isimli tez çalışmasında ülkemizde pozitif psikolojik sermayenin, iş tatmini üzerindeki etkisini, kişisel değerleri de dikkate alarak araştırmasını gerçekleştirmiştir. Makine sektöründe faaliyet gösteren bir kamu kuruluşunda çalışan 478 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Çıkan sonuca göre pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine pozitif etki ettiği görülmüştür.

ERKMEN ve ESEN (2012) “Bilişim Sektöründe İş görenlerin Psikolojik Sermaye Seviyelerini Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma” isimli makalesinde çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek ve çalışanların demografik değişkenlerine göre psikolojik sermaye düzeylerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymayı amaçlanmıştır. Bilişim sektöründe çalışan 155 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Çıkan sonuçlara göre, bu sektörde psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların, yönetici pozisyonda, yaşça daha büyük, erkek, toplam kıdemi fazla olan çalışanlar olduğu saptanmakta olup, eğitim durumu ve kurumdaki kıdem, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri açısından herhangi bir farklılık yaratmadığı görülmüştür.

KALAN ve BİÇKES (2012) psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi, otel çalışanları özelinde incelemiş ve pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden, iyimserlik ve dayanıklılık iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki rapor etmiştir.

BATTAL (2013) “Psikolojik Sermaye, Dönüşümcü Liderlik Ve Çalışanların Yaratıcılığı Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tezinde psikolojik sermayenin aracı etkisinin, dönüşümcü liderlik ve yaratıcılık üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Gümüşhane Üniversitesi’nde, Erzurum Atatürk Üniversitesi’nde, Hakkâri Üniversitesi’nde ve Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi’nde çalışan akademisyenlere 291 adet anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda psikolojik sermaye, dönüşümcü liderlik ve yaratıcılık ilişkisinin pozitif ve anlamlı bir sonuç verdiği görülmüştür.

DÖNMEZ (2014) “Pozitif Psikolojik Sermaye İle İşe İlişkin Duyuşsal Algısı, İş Doyumu, İşgören Performansı Ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat Acentesi Çalışanları Örneğinde İncelenmesi” isimli doktora tezinde pozitif psikolojik sermaye ile duyuşsal iyilik algısı arasındaki ilişkilerin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Seyahat acentesi çalışanları üzerine uygulanan bu çalışmada pozitif psikolojik sermayenin artmasıyla işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeylerinin de arttığı görülmüştür.

BİÇKES, YILMAZ, DEMİRTAŞ ve UĞUR (2014) “Duygusal Emek İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması” adlı makalede duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü öğretmenler arasında belirlenen örneklem üzerinde incelenmiştir. Nevşehir il merkezinde bulunan 513 öğretmene anket uygulaması yapılmıştır.

KELEŞ (2011) yaptığı çalışmada konuyla ilgili daha önceden yazılmış literatür taramasında konunun yönetim yazınında hak ettiği konumu alabilmesi için kavramsal sınırları belirlenerek konunun öncülleri belirtilmiştir.

ÇINAR’a (2011) göre, örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın boyutları (normatif bağlılık, duygusal ve devam) ile genel pozitif psikolojik sermaye ve pozitif psikolojik sermaye boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Fakat pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı tesir etmediği neticesine varılmıştır. Bununla birlikte örgütsel bağlılık, pozitif psikolojik sermaye ve bunların bileşenleri birtakım demografik değişkenler bakımından anlam taşıyan farklılıklar göstermiştir.

USLU'nun (2012) yaptığı araştırmada, Kendini Belirleme Kuramını dayanak göstererek, büyük ve küçük şletmelerde örgüt desteğinin ve iş gören başarısının mesleki bütünleşme üzerindeki etkisi, iş tatmini ve psikolojik sermaye vasıtasıyla incelenmiştir. Araştırma neticesinde büyük ve küçük şletmelerdeki örgüt desteğinin ve iş görenlerin kişisel başarı algılarının psikolojik sermaye üzerinde yapıcı bir katkısının olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak şletmelerde kurum desteği ve mesleki bütünleşme arasındaki bağlantı psikolojik sermayenin vasıtalık rolü gözlenmiştir.

ERKUŐ ve TÜZÜN (2014) İstanbul'da sağlık sektöründe çalışan hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmada, iş başarısı, tinsellik (spiritüalizm), tükenmişlik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bunun yanında iş başarısı ve psikolojik sermaye ilişkisinde tükenmişliğin aracılık etkisi araştırılmıştır. Yalnız araştırma verilerin analiz değerlendirmeleri tamamlanmadığından araştırma sonuçları bilinmemektedir.

TÜZÜN, ÇETİN ve BASIM'ın (2014) 235 akademisyenle Ankara'da yaptıkları çalışmada, işgörenlerin çalışma departmanı ile bütünleşmesiyle psikolojik dayanıklılıkları arasında ve iş başarıları ile psikolojik dayanıklılık arasında doğru orantılı anlam belirten ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Yalnız işgörenlerin bütünleşme kaynaklarıyla iş başarısı arasında psikolojik dayanıklılığın aracılık etkisine sahip olmadığı tespit edilmiştir.

TOPÇU ve OCAK'ın (2012) yaptıkları araştırmada örgütsel tükenmişlik ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık etkisinin kültürlerarası değişiklik bağlamında incelenmiştir. Araştırma sonucunda, tükenmişlik algısı ile psikolojik sermaye arasında aynı yönlü olmayan bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Buna ek olarak iş doyumunu ile psikolojik sermaye arasında genel anlamda doğru orantılı olurken Bosna Hersek örnekleminde aynı yönlü olmayan bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca tükenmişlik algısı ile iş doyumunu arasında herhangi bir aracılık rolüne rastlanmamıştır.

Yapılan araştırmalar sonucunda iş tatmini ile yaş arasında birbiriyle ilişkili bağlamında belirsiz sonuçlar ortaya çıkmıştır. Nedeni yöntemli ve bilimsel incelemeye katılan üzerinde deney yapılan yaş gruplarının birbiriyle benzer özelliklerin olmadığıdır. Araştırmada yaş grupları; genç, orta ve yaşlı olarak sınıflandırılmıştır. Bu durumda hangi yaş grubunun hangi yaş grubuna göre daha yaşlı olduğu sorunu ortaya çıkarmıştır. Sonuç açısından bu konuda yapılan araştırmaların güvenilir bir sonuç vermediğidir (Gürsel, 2016: 36). İş hayatına giriş yapan bir bireyin, yaptığı işe göre fiziksel olarak uygun olmadığı durumda kendisinin eksik ya

da yetersiz olduğu fikri oluşmaktadırdır. Bu dũřunce zamanla bireyin işin gerekliliklerini yerine getirme konusunda engel teşkil etmektedir (Oran, 2016: 41).

Yaş ile ilgi yapılan incelemeler sonucunda, yaş ile iş tatmini arasındaki ilişki benzer olmayan verilere ulaşılmıştır. Bireyin Őimdiki yaşı ve bu yaş ile arasında bağlantılı olan hayat evrelerinde geaen zaman, bireyin davranışları ve bu davranışlarla bağlantılı olarak bireyde oluşan tutum ve bu tutumlar sonucunda vermiş olduğu kararlar hakkında etkili olabilmektedir. Belirtilen bu sebeplerden dolayı, bireyin iş hakkındaki fikirleri, davranışları ve tutumları zamansal olarak değişiklik gösterilecektir (Gurlaş, 2016: 23).

2.4.2. Uluslararası Araştırmalar

YOUSSEF ve LUTHANS'ın (2007) yaptıkları nitel araştırma sonucunda, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan; iyimserlik, dayanıklılık ve umudun, personel mutluluğu, iş tatmini, iş sadakatini ve başarıyı olumlu yönde etkilediğini saptamışlardır.

NGUYEN ve NGUYEN (2012) Vietnam'da yaptığı araştırma neticesinde geaiş aşamasında olan bir pazar sektöründe 364 katılımcıya uygulanan araştırmada, iş hayatının kalitesi ile psikolojik sermaye ve iş başarısı arasındaki etkisi ve iş yaşamının kalitesi üzerinde olumlu etkilerini olduğunu belirtmişlerdir. Ve bunun sonucunda, iş yaşamının kalitesinin de iş başarısını ve hayat kalitesinin bir belirtisi olduğu aaiıklanmıştır.

LARSON, NORMAN, HUGHES ve AVEY (2013) ABD' de farklı iş kollarında istihdam eden 1002 işgören ile geraaekleştirilen araştırmada takip eden işgören psikolojik sermayesi ile takip eden yöneticilerinin psikolojik sermayesi uyumun arasındaki kurum-kişi uyumu, işe adanmışlık ve iş tatmini üzerinde pozitif yönde bir ilerlemenin olduğunu saptamışlardır.

AVEY, WERNŚING ve LUTHANS (2008) farklı iř kollarında aalışan 187 denek ve 177 kontrol grubuna uygulanan son test ve n test yapılarak araştırmada, psikolojik sermayenin her Őeyden önce yoğunlaşmış dikkat ile 2 saat sonucunda web-tabanlı bir eğitim desteğiyle psikolojik sermayenin geliştirilebileceği belirlenmiştir.

AVEY, PATERA ve WEST (2006) tarafından Amerika Birleşik Devlet'inde son sistem teknoloji ile aalışan bir firmanın 105 mühendis yöneticiye uygulanan aalışmada, psikolojik sermaye ile isteyerek yapılan ve istemeyerek yapılan özürsüz işe gelmeme arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Işletmeler iain önemli maliyet kayıpları ile sonuclaanan

pozitif psikolojik sermaye ile özürsüz gelmemenin geleneksel öncüsü olan iş tatmini ve örgütsel bağlılığa oranla, istemeyerek özürsüz işe gelmeme üzerinde daha kuvvetli bir etki ettiği tespit edilmiştir.

LUTHANS ve YOUSSEF'a (2004) göre, düzenli bir grubun üyelerinde insanların davranış biçimleri ve güdülenmelerinin olumsuz kuramların yerine, işgörenlerin insan, sosyal ve psikolojik sermayelerine arttırmaya odaklanan, pozitif merkezli güç ve tabanlı yönetimlere devretmesini gerektiğini yaptığı nitel araştırmada açıklamıştır.

LUTHANS, AVOLIO, WALUMBWA ve Lİ (2005) Çin'de, bir devlet ve iki özel olmak üzere üç üretim işletmesinin 422 iş göreni ile gerçekleştirdikleri araştırmada, pozitif sermaye ile başarı (denetçiler tarafından oranlanan) arasında pozitif bir eğilim olduğu saptanmıştır. Ayrıca 272 iş göreni olan fabrikanın birinde pozitif psikolojik sermaye ile başarıyla alakalı olan yeterliliğe dayalı aylık arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ve yapılan araştırmada pozitif psikolojik sermaye (umut ve dayanıklılık bakımından) ile cinsiyet ve yaş (umut bakımından) arasında olumlu bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Yaş ile pozitif psikolojik sermaye arasında olumlu ilişki tespit edilirken, cinsiyet bakımından ise herhangi bir ilişki gözlemlenmemiştir.

LARSON ve LUTHANS (2006) tarafından Amerika Birleşik Devletleri'nde orta seviyede teknoloji üretimi yapan bir işletmenin 74 üretim personeli üzerinde yapılan araştırmada, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca araştırmada sosyal sermaye ve beşerî (insan) sermaye ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkilerde değerlendirilmiş psikolojik sermaye ile sosyal sermaye arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna ek olarak araştırmada sosyal sermayenin iş doyumunu üzerinde pozitif ve anlamlı bir tesirin olduğu ve beşerî sermayenin ise iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir tesirin olduğu tespit edilmiştir (ancak bu ilişki regresyon modelinde anlamlı bir tesir sağlamamıştır). Genel anlamda araştırma neticesinde psikolojik sermaye, iş tutum ve davranışları üzerinde (iş doyumunu ve örgütsel bağlılık) beşerî ve sosyal sermayenin yapmış olduğu tesirden daha fazla tesir yapmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

