

## Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma

Bünyamin AKDEMİR<sup>1</sup>

Ahmet Mesut AÇAN<sup>2</sup>

### Öz

Son yıllarda giderek önem kazanan psikolojik sermaye kavramının performansı ile olan ilişkisi önemli bir çalışma sahası haline gelmiştir. Böyle bir ilişkinin akademik ve uzman personel için önemli sonuçlar doğurabileceği muhakkaktır. Konunun ilişki değeri araştırmanın yapılmasına esas teşkil etmiştir. Araştırma konusu ile ilgili olarak yapılan inceleme ve araştırmalar neticesinde söz konusu çalışmanın faydalı olacağı kanaati hâsıl olmuştur. Ortay çıkan kanaat ve değerlendirmelere bağlı olarak çalışmanın amacı; “çalışanların sahip oldukları psikolojik sermayeleri ile iş tatmini ilişkisini” ortaya koymaktır. Söz konusu ilişkiyi belirlemek için ülkemizde bulunan en yoğun üç havalimanında (İstanbul, Ankara, İzmir) hava trafik kontrolöründe çalışan kişiler ana kütle olarak seçilmiştir. Araştırma kapsamında ana kütle temsil eden 301 hava trafik kontrolöründen oluşan bir örneklemden veriler elde edilmiştir. Elde edilen verilerle yapılan analizler neticesinde, psikolojik sermayenin alt boyutları iyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini (içsel iş tatmini- dışsal iş tatmini) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Sermaye, Umut, Öz-yeterlilik, İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, İş Tatmini, Hava Trafik Kontrolörü.

### A Research on Determining Psychological Capital and Job Satisfaction

#### Abstract

In recent years the concept of psychological capital is gaining popularity and prominence and its relationship with employee performance could be considered as an important field of study. The result of such a relationship may have important implications for both academic and professionals. The feasibility of the study was conducted by considering the relational value of the subject. As a result of this investigation the researchers surmised that this study would be useful. In the light of the assesment the aim of this study is to reveal; “ The relationship with the employees’ psychological capital and job satisfaction”. With this aim, a sample of 301 air traffic controllers have been selected from three busiest airport (İstanbul, Ankara, İzmir) in Turkey. The results showed that there are positive significant relations among optimism, hope, self-efficacy and resilience the subdimensions of psychological capital and job satisfaction (intrinsic job satisfaction-extrinsic job satisfaction).

**Key Words:** Psychological Capital, Hope, Self-Efficacy, Optimism, Resilience, Job Satisfaction, Air Traffic Controller.

<sup>1</sup> İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

<sup>2</sup> İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme A.B.D. Yönetim Organizasyon B.D Doktora Öğrencisi

## 1. Giriş

Günümüz iş dünyasında çok yoğun değişim ve gelişmeler yaşanmaktadır. İlişkiler çok daha hızlı ve artan düzeyde mesafeler ise oldukça kısalmış durumdadır. Yaşanan değişim ve gelişmelerle birlikte işletmeler güçlü ve yoğun rekabetin yaşandığı, ilişki ve iletişimi güçlü olduğu yani interaktif nitelik arz eden pazarlarda faaliyetlerini sürdürmektedirler. Bu interaktif iş dünyasında yaşanan rekabetin öz sermayesi ise insan kaynağıdır. olan insan kaynağını önemsemeyen örgütlerin kısa sürede yok olup gitmelerine sebep olabilmektedir. Yönetimi büyük bir titizlik ve dikkat gerektiren insanların, sürekli değişim gösteren iş hayatında yaşadıkları baskı psikolojik olarak yıpranmalarına sebebiyet vermektedir. Bu sebeple zaman zaman işgörenlerde performans düşüklüğü, aidiyet duygusunda azalma, tatminsizlik, işini kaybetme korkusu gibi psikolojik davranış şekillerine daha sık rastlanmaktadır. Önemi her gün artan insan kaynağının doğru seçimi ve seçilen kaynağın doğru yönetimi ve işgörenlerin örgüt için verimli, örgüte bağlı, işinden memnun kısacası pozitif örgütsel davranışlar sergileyen bireylerden oluşması örgütün başarısı için son derece önemlidir. Bu bağlamda bu konu için çare arayışları içinde son yıllarda göze çarpan çalışmalardan bir tanesi de çalışanların “pozitif psikolojik sermayelerinin” belirlenmesi ve performanslarını arttırmak için bireylerin kişisel gelişimlerine ve pozitif örgütsel davranışlarının arttırılmasına yönelik tedbirler alınması olmuştur.

Son yıllarda bu alanla ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Araştırmalar neticesinde ulaşılan sonuçlardaki ortak görüş ise şu şekildedir: psikolojik sermayenin, örgütler açısından sürdürülebilir bir büyümeyi ve gelişmeyi sağlamak için ihtiyaç duyulan performansın sağlanmasında psikolojik sermaye kilit rol oynamaktadır. Başka bir ifadeyle psikolojik sermaye, değişen dünya koşullarında örgütlerin yönetim sürecinde ilişkin hedefleri gerçekleştirmede yeni perspektifler ortaya koymaya ve geliştirmeye ciddi katkılar sağlayacak nitelikte önemli bir avantajdır. (Luthans vd, 2008:224; Luthans ve Avolio, 2014).

Bu çalışmada esas amaç, Türkiye genelinde üzerinde oldukça sınırlı sayıda çalışma bulunan psikolojik sermayenin, hava trafik kontrolörlerinin iş tatminleri ile olan ilişkisini inceleyerek sonuçlarını ortaya koymaktır. Bu çalışmada, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalında, Ahmet Mesut AÇAN tarafından hazırlanan ve 2015 yılında kabul edilen “Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisi: Hava Trafik Kontrolörleri Üzerine Bir Araştırma” isimli Yüksek Lisans Tezindeki bazı bilgi ve veriler kullanılmıştır.

## 2. Çalışmanın Önemi

Psikolojik sermaye kavramı örgütlerin önemli sermayesi olan çalışanlarının performanslarını arttırmak gayesiyle onların geliştirilebilen, yenilenebilen ve ölçülebilen psikolojik kapasiteleri ile alakalı uygulamalar olarak tanımlanabilir (Luthans ve Jensen 2002). Uluslararası literatür incelendiğinde örgütsel davranış değişkenleri ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışmaya rastlanmakla birlikte ülkemizde bu çalışmalar oldukça sınırlıdır. İşgörenlerin tutum ve davranışlarını etkilediği düşünülen psikolojik sermaye kavramı üzerine birçok araştırma mevcuttur. Psikolojik sermaye ile ilişkisi olduğu düşünülen önemli örgütsel davranış değişkenleri olan iş tatmini, iş performansı, işten ayrılma niyeti, örgütsel adalet algısı, örgütsel bağlılık, örgütsel kinizm vb. ile yapılan çalışmalar pozitif psikolojik sermaye konusunu değerli kılmaktadır.

Çalışanlara hak ettikleri değerin verilmesi ve gerçek potansiyellerinin ortaya çıkarılması örgütlerin küreselleşen rekabet ortamında üstünlüklerini devam ettirebilmeleri için büyük önem taşımaktadır. Klasik dönemden bugüne yapılan örgütsel davranış çalışmalarında genellikle çalışanların negatif yönlerine odaklanılmış ancak daha iyi olan davranışların geliştirilmesi yönünde çok az çalışma yapılmıştır. İşgörenlerin amaçları için farklı yollar araştırmaları, geleceğe umutla bakmaları ve zorluklar karşısında daha güçlü olarak mücadele etmeleri onların gerçek potansiyellerini yakalamaları için önemli araçlar olarak düşünülebilir. Bu sebeple psikolojik sermaye ile alt bileşenleri olan öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi pozitif özellikler, çalışanların ölçülebilir, geliştirilebilir ve performansı arttırmaya yönelik etkisi sebebiyle araştırılmaya değer bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

## 3. Psikolojik Sermaye Kavramı

Psikolojik sermaye kavramını “bireyin pozitif psikolojik gelişme hali” olarak tanımlamak mümkündür (Luthans, Youssef, vd. 2007a:3). Psikolojik sermayenin bireylerin kalıplaşmış ve değiştirilmesi mümkün gözükmeyen kişilik özelliklerinden farklı olarak değiştirilebilen ve geliştirilebilen yönlere odaklandığı görülmektedir. Özellikle bireylerde deneyim ve bilgi artışı ile birlikte kişinin kendisi ile ilgili oluşturduğu değerlerde artış olacağı değerlendirilmektedir (Luthans, vd. 2007b).

