



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

**PSİKOLOJİK SERMAYE VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİNDE İŞ
BECERİKLİLİĞİNİN ARACI, YAŞ VE EĞİTİM DÜZEYİNİN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Fatih ÇATAL

Doktora Tezi

Ankara, 2021

PSİKOLOJİK SERMAYE VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİNDE İŞ BECERİKLİLİĞİNİN
ARACI, YAŞ VE EĞİTİM DÜZEYİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Fatih ÇATAL

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Doktora Tezi

Ankara, 2021

ADAMA SAYFASI

Öğrencilik hayatımdan itibaren desteğini sürekli hissettiğim ve hayatımın her anında en büyük destekçim, sırdaşım, arkadaşım ve ömür yoldaşım olan sevgili eşim **Dr. Meliha Tekin Çatal'a**,

En sıkıntılı anlarımda dahi nefeslerini hissetmekle hayata tutunduğum ve geleceğin ışığını gözlerinde gördüğüm kızlarım **Gülce ve Bilge'ye**,

Teşekkürü borç bilirim.

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimime başladığım günden bugüne kadar verdiğim mücadelede yanımda olan herkese bu vesile ile çok teşekkür ederim. Tezimin hazırlık aşamasından tamamlanmasına kadar geçen bütün süreçte bana yol gösteren, önerileri ile beni yönlendiren, bilgi ve tecrübesiyle katkılarını sunan, yoğun çalışma sonucu ortaya konan bu çalışmada büyük emeği bulunan, hayranlık duyduğum çok değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Öznur AZİZOĞLU'na,

Tez izleme sürecindeki destek ve katkılarından dolayı Prof. Dr. Semra GÜNEY ve Prof. Dr. Güler SAĞLAM ARI hocalarıma, veri analizi konusunda yardımlarını esirgemeyen Dr. Naci MURAT hocama, en zor anlarımda bulduğu çözümlerle sorunlarıma çare sunan ve kendisini tanımaktan onur duyduğum Öğr. Gör. Mustafa KAYA hocama,

Doktora eğitimime başlamam konusunda beni yüreklendiren Doç. Dr. Sedat ÇAL hocama,

Doktora eğitimim süresince derslerine katıldığım, verdikleri değerli bilgiler ile bana katkı sağlayan ve gösterdikleri ilgi ve sevgileri ile beni yüreklendiren çok değerli ve sevgili hocalarıma,

Doktora eğitimim süresince yardımlarını esirgemeyen birlikte ders aldığım arkadaşlarıma,

Çalışmamda yanımda olan ve yardımını esirgemeyen sevgili eşim Dr. Meliha TEKİN ÇATAL'a, sabır ve anlayışlarından dolayı güzel kızlarım, değerli varlıklarım Gülce ve Bilge'ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

ÇATAL, Fatih. *Psikolojik Sermaye ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İş Becerikliliğinin Aracı, Yaş ve Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Rolü*, Doktora Tezi, Ankara, 2021

Bu araştırmanın amacı psikolojik sermayenin yaşam doyumu üzerine etkisi ve iş becerikliliğinin bu ilişki üzerindeki aracı rolü ile yaş ve eğitim düzeyinin düzenleyici rollerinin belirlenmesidir. Araştırma, yapısal eşitlik modeli ile gerçekleştirilmiş olup, modelde psikolojik sermaye bağımsız değişken, yaşam doyumu bağımlı değişken, iş becerikliliği aracı değişken, yaş ve eğitim düzeyi ise düzenleyici değişken olarak yer almıştır. Araştırmanın evrenini Samsun'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerde istihdam edilen 415 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma verileri bu evrende ulaşılabilen 386 çalışandan elde edilmiştir.

Araştırmada, katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini ölçebilmek amacıyla Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ) kullanılmıştır. Çalışanların iş becerikliliğini ölçmek amacıyla da Slempt ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen ve Kerse (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş Becerikliliği Ölçeği (İBÖ) kullanılmıştır. Katılımcıların yaşam doyumları ise Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen ve Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ) ile ölçülmüştür.

