



## PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: GAZİANTEP ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ'NDE BİR ARAŞTIRMA\*

**Mustafa AĞAR\*\* İbrahim YILDIRIM\*\*\***

### Öz


*Tekstil sektörü içinde yer alan halı imalatı yapan fabrikalar, ülke ekonomisinde önemli bir yer tutmaktadır. Rekabetin gittikçe arttığı günümüzde memnuniyet düzeyi yüksek müşterilere sahip olan bir işletme, rekabet avantajı elde etmekte ve kârlılığını artırmaktadır. Bununla birlikte iç müşteri olarak adlandırılan çalışanların, psikolojik sermaye düzeyleri ve iş tatmin durumları işletmenin hedeflerini gerçekleştirme konusunda etkili olan hususlardandır.*

*Araştırmanın amacı, Gaziantep İkinci 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 araştırmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır.*

---

\* Bu çalışma Mustafa Ağar'ın, Prof. Dr. İbrahim Yıldırım yönetiminde hazırladığı "Psikolojik Sermayenin İş Tatmine Etkisi: Gaziantep İlinde İkinci Organize Sanayisinde Halı Firmalarında Çalışanlara Uygulanan Bir Alan Çalışması" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\*\*  Uzman, [mustafa\\_02@hotmail.com](mailto:mustafa_02@hotmail.com)

\*\*\*  Prof. Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [yildirim@hku.edu.tr](mailto:yildirim@hku.edu.tr)

*Araştırma bağlamında psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişki parametrik olmayan testler kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin ve iş tatmin düzeylerinin "yüksek" bir seviyede olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan korelasyon analiz sonucunda ise, halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleriyle iş tatmin durumlarını açıklayan boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.*

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

## THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB SATISFACTION: A RESEARCH IN THE GAZIANTEP ORGANIZED INDUSTRIAL SITE

### **Abstract**

*Factories manufacturing carpets within the textile industry have an important place in the national economy. Nowadays, where competition is increasing, an enterprise with a high level of customer satisfaction achieves competitive advantage and increases its profitability. However, the level of psychological capital levels and job satisfaction of the employees who are called internal customers are among the issues that are effective in realizing the objectives of the enterprise.*

*The aim of the study is to determine the psychological capital levels of the employees working in the carpet factories in Gaziantep Second Organized Industrial Zone and to determine their job satisfaction status. On the other hand, the other aim of the study is to determine whether there is a relationship between the dimensions that constitute the psychological capital levels of the employees and the dimensions that constitute the job satisfaction. In the context of research, the relationship between psychological capital and job satisfaction were analyzed using non-parametric tests.*

*At the end of the study, it was found that psychological capital levels and job satisfaction levels of the employees working in carpet factories were at a high level. In addition, as a result of the correlation analysis, it was found out that there was a statistically significant relationship between the dimensions of psychological capital levels of the carpet factory workers and the ones explaining job satisfaction.*

**Keywords:** *Psychological capital, job satisfaction, carpet manufacturers, employees.*

## 1. GİRİŞ

Dünya genelinde yaşanan ekonomik krizler ve bunun neticesinde şiddetlenen rekabet, işletmelerin ayakta kalmalarını zorlaştırmıştır. Yoğun rekabetin yaşandığı Türkiye’de işletmeler birbiri ardına kapanırken, hayatta kalan işletmelerin diğerlerinden farkı; işletmelerin elinde buldukları kıt, değerli, ikame ve taklit edilemez kaynaklara sahip olmaları onlara rekabet ortamında üstünlük sağlamaktadır. Günümüz ağır rekabet ortamında rekabet üstünlüğü elde etmek için insan unsurunun önemi genel kabul gören bir gerçektir. olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çerçevede psikolojik sermaye yaklaşımına göre insan unsurunun işletmenin sahip olabileceği en büyük sermaye olarak değerlendirilmektedir (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 bilimler arasında merkezi bir yere sahip olan kişisel değerler konusu da uzun yıllardan bu yana araştırılmaktadır. Bu konulara 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 arasına 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 yönetim 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).