Pozitif Psikolojik Sermaye bir bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu olarak tanımlanır ve (a) zorlu görevleri başarmak için gerekli özgüvene sahip olmak ve başarı için gerekli çabayı göstermek (Öz-Yeterlilik); (b) şimdi ve gelecekte başarılı olmak için olumlu nitelikler elde etmek (İyimserlik); (c) başarılı olmak için azmetmek ve gerektiğinde hedefe

ulaşmak için başka yollar denemek (umut); ve (d) etrafı problemlerle ve sıkıntılarla çevrili olduğu zaman başarıyı elde etmek için sürekliliğe sahip ve geri dönüp tekrarlamaktan korkmamak, ısrarcı olmak (dayanıklılık) olarak karakterize edilir (Luthans vd., 2007a:3). Psikolojik sermayenin dört temel alt boyutu aşağıda ayrıntılı bir şekilde incelenmektedir.

### 3.1 İyimserlik

Peterson (2006:119) tarafından iyimserlik kavramı “güçlendirici yapı” olarak tanımlanırken bunun sebebinin ise mutluluk, sağlık ve başarı gibi faktörlerle olan ilişkisinden dolayı olduğu düşünülmektedir. Bireylerin hedefledikleri amaçlara ulaşmaya çalışırken kendilerini şekillendirdikleri hipotezinden hareketle, Scheier ve Carver gibi araştırmacıların öncülüğünde yapılan bazı araştırmalarda, iyimserlerin hedefe ulaşırlarken zorlukla karşılaştıklarında çabalamaya devam ettikleri öte yandan kötümserlerin çabalamayı büyük oranda bıraktıkları gözlemlenmiştir (Carver ve Scheier, 1998).

İyimserlik genelde bir kişilik özelliği ya da tutum olarak değerlendirilir. Bireyin karşılaştığı olumlu olayları içsel, kalıcı ve yaygın sebeplerle ilişkilendirirken, olumsuz olayları ise dışsal, geçici ve belirli sebeplerle sınırlandırdığı düşünülür (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Bu sebeple iyimserlik tutumunun başarıyı yakalamada ve yüksek performans elde edilmesinde önemli bir rolü olduğu düşünülmektedir. Scheier ve Carver (1987)’a göre iyimser olan bireyler, birçok alanda başarıyı yakalayabilir ve sağlıklı bir şekilde kendilerini geliştirebilir. İyimserliğin bir başka tanımında ise bireyi kendi gelişimi için istediği sonuçlara ulaşmaya yönlendiren amaca erişme odaklı kavramsal bir süreç olduğundan bahsedilmektedir (Snyder, 2007). Snyder yaptığı bir araştırmada işyerinde başarı ile uygulanan iyimserliğin çalışanların iş performanslarını pozitif yönde etkilediğini bulmuştur.

Psikolojik sermayenin ihtiyaç duyduğu iyimserlik gerçekçi olan iyimserlik olmalı ve esnek olmalıdır. Başarıyı tamamen içselleştirmekten, yaşantısındaki her şeyin kontrolünün kendi elinde olduğu duygusundan ve yaptığı tüm hataları dışsallaştırarak sorumluluk almaktan kaçınmaktan uzak durmalıdır. Psikolojik sermayenin istenen iyimserliği öz-disiplin, geçmiş hadiselerin analizi, acil durum planlaması ve ön alıcı tedbirler alma gibi çok etkin bir ders mahiyetindedir. Psikolojik sermaye iyimserliğinin bir diğer güçlü yanı ise geçmiş kavramsallaştırmaları ve çok yönlü iyimserliği birleştiren bir niteliğe sahip olmasıdır. (Luthans, vd. 2007a:96).

### 3.2 Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik bireyin bir işi yapabileceğine dair inancı olarak tanımlanırsa bu noktadan hareketle kişinin öz yeterliliği ne kadar yüksek olursa işi yapabileceğine dair inancı da o kadar yüksek olur. Bu durumda düşük seviyede öz yeterliliğe sahip bireylerin karşılaştıkları güç durumlar karşısında pes etmeye olan yatkınlıklarının tersine yüksek seviyede öz yeterliliğe sahip bireylerin daha fazla çabalayarak görevi başarmaya çalıştıkları gözlemlenmiştir (Robbins, 2001:167).

Başka bir tanımla bir örgütte işgörenlerin örgütçe karar verilmiş belirli bir hedefe ulaşmak için ihtiyaç duydukları motivasyon, hareket biçimini ve bilimsel kaynağı belirlemek için yeteneklerine olan inanç ve güvene öz yeterlilik denir (Stajkovic ve Luthans, 1998:66-67). Bu inanca ve güvene yüksek seviyede sahip olan bireyler, zorlu görevleri seçme noktasında istekli olurlar ve kesinlikle geri adım atmazlar, hedeflere ulaşmak için ise tüm güçlerini kullanmaktan çekinmezler (Larson ve Luthans, 2006:50). Stajkovic ve Luthans (1998:73) öz yeterliliğin iş performansı üzerine etkisi ile alakalı 20 yıllık süreçte yapılan 114 ampirik çalışmayı incelemişler ve öz yeterliliğin, iş performansı üzerinde güçlü pozitif etkisi olduğunu bulmuşlardır.

### 3.3 Umut

Umut, bireylerin başarıya hissine ilişkin olumlu motivasyon durumunu, planlı amaçlarına ulaşma yolunda bireyin gösterdiği çaba ve kararlılık ile bu amaçlar için kullanabilecekleri farklı seçenekleri belirlemesidir (Jensen ve Luthans, 2006:261). Umut, arzu edilen hedeflere ulaşmak için alternatif yollar bulma ve bu yolları kullanmak için kişinin kendini motive etmesi olarak tanımlanmaktadır. Benzer şekilde umut; somut amaçlar belirleme, bu amaçları gerçekleştirmek için alternatif yollar bulma ve belirlenmiş amaçlara ulaşmak için irade gücünü kullanmayı kapsayan bilişsel bir etkinliktir (Snyder, 2002: 249-252). Bu tanımdan hareketle, umudun iki yönü bulunmaktadır. Bunlar bir işi yapmak için gerekli azim ve takip edilen yoldur. Azim gayeye yönelen bir enerji iken, takip edilen yol gayeleri gerçekleştirmek için planlanan alternatif yolları temsil etmektedir (Akçay, 2011). Farklı bir ifadeyle umut; başarıya giden yolun belirlenmesini, netleştirilmesini ve devamlılığını sağlayacak niyeti ifade etmektedir (Akçay, 2011).

Araştırmacılar tarafından umut ve performans ilişkisi ilgi çekici görüldüğünden farklı değişkenlerle de ilişkisi olduğu gözlemlenmiştir. Genelde umut, araştırmalarda bir duygu çeşidi olarak ele alınmış ve akademik ve sportif performans üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu

görülmüştür (Erkuş ve Fındıklı, 2013:305). Yapılan araştırmalarda umut düzeyi yüksek bireylerin zorluk derecesi yüksek hedeflere talip oldukları ve bunun için hedefe ulaşmaya çalışırken alt hedefler oluşturarak amaçlarını gerçekleştirmeye çalıştıkları gözlemlenmiştir (Hefferon, Boniwell, 2014:108).

### 3.4 Psikolojik Dayanıklılık

Dayanıklılık ile ilgili literatürde birçok tanım yapılmıştır örneğin Wilkies (1979) dayanıklılığı hastalık veya zorluklardan hızlı bir şekilde kurtulmak olarak tanımlarken, Bernard (1993) ise bireyin ciddi risklere maruz kalmasına rağmen başarılı bir şekilde kendini toplaması olduğunu belirtir ancak psikolojik sermayenin bileşeni olarak "psikolojik dayanıklılık", sarsıcı bir değişim, belirsizlik, çatışma, sıkıntı, risk, başarısızlık gibi durumların yanı sıra olumlu değişimlerin yaşandığı anlarda dahi, üstlenilen görevin gerektirdiği çabayı göstermek ve bu durumlarla baş edebilme yeteneği olarak tanımlanır (Luthans ve Jensen 2002:702). Pozitif örgütsel davranış açısından ise benzer şekilde sıkıntı, belirsizlik hali, başarısızlık, çatışma ve olumlu değişim hallerinde dahi kendini tekrar toplama olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd. 2007b:546).