Araştırma hipotezleri; SPSS 17.00, Process Macro ve AMOS 22 Deneme sürümü ile yapılan yapısal eşitlik modeli, Pearson korelasyon analizi, doğrulayıcı faktör analizleri ve regresyon analizleri ile test edilmiştir. Elde edilen bulgular, çalışanların yaşam doyumu, psikolojik sermaye ve iş becerikliliği düzeylerinin yüksek olduğunu göstermiştir. Araştırmada, psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide iş becerikliliğinin ve alt boyutları olan ilişkisel beceriklilik ve bilişsel becerikliliğin kısmi aracı rol oynadığı görülmüştür.

Araştırmada, psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide yaşın düzenleyici rolü yalnızca iyimserlik alt boyutunda grlmştır. Çalışanların yaşları arttıka iyimserlikleri ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin şiddeti de azalmaktadır. Psikolojik sermaye ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide eğitim düzeyinin düzenleyici rol oynadığı grlmştır. En güçlü etki ön lisans ve lisans mezunlarında görülürken, lise ve altı eğitim seviyesi ile lisansüstü eğitim seviyesindeki çalışanların psikolojik sermayeleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin şiddeti de azalmaktadır.

Anahtar Sözcükler

Psikolojik Sermaye, İş Becerikliliği, Yaşam Doyumu, Yapısal Eşitlik Modeli, Aracılık Rolü, Düzenleyicilik Rolü

ABSTRACT

ÇATAL, Fatih, *The Mediating Role Of Job Crafting And The Moderator Role Of Age and Education Level In The Relationship Between Psychological Capital And Life Satisfaction*, Doctoral Dissertation, Ankara, 2020

The aim of this study is to determine the effect of psychological capital on life satisfaction; the mediating role of job crafting, and the moderator role of age and education level. The research carried out in the structural equation model. Psychological capital is included as independent variable, while life satisfaction as dependent variable, job crafting as mediator variable, age and education level as moderator variable. The population of the study is composed of 415 employees employed in hotels operating in Samsun, registered as 4 and 5 stars degree. The research data were obtained from 386 employees in this population.

In this study, Psychological Capital Scale (PSYCAP) that developed by Luthans, Avolio, Avey and Norman (2007) and adapted to Turkish by Cetin and Basim (2012) was used in order to measure psychological capital levels of employees. The Job Crafting Scale (JCS) developed by Slemp and Vella-Brodrick (2013) and adapted to Turkish by Kerse (2017) was used to measure job crafting levels. Life satisfaction measured by the Life Satisfaction Scale (GDS), which was developed by Diener, Emmons, Larsen and Griffin (1985) and adapted to Turkish by Dağlı and Baysal (2016).

The research hypotheses were tested with the structural equation model. The data were analysed with the 17.00 SPSS, Process Macro and AMOS 22 Trial version package program. According to the findings, it was determined that the data were distributed normally. Pearson Correlation Test, Confirmatory Factor Analysis and Regression Analysis techniques were applied. The findings showed that the life satisfaction, psychological capital and job crafting levels of the employees were high. In the study, it was seen that job crafting, relational crafting and cognitive crafting played a partial mediating role in the relationship

between psychological capital and life satisfaction. As the age of the employees increases, the severity of the relationship between their optimism and life satisfaction decreases. It has been observed that the level of education plays a moderator role in the relationship between psychological capital and life satisfaction. The strongest effect is seen in associate and bachelor degree graduates. The severity of the relationship between the psychological capital and life satisfaction of employees with high school and below education level graduates and master's and above education level graduates decreases.