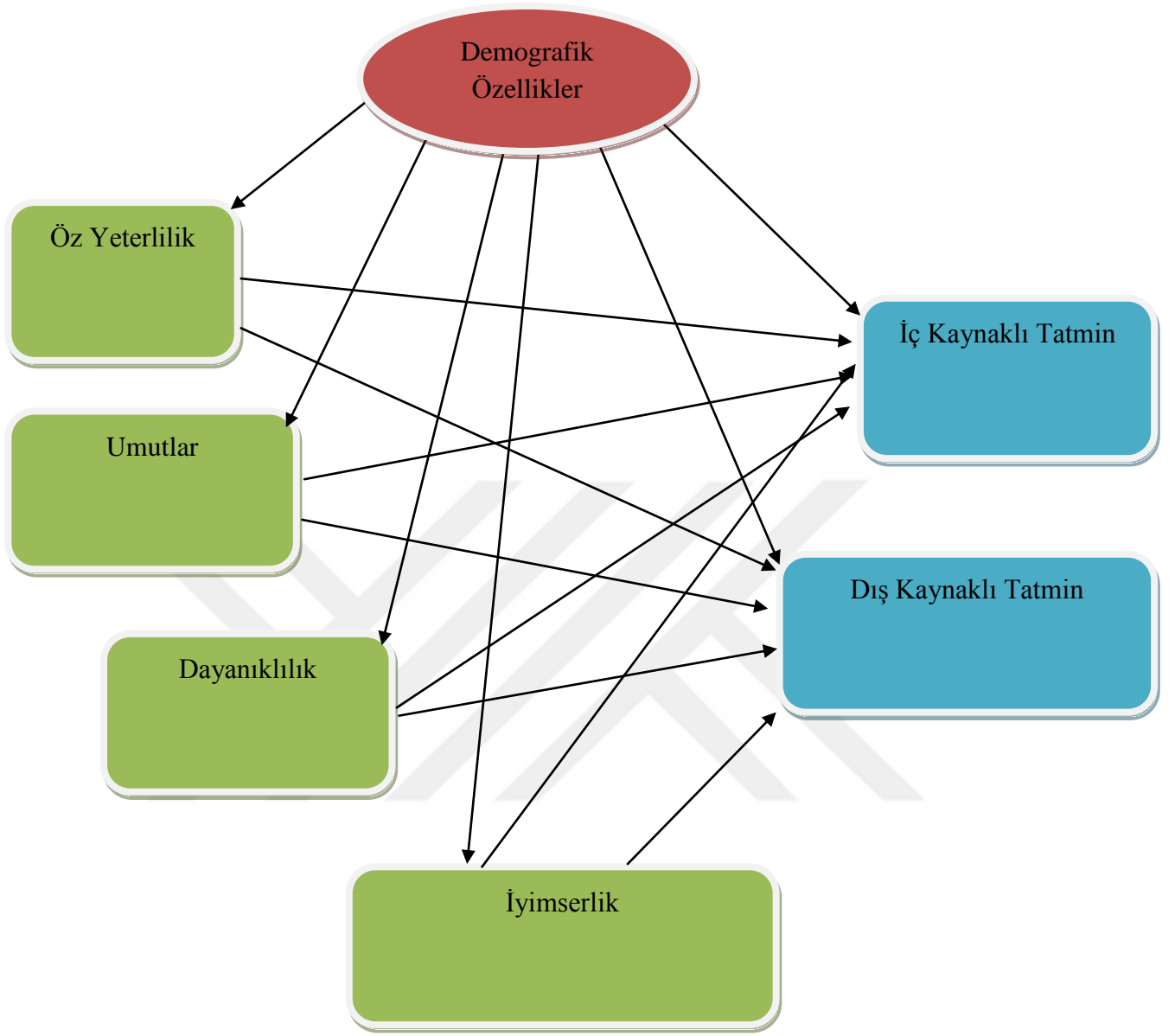
YÖNTEM

Gaziantep ilinde İkinci Organize Sanayisi Bölgesinde faaliyet gösteren halı firmalarının çalışan personelin sahip olunan psikolojik sermayelerinin iş tatmine etkisinin ölçülmesini amaçlayan bu araştırma hem dikkat, görsel yetenek gerektiren ve vardiyalı çalışan işletmelere ve hem de eğitim düzeyleri düşük ve orta düzeyde personel çalıştıran işletmelerin personelinin psikolojik sermayenin iş tatmini etkisindeki katkısını anlamak açısından büyük önem taşımaktadır.

Araştırmanın bu bölümünde psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinin değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırmanın yöntemi hakkında detaylı bilgi verilmiştir. Bu kapsamda bu bölümde öncelikle araştırmanın modeli hakkında bilgi verilecektir. Daha sonraki bölümlerde, bu araştırmayı temsil edebilecek evren ve örnekleme açıklanıp son olarak veri toplama araçları, verilerin analizi ve yorumlamasına ilişkin bilgilere yer verilecektir.

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Gaziantep ilinde ikinci organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren halı fabrikasında çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin iş tatminine etkisini ölçmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmaya ait belirlenmiş olan model şekil – 7 de ifade edildiği gibidir.



Grafik 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın amacını açıklayan model kapsamında test edilecek hipotezler 16 ana hipotez 24 alt hipotez olmak üzere toplam 40 olarak belirlenmiştir.

H1: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H1a: Halı fabrikalarında çalışanların "Öz yeterlilik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H1b: Halı fabrikalarında çalışanların "Umutlar" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H1c: Halı fabrikalarında çalışanların "Dayanıklılık" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H1d: Halı fabrikalarında çalışanların "İyimserlik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H2: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H2a: Halı fabrikalarında çalışanların "Öz yeterlilik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H2b: Halı fabrikalarında çalışanların "Umutlar" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H2c: Halı fabrikalarında çalışanların "Dayanıklılık" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H2d: Halı fabrikalarında çalışanların "İyimserlik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H3: Halı Fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışanların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H3a: Halı fabrikalarında çalışanların "Öz yeterlilik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H3b: Halı fabrikalarında çalışanların "Umutlar" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H3c: Halı fabrikalarında çalışanların "Dayanıklılık" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H3d: Halı fabrikalarında çalışanların "İyimserlik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H4: Halı Fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H4a: Halı fabrikalarında çalışanların "Öz yeterlilik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H4b: Halı fabrikalarında çalışanların "Umutlar" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H4c: Halı fabrikalarında çalışanların "Dayanıklılık" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H4d: Halı fabrikalarında çalışanların "İyimserlik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H5: Halı fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H5a: Halı fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H5b: Halı fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H6: Halı Fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarıyla çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H6a: Halı Fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H6b: Halı Fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H7: Halı Fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarıyla çalışanların eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H7a: Halı Fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H7b: Halı Fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H8: Halı Fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarıyla çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H8a: Halı Fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H8b: Halı Fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H9: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından "öz yeterlilik" boyutu ile iş tatmininin "iç kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H10: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından "öz yeterlilik" boyutu ile iş tatmininin "dış kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H11: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından "umutlar" boyutu ile iş tatmininin "iç kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H12: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından "umutlar" boyutu ile iş tatmininin "dış kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H13: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından "dayanıklılık" boyutu ile iş tatmininin "iç kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H14: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından "dayanıklılık" boyutu ile iş tatmininin "dış kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H15: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından "iyimserlik" boyutu ile iş tatmininin "iç kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H16: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından “iyimserlik” boyutu ile iş tatmininin "dış kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

3.2. Evren ve Örneklemi

Evren, araştırma bulgularının genellendiği ve içerisinden araştırma örnekleminin seçildiği büyük gruptur. Evren belirli sektörde faaliyet gösteren işletmeler, yaş grubundaki kişiler, üniversite öğrencileri, bir semtte ikamet eden öğrenciler, bir ürünün tüketicileri, belirli bir coğrafyadaki ülkeler gibi farklı özellikteki birimlerden oluşabilir. Araştırmacı grupları belirli açılardan sınırlayarak farklı büyüklükte evrenler oluşturabilir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 127). Evrenin kesin hatlarıyla belirlenmesi araştırmacının bütün sorunlarını çözmez, çünkü evren genellikle bir araştırmacının ulaşamayacağı kadar büyüktür. Bu sorunu çözmek için bilim adamları “örneklem” kavramını keşfetmişlerdir. Bütün evreni çalışmak yerine, evreni temsil etme gücüne sahip sınırlı sayıda birey, olay veya olguyu araştırma kapsamına dâhil etmek pratik bir çözümdür. Burada yine geleneksel bilim anlayışının “indirgeme” ilkesi kullanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 101).

Bu araştırmada tabakalı örnekleme tekniği kullanılmıştır. Tabakalı Örneklem: Tabakalı (*stratifidet*) örneklemede araştırmacının sorunsalı üzerinde etkisi olması beklenen değişkenler açısından araştırma evreni kendi içerisinde türdeş olan alt gruplara (tabaka) ayrılır ve bu tabakalardan (evrendeki oranları nispetinde) rastgele seçimle örnekleme girecek birimler seçilir. Tabakalı örneklemede türdeş gruplardan belirli oranlarda örnekleme alındığından basit tesadüfî ve sistematik örneklemeyle kıyasla evreni temsil gücü daha yüksek ve örneklem hatası daha düşüktür (Gürbüz ve Şahin, 2016: 138-139).

Gerçekleştirilen bu araştırmanın evrenini, Gaziantep İkinci Organize Sanayi Bölgesi’nde faaliyet gösteren halı üretimi yapan firmaların çalışan personeli oluşturmaktadır. Gaziantep “İkinci Organize Sanayisi’nde” faaliyet gösteren halı firmaları araştırma açısından anlamlı bilgiler çıkaracak büyüklüktedir. Gaziantep İkinci Organize Sanayi Bölgesi’nde faaliyet gösteren tüm firmaların listesine ulaşmak için Gaziantep Ticaret Sanayi Odası ile iletişime geçilmiştir. Bu kapsamda Şubat 2017 yılına ait listeler elde edilerek bölgede faaliyet gösteren tüm firmalara gidilerek, bölgede aktif çalışan, birleştirilen ve iflas eden firmalar tespit edilmiştir. Aktif ve birleştirilen firmaların insan kaynakları müdürleri ile birebir

görüülüp çalışan personelin sayısı tespit edilmiştir. Araştırma evreninde 2.293 kiőti bulunmaktadır. Örneklemeye 332 kiőt dâhil edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 132).

Gaziantep İkinci Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren halı firmaların durumu: Gaziantep Ticaret Sanayi Odasına kayıtlı görünen 48 tane firma bulunmaktadır. Bunlardan 6 tanesi sadece halı ipliği üretimi yapmakta, 6 tanesi iflas etmiőt, 5 tanesi diğer organizelelere taőtınmiőt, 3 tanesinde üretim yapılmamakta, 2 tanesi diğer firmalarla birleőtmiőt, 2 tanesi firma bilgilerini vermeyeceklerini belirttiler. Araştırma kapsamında 24 tane firma ile iletiőtım halinde olmuştur. Bu firmaların 12 tanesi (50 den az çalışan) küçük ölçekli iőtletme, 10 tanesi (250 den az çalışan) orta ölçekli iőtletme ve 2 tanesi (250 den fazla çalışan) büyük ölçekli iőtletme evrende bulunmaktadır.

Gaziantep İkinci Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren halı firmalarında çalışan personele uygulanacak anket durumu ise Şöyle ifade edilmiştir. Anketler, firmanın insan kaynakları müdürü ve muhasebe müdürü ile beraber yapılmıştır. Anketlerin % 50' si küçük ölçekli iőtletmelere, % 30'u orta ölçekli iőtletmelere, % 20'si de büyük ölçekli iőtletmelere uygulanmıştır. Belirlenen bu oranlar, tabakalı örnekleme tekniğinden yararlanarak örnekleme içerisinde küçük, orta ve büyük ölçekli iőtletmelere yüzde kaç dağıtılması gerektiği hesaplanmıőt ve ona göre iőtletmelere dađıtılmıőtır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 139).

3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçüm Araçları

Sosyal bilimlerde araştırma, izlenmesi gereken birtakım sistemli, iliőtikili ve birbirini tamamlayan süreçleri kapsamaktadır. Bu süreçte, temel araştırma sorusuna yönelik yanıtlar bulabilmek için veriler toplanır. Veri, iőtlenmemiőt kanıtlar olarak araştırmanın temel esasını oluştururken, araştırmacı ne tür verileri nerden ve nasıl toplayacağını açık ve ayrıntılı olarak betimlemelidir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 175).

Bu araştırmada halı firmalarında çalışan personelin, sahip olunan psikolojik sermayenin iőt tatminine etkisini ölçmek amacıyla veri toplama yöntemi olarak "anket yöntemi" kullanılmıştır. Veri toplama araçlardan biri olan anket, katılımcıların belirli bir konuda düşünce, tutum ve davranışlarını daha önce belirlenmiőt bir sırada ve yapıda oluőturulmuőt sorulara dayalı olarak elde etmeyi sağlamaktadır. Anket en fazla kullanılan veri toplama aracı özelliğine sahiptir. Çünkü anket yoluyla elde edilen verinin, istatistiksel ve matematiksel analizden geçirilmesi kolaydır. Ayrıca, anketler çok sayıda kiőtilere uygulanması gerektiğinde ideal veri toplama aracıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 179).

3.3.1. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Gaziantep ilinde faaliyet gösteren halı firmalarında çalışan personelin sahip olunan psikolojik sermayenin iş tatminine etkisini ölçmek için anket formu, küçük ölçekli işletmede çalışan personel ile yüz yüze doldurulmuştur. Orta ve Büyük işletmelerde ise iş yoğunluğu nedeni ile anket formları insan kaynaklarına bırakılarak, belirli aralıklarla kişiler birebir çağrılıp insan kaynakları müdürü tarafından yapılmıştır. Her anket formunu doldurulması için gereken sürenin 35 dakika olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında 360 anket dağıtılmış, bu anketlerden 15 tanesi geri gelmemiş, gelenlerden 13 tanesi yanlış ve eksik doldurulduğundan anketler araştırmadan çıkarılmıştır. Sonuçta, 332 anket araştırmada kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 132).

3.3.2. Verilerin Analizi İçin Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Gaziantep ili ikinci organize sanayi bölgesinde faaliyet ölçmeyi amaçlayan bu araştırmada çeşitli veri analizi teknikleri kullanılarak bu teknikler doğrultusunda araştırma bulguları ortaya konmuştur.

Analiz kapsamında gerçekleştirilen ilk çalışma SPSS 21 programında demografik verilerin frekans dağılımlarının tespit edilmesidir. Frekans dağılımları diğer bir ifadeyle sıklık dağılımıdır. Frekans dağılımı, bir değişkene ait değerlerin sıralamasıdır. Bir sıklık dağılımı verinin özel sınıflara bölündüğünü ve bir sınıfta meydana gelen tekrar sayısını gösterir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 212).