Son yıllarda üzerinde önemle durulan ve personelin iş tatmini etkisinde önemli bir yeri olduğu bilenen psikolojik sermaye kavramının, literatüre katkısı incelendiğinde ortaya çıkan bulgular kavramın önemini destekler nitelik taşımaktadır. Halı imalatında çalışan işgörenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye seviyeleri ile iş tatmin seviyeleri arasındaki olası ilişkinin saptanması bu çalışmanın temel amacı oluşturmaktadır.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1. Psikolojik Sermaye**

Esas olarak pozitif örgütsel davranış disiplini, işgörenlerin pozitif psikolojik sermayelerini tespit edip örgütsel çıktılara dönüştürmede etkin bir şekilde yönetebilmeyi amaçlamaktadır. Psikolojik sermaye, “bir bireyin pozitif gelişimsel durumu” olarak tanımlanmakta olup, dört bileşenden oluşmaktadır. Bu kavramın birinci bileşeni; güç görevleri başarıyla yerine getirmek için yeteri kadar çabayı gösterme ve sorumluluk üstlenmek için güvene (öz-yeterlilik) sahip olmak, ikinci bileşeni şu anda veya ileride başarılı olma noktasında pozitif bir

iyimserlik geliştirmek, üçüncü bileşeni amaçlara dair azim göstermek ve yeri geldiğinde başarılı olmak için amaca ulaştıran yeni yollar bulmak (umut) dördüncü ve son bileşeni ise sorunlar ve zorluluklar tarafından sarıldığında başarıya ulaşmak için kendini toparlamak ve bunu kaldırmaktan (dayanıklılık) oluşmaktadır (Topaloğlu ve Özer, 2014: 158).

**Öz-yeterlilik (*Self efficacy*):** Kişinin, belirli bir alanda bir görevin başarılı şekilde tamamlamasında 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). Öz-yeterliliğin 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. Öz-yeterlilik kendine inanma olarak tanımlanmaktadır (Beyazgül, 2014: 13). Youssef ve Luthans (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).

**Dayanıklılık:** Psikolojik dayanıklılık bireyin birçok olumsuz koşulda (engel, belirsizlik) başa çıkma ve başarılı olma yeteneği olarak değerlendirmektedir. 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). 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. İçinde bulunan stresli ortamda bazı kişilerin diğer kişilere göre daha az stresli ortamdaki etkileniyor olmalarını açıklamak için dayanıklılık kavramı ortaya çıkmaktadır (Kaya, 2012: 33).

**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). Charles Snyder, umut kavramını şimdiki kullanımı ile psikolojik literatürüne katmıştır. Umut kavramının tanımını "istenilen şeyin elde edebileceğine dair beklentilerle birleştiren arzu" diye ifade ederek umut kavramını beklentiler kavramı ile ilişkilendirmiştir. Snyder ve arkadaşlarına göre, umut iki unsurun birbiriyle ilişkili olduğu iki kavramdan var olmaktadır. İlki istek gücü ya da irade, ikincisi ise 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).

**İyimserlik (Optimizm):** İyimserlik bir neticenin yüksek bir değer taşıdığı an ortaya çıkan amaç merkezli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. İyimserliği “bireyin tercihine ya da lehine uygun olarak, maddesel ya da sosyal durumlarla alakalı bir ruh hali ya da tutumu” olarak görülmektedir (Çetin ve Basım, 2012: 124). Bireysel değişkenler olarak tanımlanan pozitif psikolojik sermaye bileşenleri; iyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve esneklik çalışma hayatında bireylerin işlerine olan bağlılığı ve iş memnuniyetini açıklayan unsurlardır (Kaya, 2016: 7). İyimserliği birçok psikolog, kişinin tabiatında var olan kişisel özellik olarak değerlendirmektedir. 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). 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 genelleyebilir nedenlere; negatif olayları ise, dışsal, kalıcı olmayan ve yalnız duruma özel nedenlere atfı yapar. Kötümser bireyler ise, iyimser bireylerin tersi yorum yapar (Akçay, 2011: 58).

## 2.2. 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

başarma duygusu ve bundan doyan tatmindir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 253).