Keywords

Psychological Capital, Job Crafting, Life Satisfaction, Structural Equation Modeling, Mediating Role, Moderator Role

İÇİNDEKİLER

ADAMA SAYFASI.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiii
TABLolar DİZİNİ.....	xiv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xv
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	7
ALAN YAZINI İNCELEMESİ	7
1.1. YAŞAM DOYUMU	7
1.1.1. Yaşam Doyumu Kavramı.....	7
1.1.2. Yaşam Doyumu Yaklaşımları	13
1.1.3. Yaşam Doyumunun Öncülleri.....	17
1.1.4. Yaşam Doyumunun Sonuçları	19
1.2. PSİKOLOJİK SERMAYE.....	22
1.2.1. Psikolojik Sermaye Kavramı	22
1.2.2. Psikolojik Sermaye Yaklaşımları.....	23
1.2.3. Psikolojik Sermayenin Boyutları.....	25
1.2.4. Psikolojik Sermayenin Öncülleri.....	30
1.2.5. Psikolojik Sermayenin Sonuçları.....	32
1.3. İŞ BECERİKLİLİĞİ.....	35
1.3.1. İş Becerikliliği Kavramı.....	35
1.3.2. İş Becerikliliği Yaklaşımları	39
1.3.3. İş Becerikliliği Boyutları	43
1.3.4. İş Becerikliliğinin Öncülleri	49
1.3.5. İş Becerikliliğinin Sonuçları	50
1.4. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER	53
1.4.1. Yaşam Doyumu ve Psikolojik Sermaye İlişkisi	53

1.4.2. Psikolojik Sermaye ve İş Becerikliliği İlişkisi	55
1.4.3. İş Becerikliliği ve Yaşam Doyumu İlişkisi.....	58
1.4.4. Yaşam Doyumu, Psikolojik Sermaye ve İş Becerikliliği İlişkisi	60
1.4.5. Demografik Değişkenlerle Araştırma Değişkenleri Arasındaki Düzenleyici İlişkiler.....	62
2. BÖLÜM	69
ALAN ARAŞTIRMASI	69
2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE KATKILARI	69
2.2. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ.....	73
2.3. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	75
2.3.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	75
2.3.2. İş Becerikliliği Ölçeği	77
2.3.3. Yaşam Doyumu Ölçeği	78
2.3.4. Demografik Değişkenler.....	79
2.4. ÖN ANALİZLER.....	79
2.4.1. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması	80
2.4.2. Güvenilirlik Analizleri.....	82
2.5. ARAŞTIRMADA YER ALAN ÖLÇME ARAÇLARINA İLİŞKİN FAKTÖR ANALİZLERİ.....	83
2.5.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	85
2.5.2. İş Becerikliliği Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	93
2.5.3. Yaşam Doyumu Ölçeği için Gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	96
2.5.4. Araştırma Modeli İçin Gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	97
2.6. ARAŞTIRMA BULGULARI	102
2.6.1. Düzenleyici Değişkenlere İlişkin Veriler.....	102
2.6.2. Psikolojik Sermaye, İş Becerikliliği ve Yaşam Doyumuna İlişkin Korelasyon Analizleri.....	103
2.6.3. Psikolojik Sermaye İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide İş Becerikliliğinin Aracılık Rolüne Yönelik Analiz Ve Bulgular.....	105
2.6.4. Psikolojik Sermaye İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Yaş ve Eğitim Düzeyinin Düzenleyicilik Rolüne Yönelik Analiz Ve Bulgular.....	122

2.7. TARTIŞMA, KISITLAR, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	135
2.7.1. Araştırma Bulguları Üzerine Tartışma	135
2.7.2. Araştırmanın Kısıtları	159
2.7.3. Araştırma Sonuçları ve Öneriler.....	160
KAYNAKÇA	165
EK 1. ORJİNALLİK RAPORU TÜRKÇE	220
EK 2. ORJİNALLİK RAPORU İNGİLİZCE.....	221
EK 3. ETİK KOMİSYON İZİNİ.....	222
EK 4. ÖLÇEKLER VE KULLANIM İZİNLERİ	223