Bu tanımlardan hareketle psikolojik dayanıklılık seviyesi yüksek olan kişilerin sorumlu oldukları işlerde emsallerine göre daha yüksek verim sağladıkları ve bunun neticesinde yüksek performans gösterdikleri gözlemlenmiştir (Akçay, 2011). Erkuş ve Fındıklı (2013:314) yaptıkları incelemelerde, psikolojik dayanıklılığın iş performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmişler ve özellikle dayanıklılık seviyesindeki artışın, iyimserlik, öz yeterlilik ve umut seviyelerinin artışı ile mümkün olabileceği vurgulamışlardır.

### 4. İş Tatmini

1935 yılında Hoppock'un iş tatminini kavramsal olarak ilk kullanımı "İş Tatmini" isimli çalışması ile olmuş daha sonra ise ilgi odağı olmuştur. Bu çalışmada Hoppock 500 öğretmen ve yaşadığı şehirdeki yetişkinler ile röportaj yaparak çalışanların mutlu olup olmadıkları ve bazılarının diğerlerinden daha fazla mı mutlu olduğu sorularından faydalanarak iş tatminini tanımlamaya çalışmıştır. Kendisi tanımında "kişiye işinden memnunun dedirtecek fizyolojik, psikolojik ve çevresel koşulların birleşimi" iş tatmini olarak tanımlamıştır. (Buchanan ve Bryman, 2009:198).

İş tatmini tanımı nedir sorusuna Locke, "kişinin iş ya da iş tecrübesinden değerlendirilmesinden kaynaklanan tatmin edici ya da pozitif duygusal durum" olarak cevap

vermektedir. İş tatmini işgörenin kendince önemli gördüğü şeylerin çalıştığı işte ne kadarını bulduğuna dair algısından kaynaklanır (Luthans, 1992:113).

Smith, Kendall ve Hulin'e göre işin beş boyutundan birincisi, işin kendisi; işin bireye sağladığı görevler, fırsatlar ve sorumluluk üstlenme şansısıdır. İkincisi, ücret; ücret olarak alınan miktar ve örgütteki diğerlerine göre eşit işe eşit ücret durumudur. Üçüncüsü, terfi imkânları, dördüncüsü, gözetim ve denetim; üstlerinin teknik yardım desteği ve davranış desteğidir. Beşincisi ise iş arkadaşları, çalıştığı iş arkadaşlarının mesleki bilgisi ve sosyal desteğidir. Bu noktada iş tatmininin üç boyutundan bahsedilebilir. İş tatmininin birinci boyutunda işin durumuna duygusal bir cevap niteliği taşıdığı söylenebilir. İkincisinde kazançların ne kadarına ulaşılabilirdiği ya da beklentilerin ne kadar ötesinde olduğuna bakılır. Üçüncüsünde ise işe karşı sergilenen tutumlardır (Luthans, 1992:114). İş tatmini birçok yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanan bir kavram olmasının altında yatan neden, çalışanın işinden tatmin olmasını sağlayan birçok unsurun var olması ve tanımlarında bu unsurlar çerçevesinde yapılmış olmasındandır denilebilir. Bozkurt'a göre ise (2008:2) iş tatmini, en basit ifadeyle çalışanın işinde ne kadar mutlu olduğunu gösterir.

İş tatminini bireysel açıdan içsel ve dışsal tatmin olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Bu sınıflandırmada içsel faktörler Herzberg'in güdüleyici faktörlerini, dışsal faktörler ise hijyen faktörlerini temsil etmektedir. İçsel iş tatminine başarı, tanınma, takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme gibi işin içsel niteliğine ve çalışanların işin kendisi ile ilgili neler hissettikleri örnek olabilir. Dışsal iş tatmininde ise işletme politikası, denetim şekli, yönetici ve astlarla ilişkiler, iş yerine ilişkin çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ve çalışanların işletmeyle ilgili neler hissettikleri örnek gösterilebilir. (Öztürk, 2007:114-116; Kaya, 2013). Başka bir bakış açısıyla ücret; ekonomik ödüller gibi çalışmanın sonucunda elde edilen tatmin "dışsal tatmin"; başarıma duygusu gibi çalışma sırasında hissedilen doyum ise "içsel tatmin" olarak ifade edilmektedir (Deniz, 2005:311). Genellikle bireylerin işlerinde ulaşmak istedikleri nokta ya da hayal ettikleri seviyeler ile iş çevresinden beklendikleri arasında uyum olduğunda tatmin ortaya çıkar. Bireyin çalışması neticesinde elde ettiği tatmin ile çalışma esnasındaki tatmin farklıdır. Başka bir tabir ile çalışma neticesindeki tatmin "dışsal tatmin", çalışırken hissettiği tatmin ise "içsel tatmin" olarak değerlendirilir (Şimşek, vd. 2003:138).



## 5. Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini İlişkisi

İş tatminini oluşturan birçok faktörden bahsetmek mümkündür ancak bireysel ve örgütsel faktörler başta gelmektedir. Örgütsel faktörler; mevcut çalışma koşulları, ücret, mali ödüller, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yönetim biçimi, işin yapısı ve yükselme olanakları şeklinde tanımlanabilir (Robbins, 2003). Bireysel faktörler ise, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, kıdem, kişilik özellikleri, inanç, değerler ve temel yetenek düzeyi olarak sıralanabilir (Luthans ve diğ., 2005). Çalışma hayatındaki bireylerin meşgul oldukları işin niteliği ve çalıştıkları ortam ile ilgili bazı ihtiyaçları mevcuttur. Bireyin karakter özelliği, eğitimi ve tecrübesi, demografik özellikleri ve değerlerinin oluşturduğu bu ihtiyaçlar ile yaptığı işin uyumlu olması durumunda iş tatmini ortaya çıkar (Ivancevich ve Matteson, 1996).

İşletmeler açısından iş tatmininin önemi, sahip olduğu potansiyel davranış değişikliklerini barındırmasından dolayı çok yüksektir. İşgörenler iş tatmin düzeylerine göre, işe kayıtsız kalma ve geç gelme, devamsızlık davranışı gösterme, işten ayrılma, örgütsel kinizm, sadakat, bağlılık vb. gibi birçok davranış sergileyebilmektedir. İş tatmini ile ilgili önemli bir diğer ilişkili tutum da çalışanların performansıdır (Akçay, 2011).

Luthans iş tatmininin duygusal yönüne dikkat çekmiştir ayrıca iş tatmininin genelde çıktılarının ve beklentilerin ne seviyede karşılandığı ve iş tatmininin beraberinde ücret, terfi olanakları, çalışma arkadaşları vb. gibi birbiri ile ilintili tutumu ortaya çıkardığını ifade etmiştir (Luthans 1995:170-172). Psikolojik sermaye ile iş tatmini ilişkisi açıklanırken dört bileşenin (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) bir aradaki etkisinin her birinin tek başına olan etkiden daha büyük bir etkiye sahip olacağı düşünülmüş ve iyimserlik ve öz yeterliliğin sadece öz yeterliliğe nazaran daha büyük etkisi olduğu vurgulanmıştır (Luthans vd. 2007a). Larson ve Luthans 2006 yılında üretim işçileri üzerinde yaptıkları 74 kişilik küçük fabrika çalışmasında psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönde ilişki tespit etmişlerdir. Herhangi bir olumsuzlukta, Umut, Öz yeterlilik ve iyimserlik ile desteklenen esneklik daha yüksek bir tatmin oluşturacak ve bundan dolayı da çalışan performansı ve tatmini en üst düzeye çıkacaktır (Luthans vd. 2007b).