İş tatmini/tatminsizlik işgören davranışları üzerinde çeşitli şekilde kendini göstermektedir. İş tatmini, verimlilik, işe bağlılık, iş dışı yaşam, moral, ücret, yönetim tarzı ve çalışma arkadaşları olmak üzere birçok konuda olumlu etkisi olduğu gibi iş tatminsizliği sonucunda da işgörende, işgücü devir oranını tetiklemesi, bireysel uyumsuzluk, aile geçimsizliği ve işi terk etmeye kadar devam eder (Öztürk ve Alkış, 2011:441).

İş tatmini hakkındaki ilk çalışma, 1930'larda Elton Mayo tarafından Hawthorne Araştırmaları 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 yargıları, 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 (Polat, 2014: 20).

### **3. ARAŞTIRMANIN SORUNSALI ve HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI**

Psikolojik sermaye, ileri pozitif örgütsel davranış sahalarından biri olup araştırma bağlamında değerlendirilen dört alt boyuttan oluşmaktadır. (Erkmen ve Esen, 2013: 23-24).

Lutanhs'ın yaptığı çalışmalar, organizasyondaki liderlerinin umudunun iş ünitesindeki iş görenin iş tatminini ve finansal performansını önemli düzeyde pozitif etkilediğini göstermiştir (Erdem, 2014: 29).



Polatçı (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 araştırmasına göre kişinin 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” konulu çalışmasında pozitif psikolojik sermayenin, iş tatmini üzerindeki etkisini, kişisel değerleri de dikkate alarak araştırmıştır. 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” başlıklı makalelerinde, psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların, yönetici pozisyonunda, yaşça daha büyük, erkek, toplam kıdemi fazla olan çalışanlar olduğu saptanmıştır. Eğitim durumu ve kurumdaki kıdem, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri açısından herhangi bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

Dönmez (2014) “Pozitif Psikolojik Sermaye İle İşe İlişkin Duyuşsal Algısı, İş Doymu, İşgören Performansı Ve Yaşam Doymu İlişkilerinin Seyahat Acentesi Çalışanları Örneğinde İncelenmesi” çalışmasında pozitif psikolojik sermayenin artmasıyla işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeylerinin de arttığı görülmüştür.

Biçkes, Yılmaz, Demirtaş ve Uğur (2014) “Duyuşsal Emek İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması” adlı

makalelerinde duygusal emek ile iş tatmini arasındaki olumlu ilişki ortaya konulmuşlardır.

Çınar (2011), 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 görülmüştür.

Youssef ve Luthans (2007)'in yaptıkları araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan; iyimserlik, dayanıklılık ve umudun, personel mutluluğu, iş tatmini, iş sadakatini ve başarıyı olumlu yönde etkilediğini saptamışlardır.

Larson, Norman, Hughes ve Avey (2013) ABD'de farklı iş kollarında istihdam eden işgörenlerle gerçekleştirilen araştırmada, yöneticilerinin psikolojik sermayesi ile işe adanmışlık ve iş tatmini üzerinde pozitif yönde bir ilerlemenin olduğunu saptamışlardır.

Avey, Wernsing ve Luthans (2008) farklı iş kollarında çalışan işgörenler üzerinde yapmış oldukları çalışmada eğitim desteğiyle psikolojik sermayenin geliştirilebileceği belirlenmiştir.

Avey, Patera ve West (2006) tarafından Amerika Birleşik Devlet'inde yapılan araştırmada; yöneticilerin, psikolojik sermaye ile isteyerek yapılan ve istemeyerek yapılan özürsüz işe gelmeme arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. İşletmeler için önemli maliyet kayıpları ile sonuçlanan 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 (2004)'a 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 ortaya konulmuştur.

Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li (2005) Çin'de, gerçekleştirdikleri araştırmada, pozitif sermaye ile başarı (denetçiler tarafından oranlanan) arasında pozitif bir eğilim olduğu saptanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ile başarı arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye (umut ve dayanıklılık bakımından) ile cinsiyet ve yaş arasında; yaş ile pozitif psikolojik sermaye arasında olumlu, cinsiyet bakımından ise olumsuz bir ilişki gözlemlenmiştir.