Bu araştırmada kullanılan Mann-Whitney U Testi: İki bağımsız grup arasındaki farkın önemini denemek için en çok kullanılan parametrik olmayan testlerden biri “Mann-Whitney U Testi”dir. Bu test, iki bağımsız grubun aynı ana küleden ya da aynı ortalamaya sahip iki değişik ana küleden gelip gelmediğini tespit etmektedir. Diğer bir ifadeyle, bağımsız iki grubun ya da örneklemin bağımlı bir değişkene ilişkin ölçümlerinin karşılaştırılarak iki dağılım arasında farkın olup olmadığını test etmektir. Verinin parametrik olmadığı durumlarda, Mann-Whitney testi, bağımsız örneklem t testinin karşılığıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 48).

Bu araştırmada kullanılan diğer bir test ise “Kruskal - Wallis H Testi”dir. Kruskal-Wallis Testi: Parametrik olmayan veriye sahip birbirinden bağımsız iki ya da daha fazla örneklemin (grubun) bağımlı bir değişkene ait ölçümlerinin karşılaştırılmasında Kruskal-Wallis H Testi kullanılmaktadır. Bu test ile karşılaştırılan dağılımların arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilir. Bu testin amacı, bir ana kütle içerisinde yer alan ikiden fazla

örneklem meydanlarının (ortanca) eşit olup olmadığını ölçmektir. Bir bakıma, gruplar arası meydanlarının eşitliğini denemek için kullanılan parametrik olmayan bir testtir. Kruskal-Wallis testi, parametrik testler arasında tek yönlü varyans analizinin değişik bir biçimi olarak görülebilir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 245-246).

Araştırmada kullanılan analiz yöntemlerinden biri olan korelasyon analizi iki sayısal ölçüm arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını, eğer bir ilişki varsa da bu ilişkinin yönünü ve şiddetinin ne olduğunu tespit etmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Korelasyon katsayısı negatif ise iki değişken arasında ters ilişki vardır, yani "Değişkenlerden biri artarken diğeri azalmaktadır." denir. Korelasyon katsayısı pozitif ise "Değişkenlerden biri artarken diğeri de artmaktadır." yorumu yapılır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014: 347).

3.3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada Kişisel Bilgi Formu ve Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin (Luthans vd. 2007) Türkçe'ye çeviri çalışmasında Brislin ve arkadaşlarının (1973) öne sürdüğü beş aşamalı teknik kullanılmıştır. Bu aşamalar, ilk çeviri, ilk çeviriyi değerlendirme, geri çeviri, geri çeviriyi değerlendirme ve uzman görüşünü içermektedir. Bu çalışmada kullanılan ölçek Türkçe yazımında Fatih Çetin ve H. Nejat Basım tarafından Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması'nda geçerlilik ve güvenilirliği test edilen ölçekten yararlanılmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği öncelikle 2 İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim üyesi tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Elde edilen ölçek farklı 6 alan uzmanı tarafından değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda elde edilen Türkçe ölçek farklı 2 İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim üyesi tarafından tekrar İngilizce'ye çevrilmiştir. Elde edilen İngilizce ölçek, özgün haliyle karşılaştırılmış ve son olarak 2 uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman değerlendirmeleri sonrasında ölçeğin son hali ortaya çıkmış ve mevcut çalışmada kullanılması kararlaştırılmıştır. Formdaki her bir ifade, beş aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir (Çetin ve Basım, 2012: 127).

Bu araştırmada kullanılan psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilirliği için iç tutarlılık ve test-tekrar test yöntemleri uygulanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılığına ilişkin elde edilen Cronbach Alfa değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu gözlemlenmiştir. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı ise yüksek seviyelerde bulunmuştur. Elde edilen değerler ölçeğin daha önceden yapılan çalışmalardaki değerleri ile paralellik göstermektedir (Çetin ve Basım, 2012: 132).

Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerliliğini test edilmesi için yapı geçerliliğine bakılmıştır. Yapı geçerliliği için ölçeğin dört boyutlu faktör yapısı en yüksek olabirlik kestirim tekniğiyle doğrulanmaya çalışılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda dört faktörlü yapının uyum indekslerinin kabul edilebilir değerlerden düşük çıktığı görülmüştür. Daha önceden boyutları bilinen bir yapı test edildiğinden, ölçeğin maddelerinden faktör yükü düşük olan maddeler ile madde toplam korelasyonları dikkate alınarak, 1, 8, 11 numaralı maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekten çıkarılan 1,8 ve 11 numaralı maddeler incelendiğinde 1 ve 11 numaralı maddelerin ölçeğin iyimserli boyutu içinde olduğu ve 8 numaralı maddenin ise psikolojik dayanıklılık boyutu kapsamında olduğu görülmektedir (Çetin ve Basım, 2012: 133).

Bu araştırmada Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ) 1967 yılında, R.V. Dawis, D.J. Weiss, G.W. England, L.H. Lofguist tarafından geliştirilmiştir (Akt: Hirschfeld, 2000). Minnesota İş tatmin Ölçeğinin; iç (*intrinsic*) ve dış (*extrinsic*) kaynaklı tatmin olmak üzere iki alt boyutu bulunmakta ve toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçeği Deniz ve Güliz Gökçora Türkçe'ye çevirmiş (Akt: Özyurt, 2003) ve çeviri başka dilbilimciler tarafından da kontrol edilerek uygulanması uygun görülmüş, Baycan (1985) tarafından ilk kez bir tezde kullanılmıştır. Çalışanların dış kaynaklı iş tatminleri ölçekte yer alan 8 soru (Soru 5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18) ile değerlendirilmektedir. Dış kaynaklı tatmini ölçmeye yönelik sorular, çalışanların işletme ile ilgili neler hissettiklerini yansıtmaktadır (Adıgüzel, Ünsal ve Karadağ, 2012: 136-137).

3.3.4. Pilot Çalışma

Araştırmanın amacına ulaşılabilmesi için belirlenen önermelerin katılımcılar tarafından istenildiği şekilde anlaşılıp anlaşılmadığını anlamak ve anketin güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla pilot çalışma yapılmıştır. Bu araştırma örneklemini içerisinden 70 çalışan ile pilot çalışma yürütülmüştür. Çalışmada kullanılacak ölçek katılımcılara dağıtılarak yüz yüze görüşme metodu ile yapılmıştır. Bu sebeple katılımcıların ölçekte yer alan soruları cevaplamaları sırasında verdikleri tepkiler ve yaptıkları yorumlar araştırmacı tarafından kaydedilmiştir.

Gerçekleştirilen pilot çalışma neticesinde anket formundaki soruların güvenilirlik analizi yapılmış ve Türkçeleştirilmiş anket formundaki soruların güvenilirlik düzeylerinin

Cronbach Alpha= 0,962 değeri ile ifade edilmesi sonucu kabul edilebilir sınırlar çerçevesinde olduğu anlaşılmıştır.

Pilot çalışma sonucunda anket formundaki soruları herhangi bir değişiklik yapılmadan araştırmanın verileri toplanmaya devam edilmiştir. Pilot çalışmanın veri analizinde kullanılan anket formları gereken özen gösterilmek suretiyle tamamen imha edilmiş, araştırma sonuçlarını oluşturacak olan anketler örneklem dikkate alınarak yeniden uygulanmıştır.

3.3.5. Araştırma Ölçümünün Güvenilirliği

Gerçekleştirilen bu çalışmada ölçeğin güvenilirliğine ilişkin Cronbach Alpha değeri kontrol edilmiştir. Güvenirlik, aynı ölçeğin hedef kitlelere, farklı zamanlarda yapılan ölçümler arasında sahip olduğu kararlılıktır. Diğer bir ifadeyle ölçülmek istenen belli bir şeyin, farklı zamanlarda aynı sonuçları elde etme düzeyidir (Karasar, 2016:190).

Ankette bulunan işgörenlerin iş tatmin düzeylerini ortaya koymayı hedefleyen ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmış ve bu değer 0,807 olduğu tespit edilmiştir (Tablo 1). Öte yandan işgörenlerin işgören devir hızı algılarını ortaya koymak amacıyla kullanılan ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısının ise 0,758 olduğu ortaya konulmuştur. Özdamar (2004: 632-633)'a göre 0,60'dan yukarı Cronbach's Alpha değerine sahip olan ölçek güvenilir, 0,80'den yukarı değere sahip olan ölçek ise ($0,80 < \text{Cronbach's Alpha} < 1,00$) yüksek derecede güvenilirdir. Bu kapsamda ilgili çalışmada yiyecek-içecek ünitelerinde çalışan işgörenlerin iş tatminini belirlemeye yönelik geliştirilen ölçek, "yüksek" derecede güvenilirliğe sahipken yiyecek-içecek ünitelerinde çalışan işgörenlerin, işgören devir hızı algısını belirlemeye yönelik geliştirilen ölçeğin ise "güvenilir" olduğu söylenebilir.

Tablo 1. Araştırma Ölçeğinin Güvenirliği

Uygulama	Test Türü	Sonuç
Psikolojik Sermaye Ölçümüne Yönelik Sorular	Cronbach's Alpha (21)	0,891
	KMO	0,933
	Barlett Küresellik Testi	0,000
İş Tamini Ölçümüne Yönelik Sorular	Cronbach's Alpha (20)	0.950
	KMO	0,940
	Barlett Küresellik Testi	0,000

Araştırma dahilinde, her iki ölçeğin güvenilirliği kontrol edildikten sonra, her iki ölçeği açıklayan önermelerin, faktör analizi yapılmaya uygunluk durumuna sahip olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre anketin ikinci psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçümüne ait değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olup olmadığını anlayabilmek amacıyla "Bartlett Küresellik Testi" uygulanmış ve anketin psikolojik sermayeyi oluşturan ve iş tatmini düzeyini oluşturan kısımları için p değeri 0,000 ($p \leq 0,05$) olarak hesaplanmış ve elde edilen bu değer anlamlı olduğu tespit edilmiştir Tablo-1'de. Dolayısıyla değişkenlerin faktör analizi yapmaya uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber, değişkenler arası korelasyonların faktör analizine uygunluğunu test etmek amacıyla Kaiser Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmış ve psikolojik sermayeye yönelik KMO değeri 0,933, halı Fabrikalarında çalışan işgörenlerin, iş tatmini düzeyine yönelik soruların KMO değeri ise, 0,940 olarak hesaplanmıştır. Buna göre, çalışmada yer alan her iki ölçeğin faktör analizine uygunluğunun "mükemmel" seviyede olduğu görülmüştür (Çokluk vd., 2012: 207).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR ve YORUM

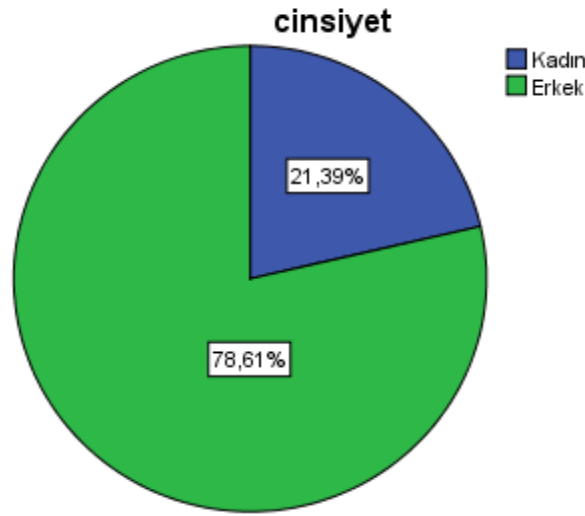
Gaziantep ilinde ikinci organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren halı fabrikalarında çalışanların sahip oldukları psikolojik sermayelerinin iş tatminine etkisini ölçmeye yönelik yapılan araştırmanın değerlendirilmesini amaçlayan bu bölümde, yapılan analizler ve analizler sonucu elde edilen araştırma bulgularına yer verilmiştir.

4.1. Demografik Değişkenlere Yönelik Bulgular

Bu bölümde Gaziantep ilinde ikinci organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren halı fabrikalarında çalışanlara ait demografik özellikler ortaya konmaktadır. Ankete katılan kişilerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durumu, çocuk sayısı, meslekteki iş tecrübesine yönelik sorular sorulmuştur.

4.1.1. Cinsiyete Göre Frekans Dağılımları

Araştırmaya katılan halı fabrikası çalışanlarının %78,6'sı erkeklerden oluşurken; %21,4'ü kadınlardan oluşmaktadır.



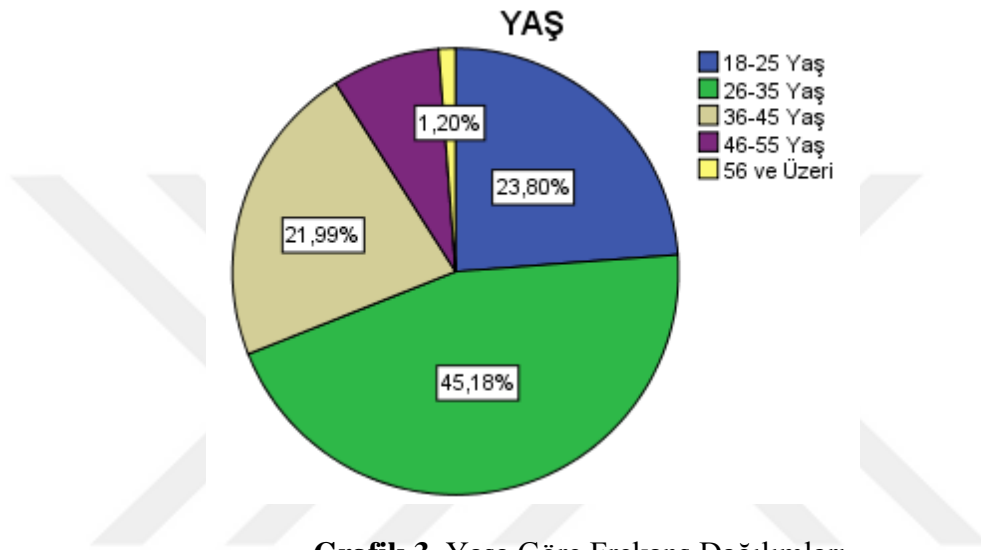
Grafik 2. Cinsiyete Göre Frekans Dağılımları

Tablo 2. Cinsiyete Göre Frekans Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	71	21,4
Erkek	261	78,6
Toplam	332	100,0

4.1.2. Yaşa Göre Frekans Dağılımları

Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında %45,2'sinin 26-35 yaş, %23,8'inin 18-25 yaş, %22'sinin 36-45 yaş aralığında oldukları görülmektedir.