Psikolojik sermayenin örgütsel ardıllarla olan ilişkisine ağırlık verilerek yapılan literatür incelemesi neticesi psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu görülmüştür (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Psikolojik sermaye alt boyutlarından olan umut ve iyimserlik ile iş tatmini arasında da pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Yapılan bir araştırmada psikolojik sermayenin iş tatminini olumlu yönde etkilediğini,



ayrıca iş tatmini ile umut ve dayanıklılık arasında da pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir (Larson ve Luthans, 2006). Luthans ve arkadaşları (2008) üç farklı örneklem ile yaptıkları araştırmada psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Farklı bir araştırmada ise psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan iyimserlik ile iş tatmini arasında pozitif yönde ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Youssef ve Luthans, 2007).

## **6. Araştırmanın Amaç, Yöntem ve Değerlendirilmesi**

Bu başlık altında araştırmanın amacı ve sınırları, ana kütle ve örneklem, araştırma modeli ve hipotezler, veri toplama araçları ve analiz yöntemi, işlem ve verilerin analiz ve bulguları konularına yer verilmektedir.

### **6.1 Araştırmanın Amacı ve Sınırları**

Ülkemizde sınırlı sayıda çalışma bulunan psikolojik sermaye ve alt bileşenlerini tanıtarak iş tatmini ile olan ilişkisini teorik olarak değerlendirilmiş ve psikolojik sermaye bileşenleri olarak değerlendirilen; iyimserlik, özyeterlilik, umut ve psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini ilişkisini incelemek araştırma amacı olarak belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik sermaye ile önemli iş tutumlarından olan iş tatmini ilişkisi incelenmeye çalışılmıştır. Ancak farklı bağımlı değişkenler bulunarak da bunların psikolojik sermaye ile olan ilişkisi de inceleme altına alınabilir. Bu amaç kapsamında yapılan çalışmanın yöneticilerin örgütlerde psikolojik sermayeye neden önem verilmesi gerektiğine dair ışık tutması ise nihai amaç olarak değerlendirilebilir.

Araştırmada ana kütle Türkiye’de çalışan 1261 hava trafik kontrolörü oluşturmaktadır. Ancak ülke genelindeki tüm personele ulaşmanın çok zor olacağı değerlendirildiğinden Türkiye’nin en yoğun üç havalimanı; İstanbul, Ankara, İzmir ile alan sınırlandırılmasına gidilmiştir.

Araştırmadaki bir başka kısıt ise, deneklerin araştırma değişkenlerine ilişkin tutumları, öz değerlendirme yöntemi ile sübjektif olarak ölçüldüğünden ortak yöntem varyansı ve sosyal beğenirlik etkisinin varlığı söz konusu olmasıdır (Gürbüz ve Bekmezci, 2012). Bu tür araştırmalarda çalışanların davranışlarının sadece belirli bir zaman diliminde toplanmış olması, değişkenler arasındaki ilişkide bu durumdan etkilemektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Bundan sonraki çalışmalarda, belirli bir zaman diliminde verilerin toplanması yerine farklı dilimleri içeren bir zaman sürecinde tekrar aynı kişilerden verilerin toplanması (longitudinal study) bu sınırlılığın etkisini azaltabilir.

## 6.2. Anakütle ve Örneklem

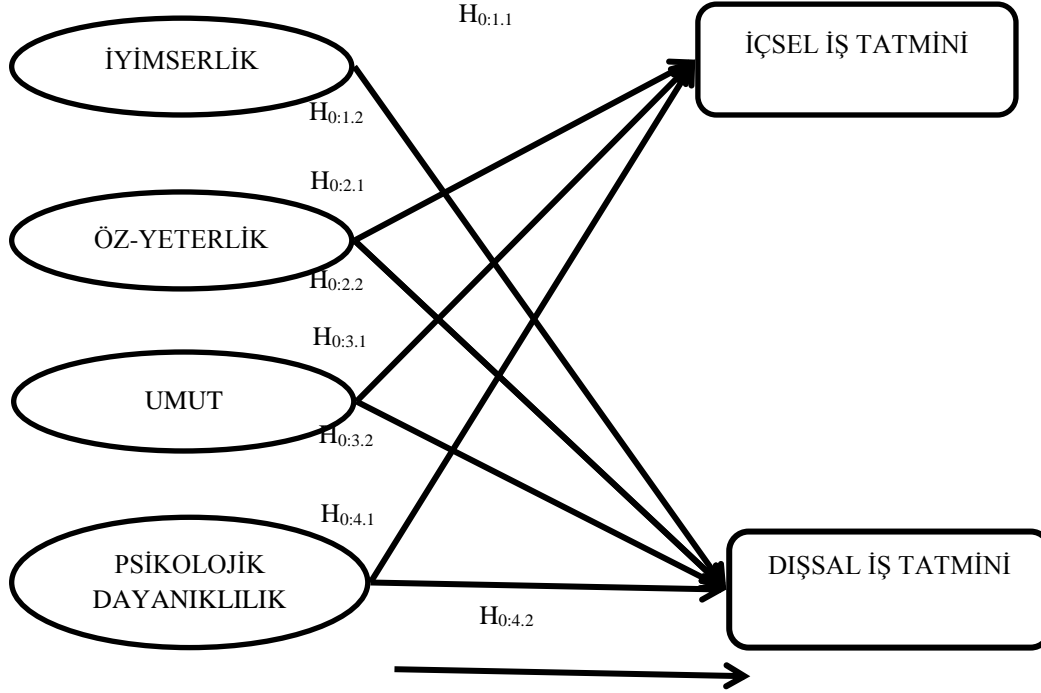
Bu çalışmanın ana kütlelerini, Türkiye’de Hava Trafik Kontrolörlüğü yapan personel oluşturacaktır. Devlet Hava Meydanları İşletmesinin web sayfasında Türkiye’de görev yapan Hava Trafik Kontrolörü sayısının 24 Mayıs 2014 tarihi itibarıyla 1261 olduğu ifade edilmiştir (<http://www.dhmi.gov.tr>). Çalışma ana kütlelerinin geniş olması ve her bir kişiye ulaşmadaki zorluk sebebiyle kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda her deneğin araştırmaya katılma şansının eşit olabilmesine imkân veren olasılığa dayanan örnekleme tekniklerinin kullanılması daha uygun olacaktır (Gürbüz ve Şahin, 2014:124).

%95 güven seviyesinde veri elde etmek için hesaplanan örneklem değeri 301’dir (Gürbüz ve Şahin, 2014:126). Deneklerden dönmeyecek anket miktarını ve geri dönen anketlerin bir kısmının da eksik doldurulacağından veri analizi için uygun olmayacağı ihtimalini gözetilerek ihtiyat payı olarak (Gürbüz ve Şahin, 2014:124) bu sayı 330 olarak belirlenmiştir. Bu maksatla gönüllü katılımcılardan oluşan 400 denekten oluşan bir örneklemin yeterli olacağına karar verilmiştir. Anketlerden 315’i geri dönmüş olup geri dönüş oranı % 79’dur.

## 6.3 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma, psikolojik sermaye bileşenleri olarak değerlendirilen; iyimserlik, özyeterlilik, umut ve psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini ilişkisini tespitine yönelik olduğundan tanımlayıcı nitelikte bir araştırmadır. Bu araştırmada, benzer konuda daha önce yapılan çalışmalarda elde edilen bulgulardan hareket ile test edilmek üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir. Bu kapsamda, araştırmada ele alınacak değişkenler arasındaki ilişki Şekil-1’de ortaya konulan araştırma modeli çerçevesinde incelenecektir.

Aşağıdaki model, psikolojik sermaye bileşenleri olarak değerlendirilen; iyimserlik, özyeterlilik, umut ve psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini ilişkisini tespitine yönelik geliştirilen bir model olarak değerlendirilebilir. Psikolojik sermaye bileşenleri hem etkinlik hem de ilişkisel yapı açısından iş tatminin devamıyla ilgilidir. Daha önce yapılan teorik inceleme veya değerlendirmeler ışığında ve bu modele uygun olarak aşağıdaki ana ve alt hipotezler geliştirilmiştir.



Şekil-1: Araştırmanın modeli.

### 1. Ana Hipotez

$H_0$ : İyimsizlik ile iş tatmini arasında bir ilişki yoktur.