Larson ve Luthans (2006) tarafından Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan araştırmada, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında, psikolojik sermaye ile sosyal sermaye arasında, sosyal sermayenin iş doyumunu üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ancak beşerî sermaye ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yukarıdaki bilgiler çerçevesinde aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

**H1:** Halı Fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H2:** Halı Fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatmin durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

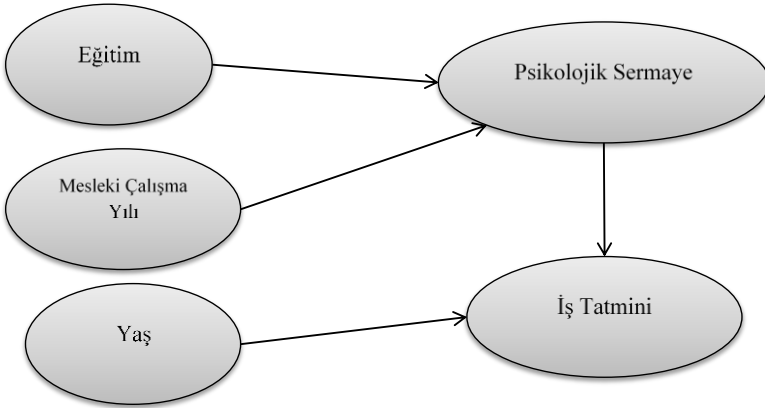
**H3:** Halı Fabrikalarında çalışanların iş tatmin durumları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H4:** Halı Fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile mesleki çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

#### 4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Gaziantep ilinde İkinci Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren halı firmalarında çalışan personelin sahip oldukları psikolojik sermayelerinin iş tatminine etkisinin ölçülmesi amaçlanmıştır.

Çalışmanın modeli Şekil-1'de yer almaktadır.



**Şekil 1:** Araştırma Modeli

##### 4.1. Evren ve Örneklemi

Evren, araştırma bulgularının genellediği ve içerisinden araştırma örnekleminin seçildiği büyük gruptur. (Gürbüz ve Şahin, 2016). Bu araştırmanın evrenini,

Gaziantep İkinci Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren halı üretimi yapan firmalarında çalışanlar oluşturmaktadır. 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 görüşülüp çalışan personelin sayısı tespit edilmiştir. Bu araştırmada tabakalı örnekleme tekniği kullanılmıştır. Tabakalı Örnekleme; tabakalı (*stratifidet*) örneklemede araştırmacının sorunsalı üzerinde etkisi olması beklenen değişkenler açısından araştırma evreni kendi arasında özdeş 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 örnekleme hatası daha düşüktür (Gürbüz ve Şahin, 2016: 138-139). Bu araştırmada tabakalı örnekleme tekniği kullanılmıştır. Buna göre anketlerin % 50' si küçük ölçekli işletmelere, % 30'u orta ölçekli işletmelere, % 20'si de büyük ölçekli işletmelere uygulanmıştır. Araştırma evreninde 2.293 kişi bulunmaktadır. Örnekleme 332 kişi dâhil edilmiştir .

#### **4.2. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçüm Araçları**

Halı firmalarında çalışan personelin, sahip olunan psikolojik sermayenin iş tatminine etkisini ölçmek amacıyla Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Tatmini Ölçeği (Alkış, 2008:97) ve Psikolojik Sermaye Ölçeği (Luthans vd. 2007) veri toplama yöntemi olarak "anket yöntemi" ile uygulanmıştır.

Gerçekleştirilen bu çalışmada ölçeğin güvenilirliğine ilişkin Cronbach's Alpha değeri kontrol edilmiştir. Güvenirlik, aynı ölçeğin hedef kitlelere, farklı

periyotlarda yapılan ölçümler arasında sahip olduğu kararlılıktır. Diğer bir ifadeyle ölçülmek istenen herhangi bir unsurun, farklı periyotlarda aynı sonuçları elde etme seviyesidir (Karasar, 2016:190).

Ankette bulunan çalışanların iş tatmin seviyelerini ortaya koymayı hedefleyen ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,950 olarak hesaplanmıştır. (Tablo 1). Diğer taraftan çalışanların psikolojik sermaye algılarını tespit etmek gayesiyle kullanılan ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı ise 0,891'tir. Hair ve Diğ. (2014: 90)'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.