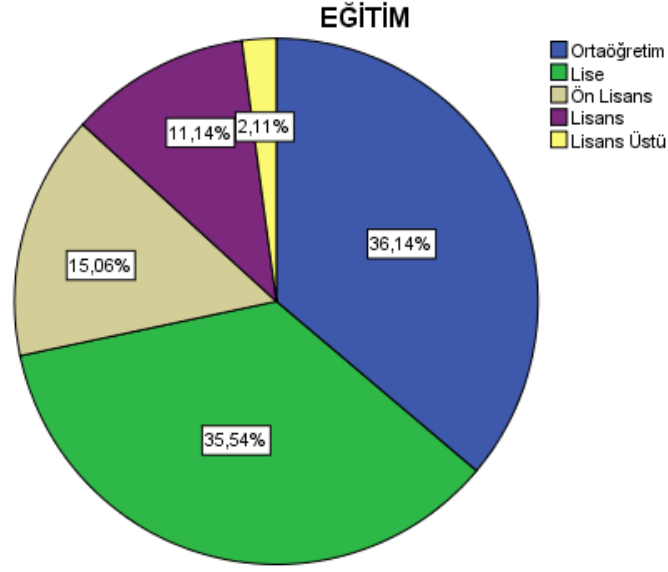
Grafik 3. Yaşa Göre Frekans Dağılımları

Tablo 3. Yaşa Göre Frekans Dağılımları

Yaş Dağılımı	Frekans	Yüzde
18-25 Yaş	79	23,8
26-35 Yaş	150	45,2
36-45 Yaş	73	22,0
46-55 Yaş	26	7,8
56 ve Üzeri	4	1,2
Toplam	332	100,0

4.1.3 Eğitim Düzeyine Göre Frekans Dağılımları

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre dağılımına bakıldığında %36,14'ünün ortaöğretim, %35,54'ünün lise, %15,06'sının ön lisans mezunu olduğu görülmektedir.



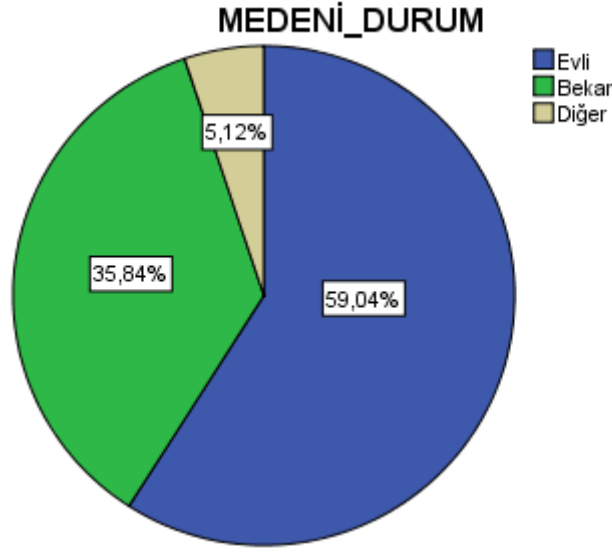
Grafik 4. Eğitim Düzeylerine Göre Frekans Dağılımları

Tablo 4. Eğitim Düzeylerine Göre Frekans Dağılımları

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde
Ortaöğretim	120	36,1
Lise	118	35,5
Ön Lisans	50	15,1
Lisans	37	11,1
Lisans Üstü	7	2,1
Total	332	100,0

4.1.4. Medeni Durumuna Yönelik Frekans Dağılımları

Araştırmaya katılan halı Fabrikalarındaki çalışanların medeni durumlarına bakıldığında %59,04'ünün evli, %35,84'ünün bekar olduğu görülmektedir.



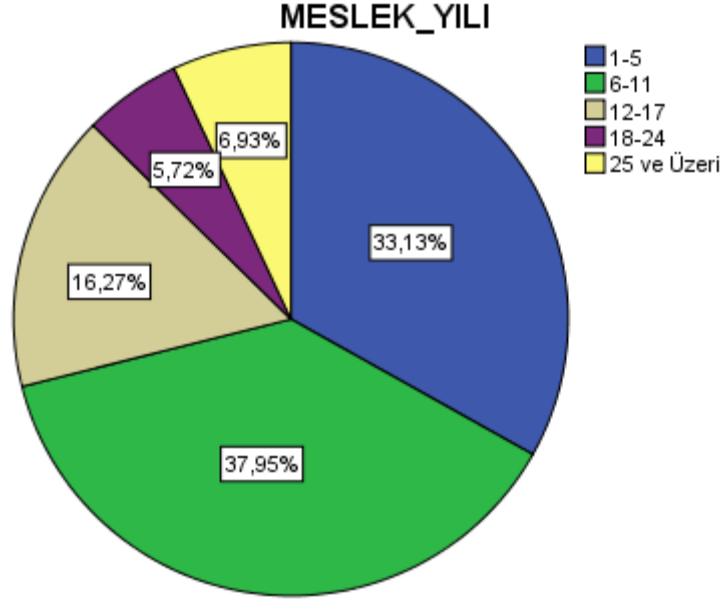
Grafik 5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Frekans Dağılımları

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Frekans Dağılımları

Medeniyet Durumu	Frekans	Yüzde
Evli	196	59,0
Bekar	119	35,8
Diğer	17	5,1
Total	332	100,0

4.1.5. Katılımcıların Meslekteki İş Tecrübelerine Göre Frekans Dağılımları

Katılımcıların iş tecrübelerine bakıldığında %37,95'i 6-11 yıl, %33,13'ü 1-5 yıl, %5,72'si ise 18-24 yıl arasında çalıştığı tespit edilmiştir.



Grafik 6. Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre Frekans Dağılımları

Tablo 6. Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre Frekans Dağılımları

Meslek Yılı	Frekans	Yüzde
1-5	110	33,1
6-11	126	38,0
12-17	54	16,3
18-24	19	5,7
25 ve Üzeri	23	6,9
Total	332	100,0

4.2. Halı Fabrikalarında Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyine Yönelik

Bulgular

Araştırmanın bu kısmında Gaziantep ilinde ikinci organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyini belirlemeye yönelik bulgulara yer verilmiştir. İlgili bölümün ilk alt başlığını halı fabrikalarında çalışan kişilerin psikolojik sermaye düzeyini oluşturan boyutların tespit edilmesine yönelik bulgular

oluştururken, ikinci alt başlığını, halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin belirlenmesine yönelik bulgular oluşturmaktadır.

4.2.1. Halı Fabrikalarında Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Boyutlarına Yönelik Bulgular

Gaziantep ilinde ikinci organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için kullanılan ölçek Luthans vd. (2007)'ne ait bir ölçektir. Psikolojik Sermaye ölçeği “özyeterlilik”, “umutlar”, “dayanıklılık” ve “iyimser” olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutları oluşturan önerme sayısı ise 21 olarak belirlenmiştir.

Tablo 7. Psikoloji Sermaye Boyutunu Oluşturan Önerme Numaraları

BOYUT ADI	BOYUTU OLUŞTURAN ÖNERME NUMARALARI
Öz Yeterlilik	2, 3, 12, 13, 18, 20
Umutlar	1, 5, 9, 14, 17, 21
Dayanıklılık	4, 6, 8, 10, 19
İyimserlik	7, 11, 15, 16

4.2.2. Halı Fabrikalarında Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular

Bulgular bölümünün bu başlığını halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin ortaya konulmasına yönelik bulgular oluşturmaktadır. Çalışanların psikolojik sermaye durumlarını ifade eden bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular

PSİKOLOJİK İFADELER	SERMAYE DURUMLARINA YÖNELİK	ARİTMETİK ORTALAMA (X) *	STANDART SAPMA s.s.
Öz-Yeterlilik	Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	3,819	1,299
	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	3,807	1,297
	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	4,153	1,006
	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	4,144	1,089
	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	4,129	1,073
	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	4,162	1,067
	GENEL ORTALAMA	4,036	,869
Umutlar	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	3,400	1,486
	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	4,066	1,127
	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak birçok yol düşünebilirim.	4,093	1,115
	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	4,069	1,076
	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	4,370	2,394
	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	4,228	1,060
	GENEL ORTALAMA	4,038	,915
Dayanıklılık	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	3,921	1,255
	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.	3,870	1,206
	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	4,099	1,056
	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	4,216	1,072
	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	4,219	,984
	GENEL ORTALAMA	4,065	,858
İyimserlik	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	4,051	1,095
	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	4,069	1,117
	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	4,006	1,108

	İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	4,358	3,692
	GENEL ORTALAMA	4,122	1,201
Psikolojik Sermaye Düzeyine Yönelik Genel Ortalama		4,060	,815

İlgili tabloya göre, halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye durumlarının genel olarak "yüksek" düzeyde (x: 4,060; s.s:0.815) olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların psikolojik sermaye durumu boyutlara göre incelendiğinde, çalışanların “Öz Yeterlilik” boyutu (x: 4,065; s.s: 0,869), “Umutlar” boyutu (x: 4,038; s.s: ,915) “Dayanıklılık” boyutunda (x :3,876; s.s: ,858) ve son olarak “İyimserlik” boyutunda (x: 4,122; s.s: 1,201) olmak üzere "yüksek" düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduğu ifade edilebilir.

4.3.Halı Fabrikalarında Çalışanların İş Tatminine Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında Gaziantep ilinde ikinci organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren halı fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarına yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bu bölümdeki birinci alt başlığı halı fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumunu oluşturan boyutların tespit edilmesine yönelik bulgular oluştururken, ikinci alt başlığını, çalışanların demografik ve sektörel özelliklerinin iş tatmin durumlarına etkisine yönelik bulguların ortaya konulması oluşturmaktadır.

4.3.1. Halı Fabrikalarında Çalışanların İş Tatminini Oluşturan Boyutlarına Yönelik Bulgular

Gaziantep ilinde ikinci organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren halı fabrikalarında çalışanların iş tatmin düzeyini belirlemek için kullanılan ölçek Minnesota İş Tatmin Ölçeği olup, bu ölçek daha önce (MSQ) 1967 yılında, R.V. Dawis, D.J. Weiss, G.W. England, L.H. Lofquist tarafından geliştirilmiştir (Hirschfeld, 2000). Minnesota İş tatmin Ölçeğinin; iç (*intrinsic*) ve dış (*extrinsic*) kaynaklı tatmin olmak üzere iki alt boyutu bulunmakta ve toplam 20 maddeden oluşmaktadır.

Tablo 9. İş Tatmin Boyutunu Oluşturan Önerme Numaraları

BOYUT ADI	BOYUTU OLUŞTURAN ÖNERME NUMARALARI
İç Kaynaklı Tatmin	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20
Dış Kaynaklı Tatmin	5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18

4.3.2. Halı Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesine

Yönelik Bulgular

Bulgular bölümünün bu başlığını halı fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarının ortaya konulmasına yönelik bulgular oluşturmaktadır. Çalışanların iş tatmin durumlarına yönelik elde edilen bulgular Tablo 10'da verilmiştir



Tablo 10. Çalışanların İş Tatmin Düzeyinin Belirlemesine Yönelik Bulgular

İŞ TATMİNİNE YÖNELİK İFADELER		ARİTMETİK ORTALAMA (X) *	STANDART SAPMA s.s.
İç Kaynaklı Tatmin	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işimden	3,5783	1,3474
	Bağımsız çalışma imkanı olması bakımından işimden	3,7560	1,1440
	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından işimden	3,7380	1,1739
	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından işimden	3,9066	1,1239
	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını vermesi yönünden işimden	4,0030	1,0356
	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden işimden	3,8584	1,1690
	Başkaları için birşeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden işimden	4,0723	1,0109
	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden işimden	4,0120	1,0992
	Kendi yeteneklerimle birşeyler yapabilme şansını vermesi yönünden işimden	4,0482	1,1466
	Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi bakımından işimden	3,8765	1,1423
	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden işimden	4,0753	1,1035
	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilmesi imkanı vermesi bakımından işimden	4,0937	1,1174
	GENEL ORTALAMA	3,9181	,854
	Dış Kaynaklı Tatmin	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından işimden	3,9187
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından işimden		3,8464	1,1172
İşimle ilgili alınan kararları uygulamaya konması yönünden işimden		3,9758	1,1332
Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret yönünden işimden		3,6928	1,3153
Terfi imkanının olması yönünden işimden		3,8193	1,2255
Çalışma şartları yönünden işimden		3,8459	1,2566
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden işimden		4,0271	1,1220
Yaptığım iş karşılığında taktir edilmem yönünden işimden		3,8825	1,2271
GENEL ORTALAMA		3,8767	,924
Çalışanların İş Tatminine Yönelik Genel Ortalama		3,9016	,847

İlgili tabloya göre, halı fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarının genel olarak "yüksek" düzeyde ($x:3,9016$; $s.s.:0.847$) olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların iş tatmin durumu boyutlara göre incelendiğinde, çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutu ($x:$

3,918; s.s:0,844) ile “Dış Kaynaklı Tatmin” boyutunda ($x: 3,876$; s.s: 0.924) "yüksek" düzeyde iş tatminine sahip olduğu ifade edilebilir.