#### Alt Hipotezler:

1.1.  $H_0$ : İyimsizlik ile içsel iş tatmini arasında bir ilişki yoktur.

1.2.  $H_0$ : İyimsizlik ile dışsal iş tatmini arasında bir ilişki yoktur.

### 2. Ana Hipotez

$H_0$ : Öz-Yeterlilik ile iş tatmini arasında bir ilişki yoktur.

#### Alt Hipotezler:

2.1.  $H_0$ : Öz-Yeterlilik ile içsel iş tatmini arasında bir ilişki yoktur.

2.2.  $H_0$ : Öz-Yeterlilik ile dışsal iş tatmini arasında bir ilişki yoktur.

### 3. Ana Hipotez

$H_0$ : Umut ile iş tatmini arasında bir ilişki yoktur.

#### Alt Hipotezler:

3.1.  $H_0$ : Umut ile içsel iş tatmini arasında bir ilişki yoktur.

3.2.  $H_0$ : Umut ile dışsal iş tatmini arasında bir ilişki yoktur.

#### 4. Ana Hipotez

$H_0$ : Psikolojik Dayanıklılık ile iş tatmini arasında bir ilişki yoktur.

#### Alt Hipotezler:

4.1. $H_0$ : Psikolojik Dayanıklılık ile içsel iş tatmini arasında bir ilişki yoktur.

4.2. $H_0$ : Psikolojik Dayanıklılık ile dışsal iş tatmini arasında bir ilişki yoktur.

#### 6.4. Veri Toplama Araçları ve Analiz Yöntemi

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket formunda demografik sorular ile aşağıda belirtilen ölçekler yer almaktadır. Anket çalışması 2 bölüm ve 44 sorudan oluşmaktadır. Ankette yer alan ölçekler için beşli Likert formatı esas alınmıştır. Araştırmada kullanılan anket Ekler bölümünde sunulmuştur. Birinci bölümde psikolojik sermaye ölçeği, ikinci bölümde iş tatmini ölçeği, yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise demografik özellikler yer almaktadır. Demografik özellikler hanesinde bulunan “Çalıştığınız kurumun sermaye mülkiyeti bakımından türü.” sorusu ankete katılan tüm deneklerin kamu personeli olması sebebiyle veri analizlerinden çıkarılmıştır.

##### 6.4.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Çalışmada, hava trafik kontrolörlerinin psikolojik sermaye düzeyleri, Luthans arkadaşları (2007a) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan Psikolojik Sermaye Ölçeğinde yer alan toplam 24 madde ile ölçülmüştür. 5’li Likert tipinde olan ölçeğin yanıtlama seçenekleri (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ortadayım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde hazırlanmıştır. Basım ve Çetin (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları Tablo-1’de görüldüğü gibidir.

**Tablo 1:** Güvenirlilik (Alpha Testi) Analizi

Soru Grubu	Alpha Değeri
Psikolojik sermaye (24soru)	,7634
İş tatmini(20)	,7151
Toplam (44 soru)	<b>,7884</b>

Araştırmada kullanılan psikolojik sermaye ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. LISREL 8.8 programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları Tablo-2’de sunulmuştur. Toplanan verilerin normal dağılım

göstermesi nedeniyle maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Gürbüz ve Şahin, 2014).

**Tablo 2:** Ölçeklere Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.

ÖLÇEK/MODEL	X <sup>2</sup>	df	X <sup>2</sup> /df	RMSEA	CFI
1.Psikolojik sermaye(dört faktörlü)	428.47*	138	3.10	.071	.94

**Not:** p=\*p<0.05; X<sup>2</sup> (Ki-kare), df (Serbestlik Derecesi), X<sup>2</sup>/df (Ki-kare İstatistiğinin Serbestlik Derecesine Oranı), RMSEA (Kök Ortalama Kare Yaklaşım Hatası), CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi).

Tablo-2’de birinci düzey DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, psikolojik sermaye ölçeğinin dört faktörlü yapısı toplanan veri ile doğrulanmıştır ( $\chi^2 [138, N =301] = 428.47; p<.05; \chi^2/df= 3.10; RMSEA=.071; CFI= .94$ ). Bu sonuç, ölçeğin dört boyut yapısının geçerli olduğuna işaret etmektedir.

#### 6.4.2. İş Tatmin Ölçeği

Weiss, vd., (1967) tarafından geliştirilen Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)-Minnesota İş tatmini Ölçeği, Baycan, (1985) tarafından uyarlanan ve daha sonra Hacettepe Üniversitesinden Deniz ve Güliz Gökçora tarafından da çevrilen ölçek 5’li likert tipinde 20 madde olarak kullanılacaktır. Bu ölçeğin seçilmesinin sebebi, Türkiye’de yapılan bir araştırmada belirtildiğine göre, literatürde bulunan yüksek lisans ve doktora tezlerinin büyük çoğunluğunda MSQ ölçeği kullanılmış ve ayrıca Türkçeye uyarlanmış ölçek olarak ise yine aynı çoğunlukla Aslı Baycan ve Deniz ve Güliz Gökçora tarafından çevrilen ölçekler kullanılmıştır (Özsoy, vd. 2014). Yanıtlama seçenekleri “Hiç Memnun Değilim” (1), “Memnun Değilim” (2), “Ortadayım” (3), “Memnunum” (4), ile “Çok Memnunum” (5) şeklinde ifade edilmiştir. Ölçeğin yapılan güvenirlik analizlerinde maddelerin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,78 bulunmuştur. Bu çalışmada ise Cronbach alfa güvenirlik katsayısı içsel iş tatmini için 0,862, dışsal iş tatmini için 0,818 ve genel iş tatmini güvenirliği 0,897 bulunmuştur.

#### 6.5. İşlem ve Verilerin Analiz Ve Bulguları

Örnekleme ilişkin demografik veriler Tablo-3’te verilmiştir.

Örnekleme oluşturan deneklerin 100’ü (% 33,2) kadın 201’i erkektir (% 66,8), bunlardan 185’i (% 61,5) evli ve 116’sı (% 38,5) bekârdır. Deneklerin ortalama hizmet süresi 10,81 yıldır. Denekler arasındaki en düşük hizmet süresi 1, en yüksek hizmet süresi ise 44 yıldır. Deneklerin yaş ortalaması 34,01’dir. Ayrıca denekler büyük oranda (% 80,1) lisans mezunudur.

**Tablo3:** Örneklem İlişkin Demografik Veriler Tablosu

Demografik Değişkenler		Sayı	Oran (%)
Cinsiyet Durumu	Kadın	100	33,2
	Erkek	201	66,8
Eğitim Durumu	Lise	1	0,3
	Ön Lisans	17	5,6
	Lisans	241	80,1
	Yüksek Lisans	42	14,0
Yaş	20-27	73	24,3
	28-33	82	27,2
	34-39	70	23,3
	40-45	62	20,5
	46 ve Üstü	14	4,7
Medeni Durum	Evli	185	61,5
	Bekâr	116	38,5
Hizmet Süresi	0-5	100	33,2
	6-11	68	22,6
	12-17	72	23,9
	18-23	39	13,0
	24-29	16	5,3
	30 ve Üstü	6	2,0

**Tablo 4:** Araştırmanın Değişkenlerine Ait Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon ve Güvenilirlik Değerleri

Değişkenler	Ort	SS	1	2	3	4	5	6
İyimserlik	3,45	0,50	(.465) $\alpha$					
Dayanıklılık	3,84	0,60	,500**	(.776) $\alpha$				
Umut Boyutu	3,84	0,55	,538**	,778**	(.787) $\alpha$			
Öz yeterlilik	3,89	0,65	,454**	,721**	,767**	(.875) $\alpha$		
İçsel İş Tatmini	3,76	0,59	,465**	,429**	,496**	,440**	(.862) $\alpha$	
Dışsal İş Tatmini	3,11	0,72	,432**	,274**	,321**	,242**	,636**	(.818) $\alpha$

\*, Korelasyon katsayısı.05 düzeyinde anlamlı.

\*\* ,Korelasyon katsayısı.01 düzeyinde anlamlı.