KISALTMALAR DİZİNİ

AGFI	: Adjustment Goodness of Fit Index (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi)
AMOS	: Analysis of Moment Structures (Moment Yapılarının Analizi)
CFI	: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
Çev.	: Çeviren
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
Eds.	: Editörler
GFI	: Goodness of Fit Index (Uyum İyiliği İndeksi)
IFI	: Incremental Fit Index (Artırmalı Uyum İndeksi)
JCS	: Job Crafting Scale (İş Becerikliliği Ölçeği)
JD-R	: Job Demands-Resources (İş talepleri ve kaynakları)
KFA	: Keşfedici Faktör Analizi
KMO	: Kaiser Meyer Olkin
NFI	: Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)
PSYCAP	: Psychologic Capital (Psikolojik Sermaye)
RMR	: Root Mean Square Residual (Ortalama Hataların Karekökü)
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
SD	: Serbestlik Derecesi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)
SRMR	: Standardized Root Mean Squared Residual
VIF	: Variance Inflation Factor (Varyans Artış Faktörü)
vd.	: ve diğerleri
YD	: Yaşam Doyumu
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Araştırma Hipotezleri	67
Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizleri için Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri	84
Tablo 3. Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Regresyon Değerleri	87
Tablo 4. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Birinci Revizyon Regresyon Değerleri....	89
Tablo 5. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin İkinci Revizyon Regresyon Değerleri	91
Tablo 6. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Ölçüm Modeli Uyum İndeksleri.....	92
Tablo 7. İş Becerikliliği Ölçeğine Ait Regresyon Değerleri.....	94
Tablo 8. İş Becerikliliği Ölçeğine Ait Revizyon Sonrası Regresyon Değerleri.....	95
Tablo 9. İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Ölçüm Modeli Uyum İndeksleri	96
Tablo 10. Yaşam Doyumu Ölçeğine Ait Regresyon Değerleri	97
Tablo 11. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Ölçüm Modeli Uyum İndeksleri.....	97
Tablo 12. Ölçüm Modeline Ait Regresyon Değerleri.....	99
Tablo 13. Ölçüm Modeline Ait Revizyon Sonrası Regresyon Değerleri	101
Tablo 14. Araştırılan Ölçüm Modeline Ait Uyum İndeksleri.....	101
Tablo 15. Çalışmaya Katılanların Demografik Özellikleri	102
Tablo 16. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	104
Tablo 17. Araştırma Değişkenlerine Kapsamında Yapısal Model Analiz Sonuçları....	120
Tablo 18. Yaşın Düzenleyici Etki Özeti, Psikolojik Sermaye ve Yaşam Doyumu.....	123
Tablo 19. Yaşın Düzenleyici Etki Özeti, Öz Yeterlilik ve Yaşam Doyumu	124
Tablo 20. Yaşın Düzenleyici Etki Özeti, Umut ve Yaşam Doyumu.....	125
Tablo 21. Yaşın Düzenleyici Etki Özeti, İyimserlik ve Yaşam Doyumu.....	126
Tablo 22. Yaşın Düzenleyici Etki Özeti, Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu ...	127
Tablo 23. Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Özeti, Psikolojik Sermaye ve Yaşam Doyumu.....	128
Tablo 24. Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Özeti, Öz Yeterlilik ve Yaşam Doyumu	129
Tablo 25. Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Özeti, Umut ve Yaşam Doyumu	130
Tablo 26. Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Özeti, İyimserlik ve Yaşam Doyumu	131
Tablo 27. Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Özeti, Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu.....	132
Tablo 28. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları.....	134