4.4. Çalışanların Demografik Özellikleri ve Sektörel Deneyimlerinin Psikolojik Sermaye Düzeyine Etkisine Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında Gaziantep ilinde, ikinci organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren halı fabrikalarındaki çalışanların demografik özelliklerinden olan; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve çalışanların sektörel özelliklerinden olan; meslekteki çalışma yılı değişkeninin, psikolojik sermaye düzeylerine yönelik etkileri incelenmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizleri gerçekleştirilmeden önce, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine Kolmogorov-Smirnov Testi'nden yararlanılarak bakılmıştır. Verilere uygulanan Kolmogorov-Smirnov Testi sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$). Bununla beraber verilerin “Skewness” ve “Kurtosis” Katsayıları da hesaplanmış; verilerin “Skewness” değerinin ($-1,193/0,134=$) -2.30 ve “Kurtosis” değerlerinin de ($1,512/0,267=$) 8.53 olduğu tespit edilmiştir. Buna göre veriler sağa çarpık ve sivridir. Dolayısıyla verilerin, normal bir dağılıma sahip olmadığı, gerçekleştirilen analizler sonucunda anlaşılmıştır. Verilerin normal dağılım göstermediğinin tespit edilmesinden sonra araştırmada ifade edilen hipotezlerin test edilmesi için parametrik olmayan testlerden “Kruskal Wallis H Testi” ile “Mann-Whitney U” Testleri'nden yararlanılmıştır.

4.4.1. Halı Fabrikalarında Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Araştırmada ikinci organize sanayi bölgesindeki halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H1: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H1a: Halı fabrikalarında çalışanların “Öz yeterlilik” boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H1b: Halı fabrikalarında çalışanların “Umutlar” boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H1c: Halı fabrikalarında çalışanların "Dayanıklılık" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H1d: Halı fabrikalarında çalışanların "İyimserlik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmanın çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan "Mann-Whitney U Testi" sonuçları Tablo 11'de verilmiştir. İlgili tabloya göre, halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile cinsiyeti arasında $p \leq 0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (erkek: 163,13; kadın:167,42). Diğer bir ifade ile halı fabrikalarında çalışanlar ister erkek isterse kadın olsun çalışanların genel olarak birbirine yakın düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H1 hipotezi reddedilmiştir. Bu bulgulara dayanarak, H1a, H1b, H1c ve H1d hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 11. Çalışanların Psikolojik Sermaye İle Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

BOYUTLAR	GRUP SIRA ORTALAMA		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Erkek	Kadın			
Özyeterlilik	172,95	164,75	8807,500	-,641	,521
Umutlar	166,65	166,46	9254,500	-,015	,988
Dayanıklılık	162,44	167,61	8977,000	-,405	,686
İyimserlik	160,11	168,24	8811,500	-,638	,524
Psikolojik Sermaye Genel	163,13	167,42	9026,500	-,333	,739

* $p \leq 0,05$

4.4.2. Halı Fabrikalarında Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Yaş Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H2: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H2a: Halı fabrikalarında çalışanların "Öz yeterlilik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H2b: Halı fabrikalarında çalışanların "Umutlar" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H2c: Halı fabrikalarında çalışanların "Dayanıklılık" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H2d: Halı fabrikalarında çalışanların "İyimserlik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada belirlenen hedefe varabilmek için geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan "Kruskal Wallis H Testi" sonuçları Tablo 12'de verilmiştir. İlgili tabloya göre çalışanların psikolojik sermaye düzeyleriyle yaş değişkeni arasında, $p \leq 0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ancak Psikolojik sermaye düzeyleri boyutlarından "umutlar" boyutu ile yaş değişkeni arasındaki etki incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların yaş kriterinde 18-25 yaş ile (141,97), 26-35 yaş (172,54), 36-45 yaş (162,72), 46-55 yaş (206,08) ve 56 ve üzeri yaş (236,00) arasında, 46-55 yaş ve 56 yaş üzeri lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara istinaden bu kapsamda geliştirilen H2 hipotezi reddedilmiş olup, H2b hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 12. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Yaş Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

BOYUTLAR	Grup Sıra Ortalama Değeri					Ki Kare	SD	P
	18-25 Yaş	26-35 Yaş	36-45 Yaş	46-55 Yaş	56 Yaş ve üzeri			
Öz Yeterlilik	146,63	172,98	163,19	185,46	252,88	8,473	4	,076
Umutlar	141,97	172,54	162,72	206,08	236,00	12,493	4	,014*
Dayanıklılık	146,47	174,09	162,75	179,42	261,75	8,999	4	,061
İyimserlik	145,79	168,95	172,53	190,19	219,75	6,974	4	,137
Psikolojik Sermaye Genel	145,70	171,24	165,97	190,90	250,75	8,849	4	,065

*p≤0,05

4.4.3. Halı Fabrikalarında Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyleriyle Eğitim Durumlarına Yönelik Bulgular

Gaziantep ilinde ikinci organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren halı fabrikalarında çalışanların eğitim durumlarıyla psikolojik sermaye düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H3: Halı Fabrikalarında çalışanların sermaye düzeyleri ile çalışanların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H3a: Halı fabrikalarında çalışanların "Öz yeterlilik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H3b: Halı fabrikalarında çalışanların "Umutlar" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H3c: Halı fabrikalarında çalışanların "Dayanıklılık" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H3d: Halı fabrikalarında çalışanların "İyimserlik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 13. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Eğitim Düzeylerine İlişkin Bulgular

BOYUTLAR	Grup Sıra Ortalama Değeri					Ki Kare	SD	P
	Ortaöğretim	Lise	Ön Lisans	Lisans	Lisans Üstü			
Öz-Yeterlilik	193,25	137,39	162,01	173,59	193,07	21,180	4	,000*
Umutlar	199,00	140,00	157,11	153,49	192,00	24,618	4	,000*
Dayanıklılık	193,98	143,15	149,74	170,61	187,07	18,938	4	,001*
İyimserlik	199,27	140,29	150,67	162,68	179,86	24,676	4	,000*
Psikolojik Sermaye Genel	199,72	138,25	150,22	166,80	187,86	26,401	4	,000*

* $p \leq 0,05$

Araştırmanın amacına ulaşabilmek için geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan "Kruskal Wallis H Testi" sonuçları Tablo 13'te verilmiştir. İlgili tabloya göre çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile eğitim durumları değişkeni arasında, $p \leq 0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre çalışanların eğitim düzeyi kriterinde ortaöğretim (199,72), lise (138,25), ön lisans (150,22), lisans (166,80) ve lisans üstü (187,86) arasında, ortaöğretim ve lisans üstü lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya istinaden bu kapsamda geliştirilen H3 hipotezi kabul edilmiştir.

İlgili tabloya göre psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu ile eğitim düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların eğitim düzeyi kriterinde ortaöğretim (193,25), lise (137,39), ön lisans (162,01), lisans (173,59) ve lisansüstü (193,07) arasında, ortaöğretim ve lisansüstü lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle orta öğretim ve lisansüstü mezunlarının öz yeterlilik boyutunda psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek

olduğu ifade edilebilir. Bu bulguya dayanarak bu kapsamda geliştirilen H3a hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 13'e göre psikolojik sermayenin umutlar boyutu ile eğitim düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların eğitim düzeyi kriterinde ortaöğretim (199,00), lise (140,00), ön lisans (157,11), lisans (153,49) ve lisansüstü (192,00) arasında, ortaöğretim ve lisans üstü lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Başka şekilde açıklamak gerekirse orta öğretim ve lisansüstü mezunlarının umutlar boyutunda daha yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip oldukları söylenebilir. Bu bulguya dayanarak bu kapsamda geliştirilen H3b hipotezi kabul edilmiştir.

Benzer durum psikolojik sermaye değişkeninin dayanıklılık ve iyimserlik boyutu için de geçerlidir. Her iki boyut için de eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır. 13'teki Tabloya göre; Dayanıklılık ve İyimserlik boyutu ile çalışanların eğitim düzeyi kriterinde ortaöğretim (193,98; 199,27), lise (143,15; 140,29), ön lisans (149,74; 150,67), lisans (170,61; 162,68) ve lisansüstü (187,07; 179,86) arasında, daha önceki bulgularda olduğu gibi ortaöğretim ve lisans üstü lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda bu kapsamda geliştirilen H3c ve H3d hipotezleri de kabul edilmiştir.

4.4.4. Halı Fabrikalarında Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyleriyle Meslekteki Çalışma Yılı Durumuna Yönelik Bulgular

Gaziantep ilinde ikinci organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile meslekteki çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H4: Halı Fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H4a: Halı fabrikalarında çalışanların "Öz yeterlilik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H4b: Halı fabrikalarında çalışanların "Umutlar" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H4c: Halı fabrikalarında çalışanların "Dayanıklılık" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H4d: Halı fabrikalarında çalışanların "İyimserlik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 14. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Meslekteki Çalışma Durumuna İlişkin Bulgular

BOYUTLAR	Grup Sıra Ortalama Değeri					Ki Kare	SD	P
	1-5 Yıl Arası	6-11 Yıl Arası	12-17 Yıl Arası	18-24 Yıl Arası	25-üzeri Yıl Arası			
Öz-Yeterlilik	155,19	171,89	168,69	132,53	213,98	10,035	4	,040*
Umutlar	155,26	174,54	169,30	137,03	193,96	6,166	4	,187
Dayanıklılık	157,05	169,65	174,93	131,26	203,74	7,727	4	,102
İyimserlik	154,21	180,79	156,82	149,92	183,39	6,513	4	,164
Psikolojik Sermaye Genel	154,07	174,58	170,81	132,84	199,35	7,883	4	,096

* $p \leq 0,05$

Araştırmada belirlenen hedefe varabilmek için geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan "Kruskal Wallis H Testi" sonuçları Tablo 14'te verilmiştir. İlgili tabloya göre çalışanların psikolojik sermaye düzeyleriyle meslekteki çalışma süreleri arasında, $p \leq 0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ancak psikolojik sermaye boyutlarından "özyeterlilik" boyutu ile meslekteki çalışma süreleri arasındaki etki incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların mesleki çalışma süreleri kriterinde 1-5 yıl

ile (155,19), 6-11 yıl (171,89), 12-17 Yıl (168,69), 18-24 Yıl (132,53) ve 25-üzeri Yıl ve üzeri (236,00) arasında, 25 yıl ve üzeri ile 6-11 yıl arası lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara istinaden bu kapsamda geliştirilen H4, H4b, 4c, H4d hipotezleri reddedilmiş olup, H4a hipotezi kabul edilmiştir.

4.5. Çalışanların Demografik Özellikleri ve Sektörel Deneyimlerinin İş Tatmin Durumlarına Etkisine Yönelik Bulgular

Bu bölümde Gaziantep ilinde, ikinci organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren halı fabrikalarındaki çalışanların demografik özelliklerinden olan; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve sahip oldukları çocuk sayıları değişkeni ile çalışanların sektörel özelliklerinden olan; meslekteki çalışma yılınız değişkeninin, iş tatmin durumlarına olan etkileri incelenmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizleri gerçekleştirilmeden önce, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine Kolmogorov-Smirnov Testi'nden yararlanılarak bakılmıştır. Verilere uygulanan Kolmogolov-Smirnov Testi sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$). Bununla beraber verilerin "Skewness" ve "Kurtosis" Katsayıları da hesaplanmış; verilerin "Skewness" değerinin (-0.849/0,134=) ve "Kurtosis" değerlerinin de (0.169/0,267=) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre veriler sağa çarpık ve sivridir. Dolayısıyla verilerin, normal bir dağılıma sahip olmadığı, gerçekleştirilen analizler sonucunda anlaşılmıştır. Verilerin normal dağılım göstermediğinin tespit edilmesinden sonra araştırmada ifade edilen hipotezlerin test edilmesi için parametrik olmayan testlerden "Kruskal Wallis H Testi" ile "Mann-Whitney U" Testleri'nden yararlanılmıştır.

4.5.1. Halı Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmin Durumlarıyla Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Araştırmada ikinci organize sanayi bölgesindeki halı fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarıyla, cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H5: Halı fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarıyla cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H5a: Halı fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H5b: Halı fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmanın çalışanların iş tatmin düzeyini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan "Mann-Whitney U Testi" sonuçları Tablo 15'de verilmiştir. İlgili tabloya göre, halı fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarıyla cinsiyeti arasında $p \leq 0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (erkek: 167,41; kadın:163,14). Diğer bir ifade ile halı fabrikalarında çalışanlar ister erkek isterse kadın olsun çalışanların genel olarak birbirine yakın düzeyde iş tatminine sahip olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H5 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 15. Çalışanların İş Tatmin Durumlarıyla Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

BOYUTLAR	GRUP SIRA ORTALAMA		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Erkek	Kadın			
İç Kaynaklı Tatmin	166,02	168,26	9140,500	-,174	,861
Dış Kaynaklı Tatmin	169,21	156,54	8558,500	-,988	,323
İş Tatmini Genel	167,41	163,14	9027,000	-,333	,739

* $p \leq 0,05$

4.5.2. Halı Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmin Durumlarıyla Yaş Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Bu araştırmada halı Fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarıyla çalışanların yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H6: Halı Fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarıyla çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H6a: Halı Fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H6b: Halı Fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmek için geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan "Kruskal Wallis H Testi" sonuçları Tablo 16'de verilmiştir. İlgili tabloya göre çalışanların iş tatmin durumlarıyla yaş değişkeni arasında, $p \leq 0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre çalışanların yaş kriterinde 18-25 yaş ile (153,06), 26-35 yaş (169,07), 36-45 yaş (154,66), 46-55 yaş (214,06) ve 56 ve üzeri yaş (242,63) arasında, 46-55 yaş ve 56 yaş üzeri lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya istinaden bu kapsamda geliştirilen H6 hipotezi kabul edilmiştir.