Psikolojik sermayenin alt boyutları da dâhil olmak üzere, bağımlı değişken olan iş tatmini incelenmiştir. Ölçeklerde yer alan maddelere verilen cevaplar toplu şekilde değerlendirmeye alınarak aritmetik ortalaması alınmış ve Tablo-4'te gösterilmiştir. Alınan aritmetik ortalamaların yorumlanmasında 3 orta değer olarak alınmakta ve yorumlar buna göre yapılmaktadır. Boyut ortalamaları ayrıntılı olarak incelendiğinde içsel iş tatmini ortalamasının 3,76, dışsal iş tatmini ortalamasının 3.11; psikolojik sermayenin alt bileşenleri olan iyimserlik ortalamasının 3,45; psikolojik dayanıklılığın ortalamasının 3,84; umut ortalamasının 3,84; öz yeterlilik ortalamasının 3,89 olduğu görülmektedir.

Alınan aritmetik ortalamalardan hareketle çalışanların, psikolojik sermaye seviyelerinin (Ort.:3,45, 3,84, 3,84 ve 3,89) ortalamasının üstünde olduğu tespit edilmiştir. İçsel iş tatmini algılarının dışsal iş tatmini algılarına göre daha yüksek olduğu ancak her ikisinin de ortalamasının

üstünde (Ort.:3,76, 3,11) olduğu görülmüştür. Bu sonuçlardan yola çıkarak, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin ve iş tatminlerinin Tablo-4'e göre incelendiğinde orta düzeyde olduğu görülmektedir.

**Tablo 5:**Psikolojik Sermayenin Alt Bileşeni İyimserlik ile İçsel İş Tatmini ve Dışsal İş Tatmini Arasındaki İlişki

İyimserlik		İçsel_tatmin	Dışsal_tatmin
İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim	Pearson Correlation	,212**	,151**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009
	N	301	301
Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider	Pearson Correlation	,322**	,239**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	301	301
İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm	Pearson Correlation	,271**	,311**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	301	301
İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir	Pearson Correlation	,395**	,320**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	301	301
İşime "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum	Pearson Correlation	,018	,033
	Sig. (2-tailed)	,757	,565
	N	301	301

Tablo 5'te psikolojik sermayenin alt bileşeni olan iyimserlik ile içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini arasındaki ilişkiye yer verilmiştir. Ölçeğin birinci sorusu ters soru olması sebebiyle ölçekten çıkarılarak Tablodaki iyimserlik ile içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini ilişkisi incelendiğinde;

İşinde kendisi için belirsizlikler olduğunda her zaman en iyisini isteyen işgören, eğer işinde bir şeyler yanlış gidecekse, o şekilde gideceğine inanan işgören, işiyle ilgili şeylerin daima iyi tarafını gören işgören, işiyle ilgili gelecekte başına ne geleceği konusunda iyimser olan işgören ile içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini arasında anlamlı ve doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İşine "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşan işgörenlerde ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 6'da psikolojik sermayenin alt bileşeni olan psikolojik dayanıklılık ile içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini arasındaki ilişkiye yer verilmiştir. Tablodaki psikolojik dayanıklılık ile içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini ilişkisi incelendiğinde;

Daha önceleri zorluklar yaşadığı için, işindeki zor zamanların üstesinden gelebileceğine inanan işgören, genellikle, işindeki stresli şeyleri sakın bir şekilde halledeceğine inanan işgören, işinde bir terslikle karşılaştığında, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşayan işgören, eğer zorunda kalırsa, işinde kendi başına yeteceğine inanan işgören, işinde birçok şeyleri halledebileceğini



düşünen işgören, işindeki zorlukları genellikle bir şekilde halledeceğine inanan işgörenlerin içsel iş tatmini ve dışsal iş tatminleri arasında anlamlı ve doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 6:** Psikolojik Sermayenin Alt Bileşeni Psikolojik Dayanıklılık İle İçsel İş Tatmini ve Dışsal İş Tatmini Arasındaki İlişki

Psikolojik Dayanıklılık		İçsel_tatmin	Dışsal_tatmi n
Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,280** ,000 301	,171** ,003 301
Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,232** ,000 301	,242** ,000 301
İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlama konusunda sıkıntı yaşıyorum	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,235** ,000 301	,171** ,003 301
Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,298** ,000 301	,182** ,001 301
İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,388** ,000 301	,195** ,001 301
İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,350** ,000 301	,173** ,003 301

**Tablo 7:** Psikolojik Sermayenin Alt Bileşeni Umut İle İçsel İş Tatmini ve Dışsal İş Tatmini Arasındaki İlişki

Umut		İçsel_tatmin	Dışsal_tatmin
Bu aralar kendim için belirlediğim is amaçlarımı yerine getiriyorum	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,333** ,000 301	,320** ,000 301
Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,261** ,000 301	,120** ,038 301
Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,281** ,000 301	,088 ,126 301
Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,295** ,000 301	,168** ,003 301
Su anda is amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,477** ,000 301	,409** ,000 301
Mevcut is amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,426** ,000 301	,205** ,000 301

Tablo 7’de psikolojik sermayenin alt bileşeni olan umut ile içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini arasındaki ilişkiye yer verilmiştir. Tablodaki umut ile içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini ilişkisi incelendiğinde;

Son zamanlarda kendisi için belirlediği is amaçlarını yerine getirdiğini düşünen işgören, herhangi bir problemin çözümü için birçok yol olduğuna inanan işgören, eğer çalışırken kendisini bir tıkanıklık içinde bulursa, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilen işgörenlerin içsel iş tatmini ile anlamlı ve doğru yönde ilişkisi varken dışsal iş tatmini ile bir ilişki bulunamamış, işinde kendisini çok başarılı olarak gören işgören, iş amaçlarını sıkı bir şekilde takip eden işgören, mevcut is amaçlarına ulaşmak için birçok yol düşünebileceğine inanan işgörenlerin içsel iş tatmini ve dışsal iş tatminleri arasında anlamlı ve doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 8:** Psikolojik Sermayenin Alt Bileşeni Olan Öz-Yeterlilik İle İçsel İş Tatmini ve Dışsal İş Tatmini Arasındaki İlişki

Öz-yeterlilik		İçsel tatmin	Dışsal tatmin
Bir grup is arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim	Pearson Correlation	,322**	,138*
	Sig. (2-tailed)	,000	,016
	N	301	301
Çalışma alanında, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim	Pearson Correlation	,234**	,096
	Sig. (2-tailed)	,000	,096
	N	301	301
Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güveniyorum	Pearson Correlation	,414**	,287**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	301	301
Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim	Pearson Correlation	,337**	,217**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	301	301
Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim	Pearson Correlation	,405**	,259**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	301	301
Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçi, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim	Pearson Correlation	,348**	,126*
	Sig. (2-tailed)	,000	,029
	N	301	301

Tablo 8’de psikolojik sermayenin alt bileşeni olan öz-yeterlilik ile içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini arasındaki ilişkiye yer verilmiştir. Tablodaki öz-yeterlilik ile içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini ilişkisi incelendiğinde;

Bir grup is arkadaşına bir bilgi sunarken kendisine güvenen işgören, çalışma alanında, hedefler/amaçlar belirlemede kendine güvenen işgörenin içsel iş tatmini ile anlamlı ve doğru yönlü ilişkisi bulunmuş ancak dışsal iş tatmini ile ilişkisi bulunamamıştır. Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanını açıklarken kendine güvenen işgören, uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendine güvenen işgören, organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendine güvenen işgören, organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçi, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendine güvenen

işgörenlerin içsel iş tatmini ve dışsal iş tatminleri arasında anlamlı ve doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Psikolojik sermayenin alt boyutları olan iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik ile içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide dikkat çekici hususlardan bir tanesi de psikolojik sermayenin alt boyutlarının içsel iş tatmini ile ilişkisinin, dışsal iş tatminine göre daha yüksek seviyede olduğudur.

Yapılan istatistiksel korelasyon analizi sonuçlarına bağlı olarak psikolojik sermayenin iş tatmini ile olan ilişkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu analize ilişkin sonuçlar neticesinde Tablo 9’da araştırma hipotezlerin kabul ve red durumu verilmiştir.