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Değişkenler Arası Aracılık ve Düzenleyicilik İlişisine Yönelik Araştırma Modeli	68
Şekil 2. Psikolojik Sermaye Ölçeği DFA	86
Şekil 3. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Birinci Revizyon DFA	88
Şekil 4. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin İkinci Revizyon DFA	90
Şekil 5. İyileştirmeler Sonrası Psikolojik Sermaye Ölçeği	92
Şekil 6. İş Becerikliliği Ölçeği DFA	93
Şekil 7. İyileştirmeler Sonrası İş Becerikliliği DFA	95
Şekil 8. Yaşam Doymu Ölçeği DFA.....	96
Şekil 9. Ölçüm Modeline Ait DFA.....	98
Şekil 10. Ölçüm Modeline Ait Revizyon Sonrası DFA	100
Şekil 11. Değişkenler Arası Aracılık İlişkisi Modeli	106
Şekil 12. Aracılık İlişisine Yönelik İlişkileri Gösterir Araştırma Modeli	111
Şekil 13. YEM Kapsamında c Yoluna Ait Model ve Analiz Değerleri	112
Şekil 14. Öz Yeterlilik ve Yaşam Doymu İlişisine Yönelik Analiz Değerleri.....	113
Şekil 15. Umut ve Yaşam Doymu İlişisine Yönelik Analiz Değerleri	113
Şekil 16. İyimserlik ve Yaşam Doymu İlişisine Yönelik Analiz Değerleri	114
Şekil 17. Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doymu İlişisine Yönelik Analiz Değerleri	114
Şekil 18. Öz Yeterlilik ve İş Becerikliliği İlişisine Yönelik Analiz Değerleri	115
Şekil 19. Umut ve İş Becerikliliği İlişisine Yönelik Analiz Değerleri.....	115
Şekil 20. İyimserlik ve İş Becerikliliği İlişisine Yönelik Analiz Değerleri.....	116
Şekil 21. Psikolojik Dayanıklılık ve İş Becerikliliği İlişisine Yönelik Analiz Değerleri ..	116
Şekil 22. Görev Becerikliliği ve Yaşam Doymu İlişisine Yönelik Analiz Değerleri ...	117
Şekil 23. İlişkisel Beceriklilik ve Yaşam Doymu İlişisine Yönelik Analiz Değerleri ..	117
Şekil 24. Bilişsel Beceriklilik ve Yaşam Doymu İlişisine Yönelik Analiz Değerleri...	118
Şekil 25. Araştırma Değişkenlerinin Yer Aldığı Aracılı Yapısal Model	119
Şekil 26. Aracılık İlişisini Gösterir YEM Analiz Sonuçları	120
Şekil 27. Görev Becerikliliğinin Aracılık İlişisine Yönelik Analiz Değerleri	121
Şekil 28. İlişkisel Becerikliliğinin Aracılık İlişisine Yönelik Analiz Değerleri	121
Şekil 29. Bilişsel Becerikliliğinin Aracılık İlişisine Yönelik Analiz Değerleri.....	122
Şekil 30. Psikolojik Sermaye ve Yaşam Doymu İlişkisinde Yaşın Düzenleyici Etki Grafiği.....	124
Şekil 31. Öz Yeterlilik ve Yaşam Doymu İlişkisinde Yaşın Düzenleyici Etki Grafiği..	125
Şekil 32. Umut ve Yaşam Doymu İlişkisinde Yaşın Düzenleyici Etki Grafiği	126
Şekil 33. İyimserlik ve Yaşam Doymu İlişkisinde Yaşın Düzenleyici Etki Grafiği	127
Şekil 34. Psikolojik dayanıklılık ve Yaşam Doymu İlişkisinde Yaşın Düzenleyici Etki Grafiği.....	128
Şekil 35. Psikolojik Sermaye ve Yaşam Doymu İlişkisinde Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Grafiği	129

Şekil 36. Öz Yeterlilik ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Grafiği.....	130
Şekil 37. Umut ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Grafiği	131
Şekil 38. İyimserlik ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Grafiği.....	132
Şekil 39. Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Grafiği	133

GİRİŞ

İnsan yaşamını iyileştirme ve güzelleştirme konusundaki araştırmalar, insanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahiptir. Yaşamdan sağlanan haz ve mutluluk, bireylerin yaşamdan beklentilerini ortaya koymaktadır. Bireyler yaşamlarını inşa ederken, kendi oluşturdukları beklenti ve ihtiyaçları dikkate alırlar (Testa, Simonson, Engl ve Med, 1996). Beklentilerin karşılanma durumu ise bireylerin öznel olarak oluşturduğu standartlara göre belirlenir. Bireylerin, hayata dair oluşturdukları standartlar ile elde ettiklerini kıyaslayarak ulaştıkları öznel yargı; yaşam doyumu olarak ifade edilmektedir (Pavot ve Diener, 1993). Bireyler, yaşam doyumlarını ele alırken beklenti, istek ve ihtiyaçlarına ulaşmada hangi aşamada olduklarını değerlendirirler. Bu değerlendirmeler de onların günlük yaşamlarının düzenlemesinde etkili olmaktadır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999). İstek ve ihtiyaçlarını karşıladıkları sürece doyuma ulaşan bireyler, karşılayamadıkları durumlarda kendilerini doyuma ulaştıracak çözümlerin arayışı içerisinde olabilmektedirler. Bu çabalar birey yaşamının her alanında görülebilmektedir.