İlgili tabloya göre iç kaynaklı tatmin düzeyi ile yaş değişkeni arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların yaş kriterinde 18-25 yaş ile (152,60), 26-35 yaş (170,82), 36-45 yaş (153,03), 46-55 yaş (209,31) ve son olarak 56 ve üzeri yaş (246,63) arasında, 46-55 yaş ve 56 yaş üzeri lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle 46-55 yaş ile 56 yaş ve üzeri yaş aralığındaki çalışanların iç kaynaklı tatmin boyutu açısından bakıldığında daha yüksek iç kaynaklı iş tatminine sahip olduğu söylenebilir. Bu bulguya dayanarak bu kapsamda geliştirilen H6a hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan halı firmalarında çalışanların dış kaynaklı iş tatminine yönelik değerlendirmesinde yaş kriterinde 18-25 yaş ile (154,03), 26-35 yaş (166,99), 36-45 yaş (157,01), 46-55 yaş (218,92) ve son olarak 56 ve üzeri yaş (227,00) arasında 46-55 yaş ve 56 yaş üzeri lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 56 yaş ve üzeri yaş aralığındaki çalışanların dış kaynaklı iş tatmini düzeyinin diğer yaş aralıklarına nazaran daha yüksek oranda olduğu söylenebilir. Bu bulguya dayanarak bu kapsamda geliştirilen H6b hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 16. Çalışanların İş Tatmin Durumlarıyla Yaş Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

BOYUTLAR	Grup Sıra Ortalama Değeri					Ki Kare	SD	P
	18-25 Yaş	26-35 Yaş	36-45 Yaş	46-55 Yaş	56 Yaş ve üzeri			
İç Kaynaklı Tatmin	152,60	170,82	153,03	209,31	246,63	11,377	4	.023*
Dış Kaynaklı Tatmin	154,03	166,99	157,01	218,92	227,00	11,438	4	.022*
İş Tatmini Genel	153,06	169,07	154,66	214,06	242,63	11,676	4	.020*

* $p \leq 0,05$

4.5.3. Halı Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmin Durumlarıyla Eğitim Düzeyleri Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Gaziantep ilinde ikinci organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren halı fabrikalarında çalışanların eğitim düzeyleriyle iş tatmin durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H7: Halı Fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarıyla çalışanların eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H7a: Halı Fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H7b: Halı Fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 17. Çalışanların İş Tatmin Durumlarıyla Eğitim Düzeyleri Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

BOYUTLAR	Grup Sıra Ortalama Değeri					Ki Kare	SD	P
	Ortaöğretim	Lise	Ön Lisans	Lisans	Lisans Üstü			
İç Kaynaklı Tatmin	201,56	152,52	133,76	144,72	150,14	26,490	4	.000*
Dış Kaynaklı Tatmin	205,18	153,39	139,51	126,95	126,29	33,275	4	.000*
İş Tatmini Genel	204,85	151,77	135,97	135,73	138,14	31,432	4	.000*

* $p \leq 0,05$

Araştırmanın amacına ulaşabilmek için geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 17’de verilmiştir. İlgili tabloya göre çalışanların iş tatmin durumlarıyla eğitim düzeyi değişkeni arasında, $p \leq 0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre çalışanların eğitim düzeyi kriterinde ortaöğretim (204,85), lise (151,77), ön lisans (135,97), lisans (135,73) ve lisans üstü (138,14) arasında, ortaöğretim ve lise lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya istinaden bu kapsamda geliştirilen H7 hipotezi kabul edilmiştir.

İlgili tabloya göre iç kaynaklı tatmin düzeyi ile eğitim düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların eğitim düzeyi kriterinde ortaöğretim (201,56), lise (152,52), ön lisans (133,76), lisans (144,72) ve lisans üstü (150,14) arasında, ortaöğretim ve lise lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle orta öğretim ve lise mezunu düzeyinde eğitim almış çalışanların iç kaynaklı tatmin boyutu açısından bakıldığında daha yüksek iç kaynaklı iş tatminine sahip olduğu söylenebilir. Bu bulguya dayanarak bu kapsamda geliştirilen H7a hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan halı firmalarında çalışanların dış kaynaklı iş tatminine yönelik değerlendirmesinde eğitim düzeyi kriterinde ortaöğretim (205,18), lise (153,39), ön lisans (139,51), lisans (126,95) ve lisans üstü (126,29) arasında, ortaöğretim ve lise lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle ortaöğretim

ve lise mezunu çalışanların dış kaynaklı iş tatmini seviyelerine bakıldığında daha yüksek dış kaynaklı iş tatminine sahip olduğu söylenebilir. Bu bulguya dayanarak bu kapsamda geliştirilen H7b hipotezi kabul edilmiştir.

4.5.4. Halı Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmin Durumlarıyla Meslekteki Çalışma Sürelerine Yönelik Bulgular

Gaziantep ilinde ikinci organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren halı fabrikalarında çalışanların meslekteki çalışma sürelerine göre iş tatmin durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H8: Halı Fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarıyla çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H8a: Halı Fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H8b: Halı Fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 18. Çalışanların İş Tatmin Durumlarıyla Meslekteki Çalışma Sürelerine Yönelik Bulgular

BOYUTLAR	Grup Sıra Ortalama Değeri					Ki Kare	SD	P
	1-5 Yıl Arası	6-11 Yıl Arası	12-17 Yıl Arası	18-24 Yıl Arası	25- Yıl ve üzeri			
İç Kaynaklı Tatmin	151,40	179,35	165,24	139,45	193,61	8,347	4	,080
Dış Kaynaklı Tatmin	154,33	176,76	164,69	141,21	193,61	6,404	4	,171
İş Tatmini Genel	152,02	178,73	164,75	140,71	194,15	7,852	4	,097

*p≤0,05

Araştırmanın bu kısmı için geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 18’de verilmiştir. İlgili tabloya göre çalışanların iş tatmin durumlarıyla meslekteki çalışma süreleri değişkeni arasında, $p \leq 0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Buna göre çalışanların meslekteki çalışma yılı kriterinde 1-5 yıl arası (152,02), 6-11 yıl arası (178,73), 12-17 yıl arası (164,75), 18-24 yıl arası (140,71) ve 25 yıl ve üzeri çalışma süreleri (194,15) arasında çalışanların birbirlerine yakın düzeyde iş tatminine sahip olduğu söylenebilir. Bu bulgular doğrultusunda geliştirilen hipotezlerden H8 hipotezi reddedilmiştir. Bu bulgulara dayanarak H8a ve H8b hipotezleri reddedilmiştir.

4.6. Halı Fabrikalarında Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyini Oluşturan Boyutlar ile İş Tatmini Durumunu Oluşturan Boyutlar arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Bulgular bölümündeki bu başlık altında, Gaziantep ilinde ikinci organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyini oluşturan boyutlar ile iş tatmin durumunu oluşturan boyutlar arasında bir ilişkinin olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Halı fabrikasında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri iş tatmin durumunu oluşturan boyutlar arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon katsayısı iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü tespit etmek amacıyla kullanılırken, verilerin normal dağılım göstermesi durumunda Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmakta, verilerin normal bir dağılım göstermemesi durumunda ise Spearman Brown katsayısı kullanılmaktadır (Altunışık, 2007: 334). Önceki bölümlerde yapılan analizler sonucunda araştırma değişkenlerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiş ve araştırmanın bu bölümünde Spearman Brown katsayısı kullanılmıştır.

Korelasyon kat sayısı -1 ile +1 ($-1 \leq r \leq +1$) arasında değişen değerler alabilmektedir (Durmuş vd.,2013: 144). Cohen (1988) korelasyon katsayılarını değerlendirirken 0,10 ile 0,29 arası değerlerin küçük, 0,30 ile 0,49 arasındaki değerlerin orta, 0,50 ile 1.0 arasındaki değerlerin büyük kuvvette bağıntı değerleri olduğunu belirtmektedir. Korelasyon katsayısının pozitif olması değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu, negatif olması ise ters yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Akbulut, 2010: 52). Buna göre halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini oluşturan boyutların iş tatminine

etkisini gösteren bulgular Tablo 19’de verilmiştir. İlgili tablo dikkate alınarak geliştirilen hipotezler ve sonuçları aşağıda belirtildiği gibidir.

Tablo 19. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyini Oluşturan Boyutlar İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Değişkenler			İş Tatmini	
			İç Kaynaklı Tatmin	Dış Kaynaklı Tatmin
Psikolojik Sermaaye	Öz-Yeterlilik	Anlamlılık (P)	,531**	,400**
	Umutlar	Spearman (r)	,618**	,500**
	Dayanıklılık	Anlamlılık (P)	,512**	,371**
	İyimserlik	Spearman (r)	,617**	,535**

** Korelasyon %1 Anlamlılık Düzeyindedir (Tek Yönlü).

* Korelasyon % 5 Anlamlılık Düzeyindedir (Tek Yönlü).

H9: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından “öz yeterlilik” boyutu ile iş tatmininin "iç kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H10: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından “öz yeterlilik” boyutu ile iş tatmininin "dış kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H11: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından “umutlar” boyutu ile iş tatmininin "iç kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H12: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından “umutlar” boyutu ile iş tatmininin "dış kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H13: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından “dayanıklılık” boyutu ile iş tatmininin "iç kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H14: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından “dayanıklılık” boyutu ile iş tatmininin "dış kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H15: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından “iyimserlik” boyutu ile iş tatmininin "iç kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H16: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından “iyimserlik” boyutu ile iş tatmininin "dış kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

19'daki tabloya göre psikolojik sermaye düzeyini belirleyen öz yeterlilik, umutlar, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının tamamı ile iş tatminini oluşturan boyutlardan iç kaynaklı tatmin ve dış kaynaklı tatmin boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırma kapsamında geliştirilen H9,H10,H11,H12,H13,H14,H15 ve H16 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 20. Araştırmanın Hipotezleri Genel Tablosu

Hipotezler	Kabul	Red
H1: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H1a: Halı fabrikalarında çalışanların "Öz yeterlilik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H1b: Halı fabrikalarında çalışanların "Umutlar" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H1c: Halı fabrikalarında çalışanların "Dayanıklılık" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H1d: Halı fabrikalarında çalışanların "İyimserlik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H2: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H2a: Halı fabrikalarında çalışanların "Öz yeterlilik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H2b: Halı fabrikalarında çalışanların "Umutlar" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H2c: Halı fabrikalarında çalışanların "Dayanıklılık" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H2d: Halı fabrikalarında çalışanların "İyimserlik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H3: Halı Fabrikalarında çalışanların sermaye düzeyleri ile çalışanların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H3a: Halı fabrikalarında çalışanların "Öz yeterlilik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H3b: Halı fabrikalarında çalışanların "Umutlar" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H3c: Halı fabrikalarında çalışanların "Dayanıklılık" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H3d: Halı fabrikalarında çalışanların "İyimserlik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H4: Halı Fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H4a: Halı fabrikalarında çalışanların "Öz yeterlilik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H4b: Halı fabrikalarında çalışanların "Umutlar" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H4c: Halı fabrikalarında çalışanların "Dayanıklılık" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H4d: Halı fabrikalarında çalışanların "İyimserlik" boyutuna yönelik psikolojik sermaye düzeyleriyle çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel		Red

olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		
H5: Halı fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarıyla çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H5a: Halı fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H5b: Halı fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H6: Halı Fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarıyla çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H6a: Halı Fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H6b: Halı Fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H7: Halı Fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarıyla çalışanların eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H7a: Halı Fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H7b: Halı Fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H8: Halı Fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarıyla çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H8a: Halı Fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H8b: Halı Fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmin durumlarıyla çalışanların meslekteki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H9: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından "öz-yeterlilik" boyutu ile iş tatmininin "iç kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
H10: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından "öz yeterlilik" boyutu ile iş tatmininin "dış kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
H11: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından "umutlar" boyutu ile iş tatmininin "iç kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
H12: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından "umutlar" boyutu ile iş tatmininin "dış kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
H13: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından "dayanıklılık" boyutu ile iş tatmininin "iç kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
H14: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından "dayanıklılık" boyutu ile iş tatmininin "dış kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
H15: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından "iyimserlik" boyutu ile iş tatmininin "iç kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
H16: Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin boyutlarından "iyimserlik" boyutu ile iş tatmininin "dış kaynaklı tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

Yapılan bu çalışmanın son bölümünde sonuç ve önerileri kapsamaktadır. İki başlıktan oluşan bu bölüm, sonuç bölümünde, alan çalışmasında araştırmada varılan bulgular, öneriler bölümünde ise psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi hakkında farklı öneriler sunmaktadır.