**Tablo 9:** Hipotezlerin Desteklenme Durumu

Hipotez	Sonuç
1.1 H <sub>0</sub> : İyimserlik ile içsel iş tatmini arasında bir ilişki yoktur	Red
1.2 H <sub>0</sub> : İyimserlik ile dışsal iş tatmini arasında bir ilişki yoktur	Red
2.1 H <sub>0</sub> : Öz-yeterlilik ile içsel iş tatmini arasında bir ilişki yoktur	Red
2.2 H <sub>0</sub> : Öz-yeterlilik ile dışsal iş tatmini arasında bir ilişki yoktur	Red
3.1 H <sub>0</sub> : Umut ile içsel iş tatmini arasında bir ilişki yoktur.	Red
3.2 H <sub>0</sub> : Umut ile dışsal iş tatmini arasında bir ilişki yoktur.	Red
4.1 H <sub>0</sub> : Psikolojik dayanıklılık ile içsel iş tatmini arasında bir ilişki yoktur.	Red
4.2 H <sub>0</sub> : Psikolojik dayanıklılık ile dışsal iş tatmini arasında bir ilişki yoktur.	Red

Araştırmada yapılan analizlerde psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisi ile ilgili sonuçta psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu söylenebilir. Erkuş ve Fındıklı yaptıkları benzer çalışmada (2013) psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ve psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut ve iyimserlik ile iş tatmini arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Kaplan ve Biçkes otel çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada (2013) psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik ve umut ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuşlardır.

Diğer yandan dayanıklılık ve iyimserlik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Benzer şekilde dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının iş tatminini pozitif yönde etkilediği araştırmalarındaki bulguları arasında yer almaktadır. Psikolojik sermaye ile ilgili Luthans ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada psikolojik sermayenin iyimserlik ve öz yeterlilik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir (Luthans vd., 2008). Yapılan bir araştırmada psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif

ve anlamlı bir ilişki olduğunu, ayrıca iş tatmini ile umut ve dayanıklılık arasında da pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir (Larson ve Luthans, 2006).

Yapılan başka bir araştırmada psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların iş tatminlerinin de artacağı sonucuna ulaşılmıştır (Luthans vd., 2007b). Özellikle Erkuş ve Fındıklı'nın (2013) bulmuş oldukları iyimserlik ve umut ile iş tatmini arasındaki ilişki açısından bu araştırmayla örtüşmektedir. Çalışmamızın bulguları da literatürdeki bulgularla benzerlik göstermektedir. Bu sonuç ile araştırmanın hipotezlerinden ( $H_{0.1}$ ), ( $H_{01.1}$ ), ( $H_{01.2}$ ), ( $H_{0.2}$ ) ( $H_{02.1}$ ), ( $H_{02.2}$ ), ( $H_{0.3}$ ), ( $H_{03.1}$ ), ( $H_{03.2}$ ), ( $H_{0.4}$ ), ( $H_{04.1}$ ) ve ( $H_{04.2}$ ) hipotezleri reddedilmiştir. Bu sonuçlara bağlı olarak psikolojik sermayenin alt boyutları olan iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik ile iş tatmini (içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini) arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

## 7. Sonuç ve Öneriler

Önemi günden güne artan psikolojik sermayenin ülkemizde çok az çalışılmış olması şimdilik şanssızlık gibi gözükse de konu ilgi çekiciliği sayesinde ve yurtdışındaki birçok araştırmanın konusunu oluşturması sebebiyle ülkemizde de değerini arttırmaktadır. Bu noktada bu çalışmanın psikolojik sermaye üzerine yapılmasını anlamlı kılmaktadır. Ayrıca Türkiye kapsamında havacılık sektöründe çalışan hava trafik kontrolörleri üzerinde test edilmesi havacılık sektörü için de bir kazanım olacaktır.

Araştırma ile literatüre iki konuda önemli katkı sağlandığı düşünülmektedir. Bunlardan birincisi psikolojik sermaye ölçeğinin uygulanabilirliğinin belirli bir örneklem üzerinden bir kez daha Türkiye bağlamında test edilmesi ve desteklenmesidir. İkinci olarak ise literatürde üzerinde çalışılmamış havacılık sektörünün en önemli unsurlarından olan hava trafik kontrolörlerinin psikolojik sermaye düzeyleri ve bunun iş tatminlerine olan etkisinin analiz edilerek literatüre katkıda bulunulmasıdır. Literatürde vurgulanan psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında olan ilişki, araştırmanın sonuçları ile de örtüşmektedir. Hava trafik kontrolörlerinin psikolojik sermaye seviyeleri arttıkça iş tatminlerinin de arttığı ve iyimserlik boyutu, psikolojik dayanıklılık boyutu, umut boyutu ve öz-yeterlilik boyutu ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Nihai olarak psikolojik sermaye alt bileşenleri ile çalışanların iş tatmini arasında ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmış ve bu sonuca göre çalışmamız amacına ulaşmıştır.

Ayrıca psikolojik sermayenin çalışanların bireysel gelişimlerine yönelik bir konu olması ve geliştirilebilir özellikler bütünü olarak değerlendirdiğimizde, bu çalışmada çalışma yaşamının

geliştirilmesi ve iyileştirilmesine yönelik tespitlerde bulunulmuştur. Bununla birlikte psikolojik sermayenin iş tatmini ile önemli ilişkiler içerisinde olduğu görülmüştür. Bu çalışmayı daha önceki çalışmalardan ayıran farklı yönler olduğunu söylemek mümkündür; çalışmanın havacılık sektöründe yapılmış olması literatürde bu sektörde yapılmış olan çalışma sayısının çok az olması sebebiyle katkı sunmaktadır. Ayrıca elde edilen sonuçlar itibarıyla da literatürdeki genel sonuçlardan farklılaşmaktadır. Bu açıdan bakıldığında psikolojik sermayenin geliştirmesine katkı sağlayacak bir çalışma olduğu değerlendirilmektedir.

Bandura (1997)'nin öz yeterlilik teorisine göre zor görevler ya da yeni görevler üstlenecek bireyler öncelikle öz güvene ihtiyaç duyarlar. Bu durumda hava trafik kontrolörlerinde öz yeterliliğin önemi ortaya çıkmaktadır. Umut yeni çözümler bulmak için gerekli yeteneği içinde barındırır işte bu sebeple hava trafik kontrolörlerinin de problemlerin üstesinden gelmesinde umut önemli bir faktör olarak öne çıkabilmektedir. Sıfır hata ile çalışma zorunluluğu, zaman baskısı, yönetim baskısı gibi sebeplerden dolayı hava trafik kontrolörleri aynı zamanda psikolojik dayanıklılık seviyesi yüksek çalışanlardan olmalıdır. Hava trafik kontrolünün doğal bir yönünü ise, yapılan işin doğasında olan kritik uçuş emniyeti ve sürekli tekrarlayan ama hala stres yüklü olan işin, gerçekçi bir iyimserlik ile yapılması zorunluluğudur. Hava trafik kontrolörlerinde diğer meslek gruplarında olduğu gibi yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip çalışanlar olması emniyetli ve sağlıklı uçuşların gerçekleşmesinde önem taşımaktadır.