**Tablo 1. Araştırma Ölçeğinin Güvenirliği**

Ölçek	Test Türü	Sonuç
Psikolojik Sermaye Ölçümüne Yönelik Sorular	Cronbach's Alpha	.891
	KMO	.933
	Bartlett Küresellik Testi	.0001
İş Tamini Ölçümüne Yönelik Sorular	Cronbach's Alpha	.950
	KMO	.940
	Bartlett Küresellik Testi	.000

Araştırma dahilinde, kullanılan iki ölçeğin güvenirliği kontrol edildikten sonra ölçekleri açıklayan önermelerin, keşfedici faktör analizi yapılmaya uygunluk durumuna sahip olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre anketin ikinci psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçümüne ait ifadeler arasında yeterli miktarda ilişki olup olmadığını tespit etmek gayesiyle "Bartlett Küresellik Testi" yapılmış olup 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. Dolayısıyla verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğu neticesine varılmıştır. Bunun yanı sıra değişkenler arası

korelasyonların faktör analizine uygunluğunu tespit etmek amacıyla Kaiser Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmış ve psikolojik sermayeye yönelik KMO değeri 0,933, iş tatmini düzeyine yönelik soruların KMO değeri ise, 0,940 olarak bulunmuştur. Buna göre, çalışmada yer alan her iki ölçeğin faktör analizine uygunluğunun "mükemmel" seviyede olduğu görülmüştür (Çokluk vd., 2012: 207).

#### **4.3. Verilerin Analizi İçin Kullanılan İstatistiksel Yöntemler**

Gaziantep ili İkinci Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde psikolojik sermaye ve iş tatminin ölçmeyi amaçlayan bu çalışmada parametrik olmayan testler kullanılarak araştırma bulguları ortaya konulmuştur.

Analiz kapsamında gerçekleştirilen ilk çalışma 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).

Araştırma kapsamında geliştirilen farklılık hipotezlerini test etmek için "Kruskal - Wallis H Testi" kullanılmıştır. 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 örneklemin 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).

Araştırma kapsamında geliştirilen ilişki hipotezlerini test etmek için kullanılan 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 (Hair ve Diğ. 2014: 29).

## 5. BULGULAR ve YORUM

Aşağıda yapılan analizler ve bu analizler sonucu elde edilen araştırma bulgularına yer verilmiştir.

### 5.1. Halı Fabrikalarında Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular

Çalışanların psikolojik sermaye durumlarını ifade eden bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyinin Belirlemesine Yönelik Bulgular**

Psikolojik Sermaye Durumlarına Yönelik İfadeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	3,819	1,299
<b>Öz-Yeterlilik</b> 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
	<b>Boyut Ortalaması</b>	4,036	,869
	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
<b>Umutlar</b>	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
	<b>Boyut Ortalaması</b>	4,038	,915
	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	3,921	1,255
<b>Dayanıklılık</b>	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın 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
	<b>Boyut Ortalaması</b>	4,065	,858
<b>İyimserlik</b>	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
	<b>Boyut Ortalaması</b>	4,122	1,201
<b>Psikolojik Sermaye Düzeyine Yönelik Genel Ortalama</b>		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 "iyimserlik" boyutunda (x: 4,122; s.s.: 1,201) olmak üzere "yüksek" düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduğu ifade edilebilir.

## 5.2. Halı Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular

Çalışanların iş tatmin durumlarına yönelik elde edilen bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3. Çalışanların İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular**

	İş Tatminine Yönelik İfadeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Kaynaklı	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
	<b>Boyut Ortalaması</b>	3,9181	,854
Dış Kaynaklı Tatmin	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından işimden	3,9187	1,5279
	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
	<b>Boyut Ortalaması</b>	3,8767	,924
	<b>Çalışanların İş Tatminine Yönelik Genel Ortalama</b>		3,9016

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 "iç 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.

### 5.3. Hipotez Testleri

Uygulanan normallik testi neticesinde verilerin normal dağılmadığı tespit edildiğinden hipotez testleri parametrik olmayan testlerle gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 4. H1 Hipotezinin Testi**

		İş Tatmini		
Değişkenler		İç Kaynaklı Tatmin	Dış Kaynaklı Tatmin	
Psikolojik Sermaye	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).