Bireyler yaşamlarının önemli bir bölümünü iş yaşamında geçirmektedirler. Bu durum bireylere girişimci, çalışan, yönetici vb. rollerini kazandırmaktadır. Bireylerin iş yaşamında kazandığı bu roller örgüt ve çalışan ilişkilerini ortaya çıkarmıştır. Örgüt-çalışan ilişkilerinin temelinde karşılıklı beklentiler yer almaktadır. İş yaşamında sürekli hale gelen değişim ve artan rekabetle, örgütlerin çalışanlardan beklentileri de artmıştır. Örgütlerin beklentilerine işte geçen sürede karşılık vermekte zorlanan çalışanlar, iş dışında geçirdikleri zamanı da işlerine ayırma durumuna gelmektedirler. Bu durum çalışanların iş yaşamları ile kişisel yaşamları arasındaki sınırların esnemesine yol açmıştır. Çalışanlar iletişim teknolojisindeki gelişimle birlikte, iş yaşamı dışındaki saatlerde de ulaşılabilir olmaktadır (Erben ve Ötken, 2014). Yaşamın büyük bir bölümünün iş yerinde geçmesi; iş yaşamına dair olumlu ve olumsuz tecrübelerin iş dışı yaşama yansımalarına neden olmaktadır. Aynı şekilde çalışanlar, iş dışında yaşadıkları güzel anların ya da olumsuzlukların izlerini

çalışma yaşamlarına taşıyabilmektedirler. Böylece iş yaşamı ile özel yaşam, yapboz parçaları gibi birbirini tamamlayarak çalışanların yaşamındaki büyük resmi oluşturmaktadır (Dikmen, 1995). Yaşam doyumu bireyin tüm yaşamını ve yaşamın çocukluk, öğrencilik, çalışma hayatı ve emeklilik gibi tüm boyutlarını kapsamaktadır (Vara, 1999; Donovan ve Halpern, 2002). Çalışma koşulları ve iş yaşamından sağlanan doyum; çalışma hayatının birey yaşamında kapladığı alanın büyüklüğüne bağlı olarak yaşamın tüm alanlarını da etkilemektedir. Gorky (1927) yaşamın; işin algılanma durumuna göre ifade kazandığını düşünmektedir. Bu durumda iş, mutluluk verici olarak görüldüğünde yaşam bir eğlence; yerine getirilmesi gereken görevler bütünü olarak görüldüğünde ise bir çeşit esaret olarak görülebilir. İş ve özel yaşam arasındaki geçişler ve işin algılanma durumu; iş ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin önemini işaret etmektedir.

Küresel etkileşimde görülen ivme ve toplumların değişen talepleri her alanda rekabeti artırmaktadır. Geniş ölçekte, ülkeler ve siyasi topluluklar arasında artan rekabetin tüm dünyayı etkileyen sonuçları görülmektedir. Ülkeler birbirlerine ambargo uygulayabilmekte, çeşitli ticari engeller oluşturabilmektedir. Ticarete görülen bu küresel değişimin iş dünyasında, farklı alanlarda etkileri görülebilmektedir. Bu alanlar içinde insan kaynağının önemi sürekli artma eğilimindedir. Hızlı değişim ve bu değişime uyum sağlama çabası çalışanlar üzerinde baskı yaratmakta ve onların psikolojik durumlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Capital Dergisi'nin Yenibiris.com kariyer işletmesi ile birlikte 2016 yılında Türkiye'de gerçekleştirdiği 2 bin 621 beyaz yakalı çalışandan elde edilen verilerle yapılan analize göre; çalışanların yüzde 85'inin işlerinde mutsuz olduğu ortaya çıkmıştır ("Mutsuzluk Sendromu, 2016"). Çalışanların, mutsuz olmalarına karşın işlerine devam etmelerinde, işlerini kaybetme korkusunun olduğu görülmüştür. Bu durum bir taraftan çalışanların iş doyumlarının azalmasına, diğer taraftan istihdam edildikleri yönetimler tarafından da verimsiz olarak değerlendirilmelerine yol açmaktadır. Bu noktada, söz konusu sorunlara çözüm üretmek ve örgütlerin sürdürülebilirliğini sağlamak adına taklit edilmesi güç olan ve odağında pozitif psikolojinin olduğu psikolojik sermaye (PSYCAP)