Tüm havacılık ilgili birimler, kritik ve zor görevler yapan personelinin, zor durumlarla baş edebilmesi için ruhsal durumlarını ve morallerini kontrol altında bulundurarak bu süreci yönetmeyi bilmeleri gerekmektedir. Bu noktada psikolojik sermayenin önemi bir kat daha artmaktadır. Yapılan çalışmaların birçoğunda psikolojik sermayesi yüksek çalışanların pozitif örgütsel davranışlarının da genellikle yüksek olduğu ve yüksek psikolojik sermayeli çalışanların örgüte daha fazla fayda sağladığı düşünülmektedir. Bu kapsamda psikolojik sermayenin önemli iş tutumlarından olan iş tatminini üzerinde nasıl etkisi olacağı yönünden bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın havacılık sektöründe hava trafik kontrolörleri üzerine yapılması, psikolojik sermaye hakkında yapılan araştırmaların farklı sektör ve örgütlerde de uygulanabildiğinin bir göstergesidir. Aynı zamanda elde edilen bulgular hem literatüre hem de örgüt ve çalışanlara anlamlı ve olumlu katkıda bulunmaktadır. Bu çalışma ile elde edilen sonuçlar sayesinde havacılık sektöründeki hava trafiğinin kontrolü ile alakalı yöneticiler hava trafik kontrolörlerinin psikolojik sermayeleri üzerine farklı bir bakış açısına sahip olabileceklerdir. Hava trafik kontrolörlerinin psikolojik sermayeleri ile iş tatminlerinin nasıl bir ilişki içinde

olduklarını anlama konusunda yardımcı olacaktır. Yüksek psikolojik sermayenin, çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu izler bıraktığı görülmüştür. Ayrıca psikolojik sermaye alt boyutlarından; iyimserlik boyutu ve umut boyutunun iş tatmini ile doğru orantılı ve pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Her kurumda ve örgütte çok önemli bir öneme sahip olan çalışanların iş tutumlarının artırılmasında bu araştırmada da tespit edildiği üzere psikolojik sermaye önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Rekabetin en sert düzeyde hissedildiği havacılık sektöründe başarılı olmak isteyen yöneticilerin çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerini yüksek tutmaya çalışmaları doğru bir tutum olacaktır. Bunu sağlamak için çalışanlarına psikolojik rehberlik ve danışmanlık sağlamak faydalı olacaktır. Bunun yanı sıra işgörenlerine anket ya da mülakat gibi farklı yöntemlerle testler uygulayarak onların psikolojik sermaye seviyelerini ölçmeli ve neticelerin düşük çıkması durumunda nedenlerini araştırmalıdır.

Çalışanların psikolojik sermayelerini arttırmak amacıyla eğitim programları hazırlanabilir, bu konu üzerine uzmanlaşmış profesyonel bir ekiple iş birliği içerisinde bulunup belli dönemlerde bu eğitimlerin devamlı hale gelmesi sağlanmalıdır. Çalışanların psikolojik sermayelerinin kontrol altında tutulabilmesi ve personelin bu eğitimlere inanması ve sıkılmaması için daha eğlenceli bir halde de sunum yapılabilir. En önemli hususlardan birisi ise daha işe alma safhasında personelin psikolojik sermaye düzeyleri ölçülerek değerlendirilmesi sayesinde personel temini daha sağlıklı ve efektif yapılabilir. Psikolojik sermayesi düşük personeli alıp yükseltmeye çalışmaktansa psikolojik sermayesi yüksek personel ile daha verimli ve tatmini yüksek çalışanlar elde edilebilir.

Bu çalışmada psikolojik sermayenin iş tatmini ile olan ilişkileri incelenmiştir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda hava trafik kontrolünün farklı birimlerinde çalışanlar ile karşılaştırma yapılabilir. Çalışma hava trafik kontrolörleri ile sınırlandırılmayarak havacılık sektöründe görev yapan diğer elemanlar olan pilotlar, teknisyenler, yer birimleri ile farklı dallarda çalışanlar ile araştırma yapılmak suretiyle literatüre katkı yapılabilir. Çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin sayıları artırılarak psikolojik sermayenin farklı etkilerini araştırmak faydalı olabilir.

Gelecekte psikolojik sermaye ile ilgili araştırma yapacak araştırmacılara bir diğer tavsiye ise psikolojik sermayenin henüz netlik kazanmamış konularından olan çok yönlü değişkenler ile olan ilişkisi, psikolojik sermayenin birey, takım ve örgütlerin çıktıklarına yaptığı etkinin

mekanizmalarının neler olduğu ve psikolojik sermayenin farklı faktörlerle olan ilişkilerindeki moderatör rolü incelenebilir.

Yapılan araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Sonraki çalışmalarda yararlı olacağı düşünülen farklı yöntem teknikler (görüşme tekniği, gözlem, vb.) kullanılabilir. Değişik meslek dalları seçilerek ve özellikle psikolojik sermayesinin düşük olabileceği düşünülen meslek dalları ile çalışmalar yapılabilir. Araştırmada psikolojik sermayenin ardılları ile olan ilişkisi araştırılmıştır. Daha sonra yapılacak olan çalışmalarda psikolojik sermayenin öncülleri ile alakalı çalışmalar yapılabilir.

#### Kaynakça

- AKÇAY, H.V. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13/1 73-98.
- BANDURA, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- BAYCAN, A. (1985). "Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups", Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- BOZKURT, Öznur, BOZKURT, İlhan (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, s.1-18.
- BUCHANAN, D. A. ve A. BRYMAN, *The Sage Handbook of Organizational Research Methods*, Sage Publications Ltd., Londra, 2009.
- CARVER, C.S. ve SCHEİER, M.F. (1998). "On The Self Regulation Of Behavior." Newyork: Cambridge Univesity Press.
- ÇETİN, F. ve BASIM, H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45, 1, 121-137.
- DENİZ, M. (2005) "Bir Tutum Çeşidi Olarak İş Doyumu", Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler, Ed. Mehmet TİKİCİ, Ankara, Nobel Yayını.
- ERKUŞ, A. ve FINDIKLI, M.A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42, 2, 302-318.
- GÜRBÜZ, S. ve BEKMEZCİ, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 2012, 189-213.
- GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *Seçkin Yayıncılık, Ankara*.
- HEFFERON, Kate ve BONİWELL, Ilona (2014). Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamalar (Positive Psychology Theory, Research and Applications), Çev.Doğan, Tayfun, 1.basımdan çeviri, Nobel Akademik Yayıncılık.
- IVANCEVİCH John. M. ve Michael T. MATTESON (1996). *Organizational Behavior and Management*, 4. Baskı, New York: Irwin / Mc Grow Hill.
- Jensen, S.M. ve Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneurs psychological capital and their authentic leadership. *Journal of Managerial Issues*.
- KAPLAN, Metin ve BİÇKES, M.Durdu (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction: a study of hotel businesses in Nevşehir, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, c.20 s.2, s.233-242.
- KAYA, Nilay (2013). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Uygulama, Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- LARSON, M. ve LUTHANS, F. (2006). Potential added value of psychological in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 44-61.



- LUTHANS, F. (1992). *Organizational Behavior*, New York, Mc Graw Hill.
- LUTHANS, F. (1995). *Organizational behavior*. 3rd. Edition. New York: *Mc. Graw Hill Publishing*.
- LUTHANS, F. ve JENSEN, S.M. (2002). Hope: a new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1, 304-322.
- LUTHANS, F., AVOLÍO, B.J., WALUMBA, F.O. ve WEIXING, L. (2005). The psychological capital of chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 2, 249-271.
- LUTHANS, F., YOUSSEF, C.M. ve AVOLÍO, B.J. (2007a). Psychological capital: *Developing the Human Competitive Edge*, Oxford University Press NY.
- LUTHANS, F., AVOLÍO, B.J., AVEY, J.B. ve NORMAN, S.M. (2007b). Psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Digital Commons, University of Nebraska – Lincoln*.
- LUTHANS, F., NORMAN, S.M., AVOLÍO, B.J. ve AVEY, J.B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate–employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- LUTHANS, F., AVOLÍO, B.J., (2014) Brief Summary of Psychological Capital and Introduction to the Special Issue. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 21: 125-129
- PETERSON, C. (2006). “A primer in positive psychology.” New York.
- ROBBİNS, S.P. (2001), *Organizational behavior*, ninth edition, *Prentice Hall*, New Jersey.
- ROBBİNS, S.P. (2003), *Organizational behavior*, ninth edition, *Prentice Hall*, New Jersey.
- SCHEİER, M. F. ve CARVER, C. S. (1987). Dispositional Optimism and Physical Well-Being: The Influence of Generalized Outcome Expectancies on Health. *Journal of Personality*, 55 (2), 169-210.
- SNYDER, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13 (4), 249-276.
- SNYDER, C.R. ve Lopez, S.J. (2007). *Positive psychology: the scientific and practical explorations of human strengths*.
- STAJKOVİĆ, A.D. ve LUTHANS, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- ŞİMŞEK, Ş., AKGEMCİ T. ve ÇELİK, A. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Adım Matbaacılık.
- YOUSSEF, C.M. ve LUTHANS, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience, *Journal of Management*, 33, 774-800.