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 H1 hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 5. H2 Hipotezinin Testi**

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			
H2a-Öz-Yeterlilik	155,19	171,89	168,69	132,53	213,98	10,035	4	,040*

H2b-Umutlar	155,26	174,54	169,30	137,03	193,96	6,166	4	,187
H2c-Dayanıklılık	157,05	169,65	174,93	131,26	203,74	7,727	4	,102
H2d-İyimserlik	154,21	180,79	156,82	149,92	183,39	6,513	4	,164
<b>Genel Psikolojik Sermaye</b>	<b>154,07</b>	<b>174,58</b>	<b>170,81</b>	<b>132,84</b>	<b>199,35</b>	<b>7,883</b>	<b>4</b>	<b>,096</b>

\*p≤0,05

Araştırmada belirlenen hedefe varabilmek için geliştirilen hipotezlerin test edilmesi gayesiyle verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 5’te verilmiştir. Söz konusu tabloya göre çalışanların psikolojik sermaye düzeyleriyle meslekteki çalışma süreleri arasında, p≤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 H2b, H2c, H2d hipotezleri reddedilmiş olup, H2a hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 6. H3 Hipotezinin Testi**

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			
H3a-İç Kaynaklı Tatmin	152,60	170,82	153,03	209,31	246,63	11,377	4	.023*
H3b-Dış	154,03	166,99	157,01	218,92	227,00	11,438	4	.022*

Kaynaklı Tatmin										
<b>Genel İş Tatmini</b>	<b>153,06</b>	<b>169,07</b>	<b>154,66</b>	<b>214,06</b>	<b>242,63</b>	<b>11,676</b>	<b>4</b>	<b>.020*</b>		

\* $p \leq 0,05$

İlgili tabloya göre yapılan grup sıra testi neticesinde 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 H3 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 H3a 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 H3b hipotezi kabul edilmiştir.

**H4:** Halı fabrikalarında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 7. H4 Hipotezinin Testi**

BOYUTLAR	Grup Sıra Ortalama Değeri							SD	P
	Ortaöğretim	Lise	Ön Lisans	Lisans	Lisans Üstü	Ki Kare			
H1a- Öz-Yeterlilik	193,25	137,39	162,01	173,59	193,07	21,180	4	,000*	
H1b- Umutlar	199,00	140,00	157,11	153,49	192,00	24,618	4	,000*	
H1c- Dayanıklılık	193,98	143,15	149,74	170,61	187,07	18,938	4	,001*	
H1d- İyimserlik	199,27	140,29	150,67	162,68	179,86	24,676	4	,000*	
<b>Genel Psikolojik Sermaye</b>	<b>199,72</b>	<b>138,25</b>	<b>150,22</b>	<b>166,80</b>	<b>187,86</b>	<b>26,401</b>	<b>4</b>	<b>,000*</b>	

\*p≤0,05

İlgili tabloya göre Grup Sıra Testi neticesinde çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile eğitim durumları arasında istatistiksel manada anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. 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 H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu ile eğitim düzeyi değişkeni arasında istatistiksel manada anlamlı bir farklılık olduğu ortaya

çıkıştır. 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 H4a hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7'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 H4b 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. Tablo-7'e 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 lisansüstü lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda bu kapsamda geliştirilen H4c ve H4d hipotezleri de kabul edilmiştir.

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**



Bu araştırmada psikolojik sermaye kavramı, alt boyutları ve iş tatmini ile ilişkisi incelenmiştir. Yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin; umutlar, dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlilik unsurlarının bir araya gelmesiyle oluşan, ölçülebilen ve iş tatminiyle ilişkilendirilebilen psikolojik faktör olduğu ve uygulama ve teoriye dayalı çalışmalara benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu açıdan bakıldığında psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi pozitif yönde yer almaktadır. Psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki anlamlı ilişki ve etkileşim farklı ülkelerde gerçekleştirilen araştırmalara da uygunluk göstermektedir (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”, “Umutlar”, “Dayanıklılık” ve “İyimserlik” boyutlarının tamamında “yüksek” seviyede psikolojik sermayeye sahip olduğu söylenilebilir.