5.1. Sonuç

İş dünyasında artan rekabet ve dünya genelinde sık sık yaşanan ekonomik krizler insan unsurunu her geçen gün daha önemli bir yere getirmektedir. Eski geleneksel yöntemlerden farklı olarak pozitif psikolojik sermaye içerisinde olan psikolojik sermaye, kişisel konuları daha önemseyerek iş tatmininin artırabileceği düşüncesini desteklemektedir. Psikolojik sermaye kişilerin sorunları ve eksik yönlerinin teşhisi ve tedavisinden daha ziyade kişilerin kapasitelerinin üstün taraflarını tespit etmek ve geliştirmeye çalışmaktadır. Bu bakış açısıyla ortaya çıkan psikolojik sermaye anlayışı, kişilerin çalıştıkları iş ortamında daha huzurlu ve mutlu olacaklarından iş tatmininin de artacağı görüşünü savunmaktadır (Polatçı, 2011: 198).

Bu araştırmada psikolojik sermaye kavramı, alt boyutları ve iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tez dâhilinde yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin; umutlar, dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlilik unsurlarının bir araya gelmesiyle oluşan, ölçülebilir ve iş tatminiyle ilişkilendirilebilir psikolojik faktör olduğu ve uygulama ve teoriye dayalı çalışmalara benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu açıdan bakıldığında psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi pozitif sonuçlara ulaşılmaktadır. Psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki anlamlı ilişki ve etkileşim farklı ülkelerde gerçekleştirilen araştırmalara da paralellik göstermektedir. Çünkü iş tatmini ve iş tatmini ile ilgili diğer kavramlar; başarı, verimlilik, örgütsel sadakat gibi değişkenler, çalışanların eğitim, tecrübe, beceri ve bilgiden oluşan beşeri sermayesi, işin nicelik ve niteliğini etkileyen, sosyal ilişkilerden oluşan sosyal sermaye, kişiliklerinin bir tarafını oluşturan zihniyle ilgili olan psikolojilerine bağlı olmaktadır (Akçay, 2011: 143).

Bu çalışmada, halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye durumlarının genel olarak “yüksek” seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların psikolojik sermaye durumu boyutlara göre incelendiğinde, çalışanların “Öz-yeterlilik” boyutu,

“Umutlar” boyutu, “Dayanıklılık” boyutu ve son olarak “İyimserlilik” boyutunda “yüksek” seviyede psikolojik sermayeye sahip olduğu söylenilebilir.

Yapılan bu araştırmada, halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin iş tatminini üzerinde etkisinin olup olmadığı ortaya konulmuştur. Bu araştırmanın alan çalışmasını Gaziantep İkinci Organize Sanayisi’nde faaliyet gösteren halı fabrikalarında çalışanları kapsamaktadır. Araştırmada, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin genel anlamda “yüksek” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların iş tatmin durumu boyutları incelendiğinde “İç Kaynaklı Tatmin” ile “Dış Kaynaklı Tatmin” boyutunda yüksek düzeyde olduğu söylenilebilir.

Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile cinsiyeti arasında anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Başka bir ifade ile halı fabrikalarında çalışanlar ister erkek ister kadın olsun çalışanların genel olarak birbirine yakın düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduğu söylenebilir.

Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye alt boyutlarından olan “öz-yeterlilik” boyutu, “iyimserlik” boyutu, “dayanıklılık” boyutu düzeyi ile yaş değişkeni arasında anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlılık bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ancak psikolojik sermaye düzeyleri boyutlarından “umutlar” boyutu ile yaş değişkeni arasındaki etki incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir.

Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile eğitim durumları değişkeni arasında anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Çalışanların eğitim düzeyi kriterinde ortaöğretim, lise, ön lisans, lisans ve lisans üstü arasında, ortaöğretim ve lisans üstü lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş. Benzer şekilde çalışanların psikolojik sermayenin “öz-yeterlilik” boyutu, “dayanıklılık” boyutu, “iyimserlik” boyutu ve “umutlar” boyutunda da ortaöğretim, lise, ön lisans, lisans ve lisans üstü arasında ortaöğretim ve lisans üstü lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri boyutlarında “iyimserlik” boyutu, “dayanıklılık” boyutu ve “umutlar” boyutu düzeyleri ile meslekteki çalışma süreleri arasında anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ancak psikolojik sermaye boyutlarından “öz-yeterlilik” boyutu ile meslekteki çalışma süreleri arasındaki etki istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışanların

meslekteki çalışma süreleri kriterinde 1-5 yıl, 6-11 yıl, 12-17 yıl, 18-24 yıl ve 25- üzeri yıl arasında, 6-11 yıl ve 25-üzeri yıl arası lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların iş tatmini alt boyutlarından iç kaynaklı tatmin düzeyi yaş değişkeni arasında yapılan analizler sonucunda arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Katılımcıların yaş değerlendirilmesin 18-25 yaş ile (152,60), 26-35 yaş (170,82), 36-45 (153,03), 46-55 yaş (209,31) son olarak 56 yaş ve üzeri (246,63) arasında 46-55 ve 56 yaş ve üzeri lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların iş tatmini alt boyutlarından dış kaynaklı iş tatminine yönelik yaş kriteri değerlendirilmesinde 18-25 yaş ile (154,03), 26-35 yaş (166,99), 36-45 yaş (157,01), 46-55 yaş (218,92), 56 ve üzeri yaş (227,00) arasında 46-55 ve 56 yaş aralığındaki çalışanların dış kaynaklı iş tatmini seviyesinin diğer yaş aralıklarına oranla daha yüksek oranda olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle 46-55 yaş ile 56 yaş ve üzeri yaş aralığındaki katılımcıların daha yüksek seviyede iş tatminine sahip olduğudur.

Katılımcıların eğitim iş tatmin durumlarıyla eğitim seviyeleri değişkeni arasında anlamlık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyi değerlendirmesinde ortaöğretim (204,85), lise (151,77), önlisans (135,97), lisans (135,73), lisans üstü (138,14) arasında, ortaöğretim ve lise lehine anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Benzer şekilde iş tatminin alt boyutlarından iç kaynaklı tatmin ve dış kaynaklı tatminine yönelik değerlendirmesinde eğitim seviyesi değerlendirilmesinde ortaöğretim ve lise lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Halı fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarıyla meslekteki çalışma süreleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Halı fabrikalarında çalışanların meslekteki çalışma süreleri kriterinde 1-5 yıl arası(152,02), 6-11 yıl arası (178,73), 12-15 yıl arası (164,75), 18-24 yıl arası (140,71), 25 yıl ve üzeri çalışma süreleri (194,15) arasında çalışanların birbirine yakın düzeyde iş tatminine sahip olduğu söylenebilir.

Halı fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumlarıyla cinsiyet arasında anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (erkek: 167,41; kadın: 163,14) . Diğer bir ifadeyle halı fabrikalarında çalışanlar ister erkek isterse kadın olsun çalışanların genel olarak birbirine yakın düzeyde iş tatminine sahip olduğu söylenebilir. Katılımcıların % 78,6'sı erkeklerden oluşurken; % 21,4'ü kadınlardan oluşmaktadır.

Yukarıdaki genel bulgulardan hareketle halı fabrikalarında çalışanların sahip olunan psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi olumlu ve pozitif etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca bu çalışmanın sonuçları, daha önce bu konuda yapılan çalışmalara benzerlik göstermektedir. Bu konuda yapılan literatür çalışmalarda, psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi, pozitif ve olumlu yönde etkileyeceği düşüncesini öne sürmüşlerdir. Bu araştırmanın sonuçları da daha önce yapılan araştırmaları pekiştirici ve destekleyici niteliktedir.

5.2. Öneriler

Yapılan bu araştırmada, halı fabrikalarında çalışan işgörenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin iş tatminine etkisi üzerine elde edilmiş veriler ortaya konulmuştur. Gaziantep İkinci Organize Sanayisi'nde faaliyet gösteren halı fabrikalarında çalışanlar üzerine olumlu yönde etkilediği neticesine varılmıştır. Bu doğrultudan hareketle işletme sahip ve yöneticilere bazı öneriler sunulabilir.

5.2.1. İşletme Sahip ve Yöneticilere Öneriler

Yapılan araştırmada, anlamlı ve pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilen psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki faktör göz önüne alınarak işletme sahip ve yöneticilerin, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin artırabilmesi için çalışmalarda bulunmalıdırlar.

Psikolojik danışman merkezleriyle irtibata geçerek belirli aralıklarla çalışanlara bu konu hakkında bilgilerini arttırabilmek için işletmede seminerler düzenlenebilir. Ayrıca yönetici konumunda olanların çalışanlarıyla beraber etkinlikler yaparak psikolojik sermaye düzeyleri bu tür faaliyetlerle de arttırılabilir.

İşletme sahip ve yöneticileri çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini daha da arttırmak için psikolojik danışmanlık merkezlerin yanında üniversiteler ile irtibata geçip konu hakkında uzmanlaşmış akademisyenlerden destek almaları ayrıca çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini daha da arttırabilirler.

5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler

Bu araştırmanın literatüre katkısı olacağı düşüncesiyle psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi konusunda araştırma yapmak isteyen araştırmacılara ve akademisyenlere farklı konularda araştırma önerilebilir.

Bu konuda araştırma yapmak isteyenler Türkiye genelinde yüzde seksen beşine yakın halı üretimin yapıldığı Gaziantep ilinde diğer organize sanayileri de dâhil edilerek evren ve

örneklem genişletilebilir. Yapılacak olan araştırmalar sektörel bazında geniş bir yelpazesi olan halı imalatı dışında diğer tekstil kollarına da uygulanabilir.



KAYNAKÇA

- Adalı, S. (1986). *Daha İyi Hizmet Açısından Katımlı Yönetim* (1.Baskı). İstanbul: Türk Dünyası Araştırmalar Vakfı.
- Adıgüzel, Z. , Ünsal, Y. , ve Kardağ, M. (2012). Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Dış Kaynaklı İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 133- 135. <http://www.zgefdergi.gov.tr>. (04.05.2017).
- Akat, İ. ve Üner, A. (1993). *İşletme Yönetimi* (2. Baskı). İzmir: Doğruluk Maatbaacılık.
- Akbaba, Ö. (2016). *Değişim Mühendisliği, Örgüt İklimi ve Psikolojik Sermayenin Firma Performansı Üzerine Etkisi*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, .
- Akçay, V. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma*. İstanbul: Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme (İktisat) Anabilim Dalı,.
- Akyüz, S. (2015). *İş –Aile Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Safranbolu Bölgesindeki Otel ve Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. Karabük: Yüksek Lisans Tezi. Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Akyüz, Y. (1977). *Sermaye, Bölüşüm ve Büyüme* (1. Baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Alnar, M. (2015). *Sağlık Kurumlarında İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Psikolojik Dayanıklılıktaki Rolü*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü , .
- Altunışık, R. Coşkun, R. Bayraktaroğlu, S. Yıldırım, E (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı* (1. Baskı). Sakarya: Sakarya Kitabevi Yayınları
- Aybas, M. (2014). *İnsan Kaynakları Uygulamalarının Çalışanların İşe Adanmışlığı üzerindeki Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü, Konuya İlişkin Bir Araştırma*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık* (1.Baskı). Ankara: Gazi Kitapevi.
- Barutçugil, İ. (2013). *Stratejik Yönetim* (1. Baskı). İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

- Başaran, İ. (2000). *Yönetim* (3. Baskı). Ankara: Umud Yayım Dağıtım Yayıncılık.
- Başdoğan, T. (2015). *Esnek Çalışanlarda Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumun İş Tatmini Üzerine Etkisi*. İzmir: Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı , .
- Battal, F. (2013). *Psikolojik Sermaye, Dönüşümcü Liderlik ve Çalışanların Yaratıcılığı Arasındaki İlişki*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Beyazgül, M. (2014). *Çalışanların Performansında Psikolojik Sermayenin Etkisinin İncelenmesi*. Mersin: Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Bıyıkbeyi, T. (2015). *Çalışanların Örgütsel Adalet Alguları Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Kahramanmaraş: Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı , .
- Boymul, E.(2015). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Bir Sanayi Kuruluşunda Alan Çalışması*. İzmir: Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Bozkır, H. (2014). *Dönüşümcü Liderlik İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: Yüksek Lisans, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı , .
- Bulut, M. (2012). *Lider Üye Etkileşiminin Yöneticiye Güven ve İş Tatmini Üzerine Etkisinin Araştırılması*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı , .
- Büyükgöze, H. (2014). *Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye İlişkisi*. Ankara: Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, .
- Can, H. (1992). *Organizasyon ve Yönetim* (2. Baskı). Ankara: Adım Yayıncılık.
- Can, H. , Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1998). *Kamu ve Özel Kesiminde Personel Yönetimi* (3. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H. , Aşan, Ö.ve Miski, E. (2006). *Örgütsel Davranış* (1.Baskı). İstanbul: Arıkan Basım Yayım ve Dağıtım.