Çalışanların iş tatmin durumu boyutları incelendiğinde “İç Kaynaklı Tatmin” ile “Dış Kaynaklı Tatmin” boyutunda yüksek düzeyde olduğu söylenilebilir.

Yukarıdaki genel bulgulardan hareketle halı fabrikalarında çalışanların sahip olunan psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisinin olumlu ve pozitif yönde olduğu görülmektedir. Ayrıca bu çalışmanın sonuçları, daha önce bu konuda yapılan Akdemir ve Açı (2007)’de psikolojik sermayenin iş tatminine etkilediği, Akçay (2011)’de pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini etkilediği ve Yaşın bu etkide aracı değişken etkisine sahip olduğu ve Yeşil vd. (2016)’da psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu bulgularıyla neticelenen çalışmalara benzerlik göstermektedir.

Yapılan bu araştırmada, halı fabrikalarında çalışan işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatminine arasında elde edilen pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiden hareketle işletme sahip ve yöneticilere bazı öneriler sunulabilir.

Anlamli 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 attırmak için psikolojik danışmanlık merkezlerin yanında üniversiteler ile irtibata geçip konu hakkında uzmanlaşmış akademisyenlerden destek almaları ayrıca çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini daha da arttırabilirler.

## KAYNAKÇA

Alkış, H. (2008). *Frederick Herzberg'im Çift etmen (Hijyen –Motivasyon) Kuramının İşgörenin İş Tatminine Etkisi ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Akçay, V. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme (İktisat) Anabilim Dalı, İstanbul.

Akdemir, B. ve Açan, A. M. (2017) "Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, 57-79.

- Avey, James; Wernsing, Tara S.; and Luthans, Fred, (2008). "Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors" Management Department Faculty Publications. 32.
- Avey, J. B., Patera, J. L. ve West, B. J. 2006. "Positive psychological capital: A new lens to view absenteeism". *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13: 42–60.
- Aybas, M. (2014). *İnsan Kaynakları Uygulamalarının Çalışanların İşe Adanmışlığı üzerindeki Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü, Konuya İlişkin Bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Beyazgül, M. (2014). *Çalışanların Performansında Psikolojik Sermayenin Etkisinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Mersin.
- Biçkes, D.M. Yılmaz,C. Demirtaş, Ö. ve Uğur, A. (2014). "Duygusal Emek İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İİBF Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 2, 97-122.
- 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).
- Çınar, E. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Çokluk, Ö. Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve lisrel uygulamaları* (1. Baskı) Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Dönmez, B. (2014). *Pozitif Psikolojik Sermaye İle İşe İlişkin Duyuşsal Algısı, İş Doyumu, İşgören Performansı ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat Acentesi Çalışanları Örnekleminde İncelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Erdem, H. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkisi: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması*. Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Malatya.

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).

Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). "Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 2, 55-72.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J. ve Anderson R.E (2014). *Multivariate Data Analysis* (Pearson New International Edition), USA: Pearson.

Kara, A. (2014). *Pozitif Psikolojik Sermaye Bireysel Performans İlişkisi*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

- 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*. Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Aydın.
- Kaya, E. (2016). *İş Talepleri ve İş Kaynaklarının İşe Tutkunluğa Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolünün İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kaya, Ş. (2012). *Psikolojik Sermaye ve Mesleki Bağlılık İlişisine Kariyer Planlamasının Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi*. Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Larson, M. D., Norman, S. M., Hughes, L.W. ve Avey, J.B. (2013). "Psychological Capital: A New Lens For Understanding Employee Fit And Attitudes", *International Journal Of Leadership Studies*, 8(1), 28-43.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage". *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- 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).
- Öztürk Y. ve Alkış H. (2011). "Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmininin Ölçülmesi Üzerine Bir Araştırma", *ZKÜ Sosyal Bilimler*

*Dergisi, ZKU Journal of Social Sciences*, Cilt 7, Sayı 14 Volume pp. 437-460.

Polat, A. (2014). *Egzersiz Yapan ve Yapmayan Emniyet Mensuplarının Yaşam Doyumu İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Polatçı, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü*. Doktora tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kayseri.

Topaloğlu, T. ve Özer, P. (2014). "Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleci Etkisi". *Organizasyon ve Yönetim Bilimler Dergisi*, 6(1), 156-171. <http://www.dergipark.gov.tr>. (13.02.2017).