- Cellat, T. (2015). *Performansa Dayalı Ücret Sisteminin Hekimlerin İş Tatminine Etkisi*. Isparta: Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Çetin, F. Ve Basım, N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*”, 45 (6), 121-137. <http://www.todaie.gov.tr>. (05.09.2016).
- Çetin, M. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık* (6. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. İzmir: Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Çimen, İ. (2015). *Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algısına İlişkin Faktörlerin İncelenmesi*. Gaziantep: Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları* (1. Baskı) Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık,
- Demir, E. (2015). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Eğitim Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Dereli, T. (1981). *Organizasyonlarda Davranış* (1. Baskı). İstanbul: Ar Yayın Dağıtım.
- Dilber, M. (1976). *Yönetmel ve Örgütsel Etkiliğe Davranışsal Yaklaşım* (1. Baskı). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- Dinçer, H. (2013). *Otantik Lider, Psikolojik Sermaye ve Yaratıcılık: Çok Düzeyli Analiz*. Ankara: Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu, .
- Dinçer, Ö. (2007) . *Stratejik Yönetimi ve İşletme Politikası* (8.Baskı). İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Doğan, M. (1995). *İşletme Ekonomisi ve Yönetimi* (1.Baskı). İzmir: Anadolu Matbaacılık.
- Dönmez, B. (2014). *Pozitif Psikolojik Sermaye İle İşe İlişkin Duyuşsal İyiye Algısı, İş Doyumu, İşgören Performansı ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat Acentesi Çalışanları Örneğinde İncelenmesi*. Mersin: Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .

- Emre, G. (2016). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: İstanbul İli Lojistik Firmaları Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Erdem, H. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkisi: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması*. Malatya: Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Erdem, İ. (2013). *Örgütsel Davranış* (14. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (1983). *İşletmelerde Davranış* (1. Baskı). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (1979). *İşletmelerde Stratejik Planlama* (1. Baskı). İstanbul: Fatih Yayınevi.
- Ergül, O. (2015). *Banka Çalışanlarının İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Erkmen, E. ve Esen, E. (2013) Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması, *Öneri Dergisi*, 10 (39), 23-30. <http://www.edergi.marmara.edu.tr>. (27.09.2016).
- Geldi, B. (2014). *İnsan Kaynakları Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Örgütsel Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, .
- Gezer, H. (2016). *Yönetici Koçluk Davranışının Çalışan Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Gurlaş, M.S. (2016). *Jenerasyon Teorisine Göre X ve Z Kuşakların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Farklılıklarının İncelenmesi; Kamuda Vergi Dairesi Çalışanları Üzerine Bir Etkisi*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Güler, B. (2014). *Akademik Gelişim Süreci ve Akademisyenlerin İş Tatmini Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma*. Kahramanmaraş: Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .

- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürsel, D. (2016). *Ortaokullarda Örgüt Kültürünün Yönetici ve Öğretmenlerin İş Tatminine Etkisi*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Hatiboğlu, Z. (1993). *Temel Yönetim ve Organizasyon* (1. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım ve Dağıtım.
- Kar, M. ve Taban, S. (2004). *Kalkınma Ekonomisi* (1. Baskı). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Kar, M. ve Taban, S. (2005). *İktisadi Kalkınmada sosyal, kültürel ve Siyasal Faktörlerin rolü* (3. Baskı). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Kara, A. (2014). *Pozitif Psikolojik Sermaye Bireysel Performans İlişkisi*. Ankara: Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Karacan, A. (1997). *Finans, Ekonomi ve Politika* (1. Baskı). İstanbul: Creative Yayıncılık.
- Karahan, F. (2015). *Kamu Kurumlarında Çalışan Memurların Motivasyon Düzeyinin İş Tatminine Etkilerine Yönelik Bir Uygulama*. İstanbul. Yüksek Lisans Tezi İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Karatürk, H.E. (2015). *Otantik Lider ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Alan Çalışması*. Aydın: Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Kaya, E. (2016). *İş Talepleri ve İş Kaynaklarının İşe Tutkunluğa Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolünün İncelenmesi*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Kaya, Ş. (2012). *Psikolojik Sermaye ve Mesleki Bağlılık İlişkisine Kariyer Planlamasının Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi*. Konya: Doktora Tezi Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Kayabaşı, S. (2015). *Hemşirelerin Meslek Seçim Algıları, Örgütsel Vatandaşlık İle İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişki*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .

- Kaymakçı, K. (2013). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini Arasındaki İlişki*. Denizli: Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Keleş, N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 345-350. <http://www.dergipark.gov.tr>. (03.10.2016).
- Keser, S. (2013). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Koç, T. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Güven ve İş Tatminine Etkisi: Alanya'da Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. Antalya: Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Kösem, E. (2015). *Kurum Kültürünün Çalışanların İş Tatminine Etkileri. Gıda Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Limoncu, A. (2015). *Kişisel Gelişim Çabası ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hekim ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma*. Isparta: Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Meriçöz, S. (2015). *Çalışanların Örgütsel Adalet Algularının İş Tatminine ve İş Performansına Olan Etkisi: Ampirik Bir Çalışma*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Mucuk, İ. (2011). *Modern İşletmecilik* (17. Basım). İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Oktar, M. (2015). *Engelli Bireylerle Çalışanlarda Algılanan Örgütsel Destek ve Tükenmişli Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: İstanbul İli Beykoz İlçesi Örneği*, Yalova, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Onaran, O. (1971). *Örgütlerde Karar Verme* (1. Baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Oran, A. (2016). *Yüksek Öğretim Kurumlarında Örgüt Kültürünün, Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmin Düzeyleri Açısından İncelenmesi*. Aksaray: Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .

- Ögüt, A. ve Erbil, C. (2009). *Sosyal Sermaye Yönetimi* (2. Baskı). Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Özaydın, M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği, *İşletme Araştırma Dergileri*, 6(1), 251-284. <http://www.isarder.org.tr>. (13.02.2017).
- Özgen, H. , Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (1. Baskı). Adana: Nobel Kitabevi.
- Özgen, H. ve Yalçın, A. (2009). *Temel İşletmecilik Bilgisi* (4. Baskı). Adana: Nobel Kitabevi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış* (6. Baskı). Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Palut, F. (2013). *İşyerinde Algılanan Kişilerarası Çatışmaların Stres Belirtileri İle İlişkisine Psikolojik Sermaye ve Çatışma Yönetim Tarzlarının Biçimlendirici Etkileri*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikolojin ana bilim Dalı, .
- Papatya, G. (2015). *Temel İşletmecilik Bilgisi* (2. Baskı). Isparta: Beyazıt Kitabevi Yayınları.
- Parasız, İ. (1998). *Makro Ekonomi* (7. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Polat, A. (2014). *Egzersiz Yapan ve Yapmayan Emniyet Mensuplarının Yaşam Doyumu İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Sakarya: Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, .
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü*. Kayseri: Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Sarı, G. (2015). *Bireysel Özelliklerin Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi*. Mersin: Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin İş Doyumu İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Görüşleri*. Bolu: Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Savaş, V. (1982). *İktisat Politikasına Giriş* (2. Baskı). İstanbul: Ar Yayın Dağıtım.

- Savur, N. (2013). *Pozitif Psikolojik Sermaye İle Çalışanların Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Afyon: Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Sevinç, H. (2014). *Kurumsal Vatandaşlık Davranışı Algısı ve Kamu Çalışanlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*. Van: Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Seyrek, E. (2014). *İş Etiğinin İş Tatminine Etkisi: Gümüşhane Kamu Kurumları Çalışanları Örneği*. Gümüşhane: Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Sönmez, H. (2014). *Değişim Yaşayan Örgütlerde İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. İzmir: Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Sürgit, K. (1978). *Yönetimi Geliştirme Aracı Olarak Organizasyon ve Metot Hizmeti* (1. Baskı). Ankara: Sevinç Matbaası.
- Şahin, H. (2006). *Makro İktisat* (1. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Şahin, Z. (2014). *Kriz Yönetimi ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki*. Şanlıurfa: Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, .
- Şimşek, Ş. ve Çelik, A. (2010). *Yönetim ve Organizasyon* (2. Baskı). Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Tekok, O. , Aytek, B. ve Bumin, B. (1976). *Örgütlerin Yönetimi: Beşeri Kaynaklar Açısından* (2. Baskı). Ankara: San Matbaası.
- Tırak, L. (2015). *İşgörenlerin Mevsimsel Duygudurum Düzeylerinin İş Tatminindeki Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Erzurum: Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Toksöz, S. (2015). *Çalışanların Öğrenen Örgüt Algılarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İçi Girişimcilikleri Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Üzerine Bir Çalışma*. İstanbul: Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Topaloğlu, T. ve Özer, P. (2014). Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimler Dergisi*,6(1), 156-171. <http://www.dergipark.gov.tr>. (13.02.2017).

- Topçuoğlu, D. (2016). *Medya İşletmelerinde Ücret Politikaları, İş Tatmini ve Verimlilik: İstanbul: Konuya İlişkin Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Tortop, N. , Aykaç, B. , Yayman, H. ve Özer, A. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (4. Baskı) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algularının İncelenmesi*. Gaziantep: Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, .
- Türk, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini* (1. Baskı). Ankara: Gazi Kitap Evi.
- Vural, Z. (2014). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Stresin İş Tatmini İle İlişkisi*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkileri*. Ankara: Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Yavuz, N. (2015). *Çalışanların Etik Liderlik Algularının İş Tatminini Artırma Yönündeki Etkisi: Telekomünikasyon Firmasında Ampirik Bir Çalışma*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Yayla, N. (2010). *Ekonomi Yazıları* (1. Baskı). Ankara: Pamukkale Üniversitesi Yayınları.
- Yeşil, S. , Yetiş, E. ve Telli, S. (2016). Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerinde Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması, *International Journal of Academic Value Studies*, 2(1), 25-45. <http://www.javstudies.com.tr>. (09.20.2016).
- Yetiş, E. (2016). *Psikolojik Sermaye ve Etkileri. Kahramanmaraş: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Çalışması*, Kahramanmaraş: Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, H. (2014). *Örgütsel Güven İle Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Kütahya: Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .

- Yıldız, H. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Alan Araştırması*. Balıkesir: Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Yılmaz, E. (2015). *İşgören İş Tatmini İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Gaziantep: Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Yılmaz, Z. ve Soydan, H. (2002). *İşletmelerde Çağdaş Yaklaşımlar* (1. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Yoğun, S. (2014). *Çalışanlarda Motivasyon ve İş Tatmini*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, .
- Yozgat, O. (1980). *İşletme Yönetimi* (3. Baskı). İstanbul: İ.İ.T.İ.A. Nihat Sayar-Yayın ve Yardım Vakfı İşletmesi Yayınlar.
- Yükselen, C. (2013). *Pazarlama (İlkeler-Yönetim-Örnek Olaylar)* (10. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

EKLER

EK 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Hasan Kalyoncu Üniversitesi'nde Yüksek Lisans programı çerçevesinde yürütülmekte olan "Psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi: Gaziantep İlinde İkinci Organize Sanayisinde Halı Firmalarında Çalışanlara Uygulanan Bir Alan Çalışması"nı inceleyen bir araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmanın başarısı ve geçerliliği tamamen katkılarınız, samimiyetiniz ve verdiğiniz doğru cevaplara bağlıdır. Gösterdiğiniz ilgiye şimdiden teşekkür ederiz.

Mustafa AĞAR

Prof. Dr. İbrahim YILDIRIM

S.B.E. İşletme Bölümü

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrencisi

S.B.E. İşletme Bölümü

I. BÖLÜM: FORMU DOLDURAN HAKKINDA BİLGİLER	
Lütfen aşağıdaki soruları yanıtlayınız	
1	Cinsiyetiniz: <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
2	Yaşınız: <input type="checkbox"/> 18-25 <input type="checkbox"/> 26-35 <input type="checkbox"/> 36-45 <input type="checkbox"/> 46-55 <input type="checkbox"/> 56 ve üzeri
3	Eğitim Düzeyiniz: <input type="checkbox"/> Ortaöğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Lisansüstü
4	Medeni durumunuz: <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr <input type="checkbox"/> Diğer
5	Çocuk sayınız kaçtır? <input type="checkbox"/> Yok <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 ve üzeri
6	Mesleği kaç yıldır yapmaktasınız? <input type="checkbox"/> 1-5 <input type="checkbox"/> 6-11 <input type="checkbox"/> 12-17 <input type="checkbox"/> 18-24 <input type="checkbox"/> 25 ve üzeri

II. BÖLÜM: PSİKOLOJİK SERMAYE						
Aşağıdaki psikolojik sermaye ile ilgili yargılara katılma derecenizi lütfen belirtiniz.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5
2	Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
3	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
4	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
5	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5
6	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5
7	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5
8	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5
9	Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5
10	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
11	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5
12	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
13	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
14	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
15	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği	1	2	3	4	5

	konusunda iyimserimdir.					
16	İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5
17	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5
18	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
19	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5
20	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
21	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5

III. BÖLÜM: İŞ TATMİNİ						
Aşağıdaki iş tatmini ile ilgili yargılara katılma derecenizi lütfen belirtiniz.		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işimden	1	2	3	4	5
2	Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından işimden	1	2	3	4	5
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından işimden	1	2	3	4	5
4	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından işimden	1	2	3	4	5
5	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından işimden	1	2	3	4	5
6	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından işimden	1	2	3	4	5
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden işimden	1	2	3	4	5
8	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden işimden	1	2	3	4	5
9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden işimden	1	2	3	4	5
10	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden işimden	1	2	3	4	5
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden işimden	1	2	3	4	5
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden işimden	1	2	3	4	5
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden işimden	1	2	3	4	5
14	Terfi imkanının olması yönünden işimden	1	2	3	4	5
15	Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi bakımından işimden	1	2	3	4	5
16	Çalışma şartları yönünden işimden	1	2	3	4	5
17	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden işimden	1	2	3	4	5
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	1	2	3	4	5

	işimden					
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi y6n6nden işimden	1	2	3	4	5
20	Mesleğimi yaparken kendi y6ntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi bakımından işimden	1	2	3	4	5