Türk, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini* (1. Baskı). Ankara: Gazi Kitap Evi.

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*, Yüksek lisans tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kahramanmaraş.

Youssef, C. ve Luthans, F. (2007). "Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience". *Journal of Management*, 33, 774-800. doi:10.1177/0149206307305562

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

Psychological capital is defined as the positive developmental status of an individual and consists of four components. The first component of this concept is to have sufficient effort to complete difficult tasks and to have confidence (self-sufficiency) to take responsibility. The second component is to develop a positive attribution (optimism) about being successful now or in the future. The third component consists of persevering for goals and finding new ways for goals to succeed when it is necessary (hope), and the fourth and final component consists of self-recovery and resilience to achieve success when encircled by problems and challenges. It is the satisfaction of the employees. Job satisfaction is a fact that occurs when the requirements of the work meet the demands of the employees and determines the employee's satisfaction with his work. In the individual sense, job satisfaction emerges in two different forms: external and internal satisfaction. External satisfaction is the financial gains gained from the work, such as economic rewards and wages, and the satisfaction gained from it. Internal satisfaction is the sense of accomplishment felt during the work and the satisfaction gained from it. Job satisfaction is a fact that occurs when the requirements of the employees meet the demands of the employees and determines the satisfaction of the employees. In the individual sense, job satisfaction emerges in two different forms: external and internal satisfaction. External satisfaction: financial gains and satisfaction from the results of work such as economic rewards and wages. Intrinsic satisfaction: the sense of accomplishment felt during work and the satisfaction

### Method

Personal Information Form, Minnesota Job Satisfaction Scale and Psychological Capital Scale (Luthans et al. 2007) were used as a data collection method in order to measure the effect of the personnel working in the carpet firms on the psychological satisfaction of the owned psychological capital. Frequency distributions of demographic data were given. Kruskal - Wallis H Test was used to test the diversity hypotheses developed within the scope of the research. Correlation analysis was used to test the relationship hypotheses developed in the scope of the research. The population of this research is composed of employees who work in the carpet production companies operating in Gaziantep Second Organized Industrial Zone. In this study, stratified sampling technique was used. According to this, 50% of the surveys were applied to small-scale enterprises, 30% to medium-sized enterprises and 20% to large-scale enterprises. There are 2,293 people in the research universe. 332 people are included in the sample. Cronbach's Alpha coefficient of the scale, which

aims to reveal the job satisfaction levels of the employees, was calculated as 0.950. The Cronbach's Alpha coefficient of the scale, which is used to determine the perceptions of the employees' psychological capital, is 0,891.

### **Findings**

A statistically significant difference was found between the self-sufficiency, hope, endurance and optimism dimensions of the psychological capital and the education level variable. A statistically significant difference was found between the self-sufficiency dimension of the psychological capital and the professional working year variable. A significant difference was found between job satisfaction and age. It was found that there was a positive and significant relationship between the dimensions of self-sufficiency, hopes, endurance and optimism which determine the level of psychological capital and the dimensions of intrinsic satisfaction and outsourced satisfaction.

### **Conclusion**

It is observed that the relationship between the psychological capital of the employees and the work satisfaction in the carpet factories is positive and in the positive direction. In addition, the results of this research are similar to the previous research. In previous studies on this subject, it has been suggested that psychological capital affects job satisfaction positively and in the positive direction. The results of this research are reinforcing and supporting the previous researches. In this study, it was determined that the psychological capital status of the employees working in the carpet factories was durum high in in general. However, when the psychological capital status of the employees is examined according to the dimensions, it can be said that the employees have endi high u psychological capital in all "Self-efficacy", "Hopes ıklılık," Endurance lar and "Optimism" dimensions. When the dimensions of job satisfaction of the employees are examined, it can be said that there is a high level of Tat Internal Resource Satisfaction "and Tat Outsourced Satisfaction endi dimension. Business managers should work to increase the level of psychological capital of employees. Seminars can be organized in the enterprise in order to increase their knowledge on this subject by contacting psychological counseling centers. In addition, the level of psychological capital can be increased by doing activities together with the employees of the managers.