kavramı ortaya konulmuştur (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Psikoloji biliminin ruhsal hastalıkları tedavi etme konusu, zamanla alana egemen olmuştur. İnsanların yaşamlarının iyileştirilmesi, üstün yeteneklerinin belirlenerek geliştirilmesi amaçlı çalışmalar, 1998 yılından itibaren ‐Pozitif Psikoloji‐ kavramı altında alan yazında yer almaya başlamıştır. Bu açıdan psikolojik sermaye; bireyin gelişimini ve performansını arttırarak örgütün verimliliğine, karlılığına ve rekabet gücüne katkı sağlayan bir psikolojik kaynak olarak tanımlanabilmektedir (Luthans vd., 2007).

Yaşamın her alanında gözlenen hızlı değişim; çalışanların iş ve özel yaşamlarından beklentilerini etkilemiştir. Bu beklentilere geleneksel psikolojinin cevap verememesi sonucu insanların stres düzeyleri artarken yaşam doyumları da azalma eğilimine girmiştir. Bu olumsuzluklarla başa çıkma amacı taşıyan, bireylerin psikolojik gelişimi konusundaki araştırmaların önemi de artmıştır. Bu çabaların temelinde bireylerin psikolojik kapasiteleri ve güçlü yönlerinin geliştirilebilir görülmesi yer almaktadır. Bu şekilde psikolojik sermaye bireyin olumlu yönde psikolojik gelişimi olarak da ifade edilmektedir (Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005). Psikolojik sermaye; zorlayıcı işleri başarma konusunda çaba gösterme (öz yeterlilik), engeller karşısında direnç gösterme, başarıya giden yolları takip edebilme (umut), her durum ve zamanda başarılı olunacağına inanma (iyimserlik) ile tüm olumsuzluklara karşın yılmadan ayakta kalabilme (psikolojik dayanıklılık) tutum ve özelliklerini kapsamaktadır.

Psikolojik sermayenin yaşam doyumunu ile ilişkisi üzerine yapılan çalışmaların, genellikle iş yaşamı dışına yoğunlaştığı görülmektedir (Sabaityté ve Dirzyte, 2016; Jafari ve Hesampour, 2017). Diğer taraftan iş yaşamının birey yaşamındaki önemi açısından, psikolojik sermayenin yaşam doyumunu üzerindeki etkisinin çalışanlar açısından incelenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışma hayatının değişmez hedefleri arasında; örgüt ve çalışanlara yönelik pozitif çıktılar yer almaktadır. Bu hedeflere ulaşma çabalarına karşın ortaya çıkan olumsuzluklar, örgütleri hedeflerinden uzaklaştırırken; çalışanları da mutsuz edebilmektedir. Çalışanlar, karşılaştıkları olumsuzlukların önüne geçerek

kendilerini iyi hissedebileceklerdir. Özel yaşamlarına ek olarak işte de kendilerini iyi hisseden çalışanların yaşam doyumlarının da yüksek olacağı düşünülmektedir.

Çalışanların psikolojik sermayeleri ve yaşam doyumları araştırılırken örgütleri dışarda tutmak mümkün değildir. Örgütlerin içinde bulunduğu koşullar ve izledikleri politikalar, çalışanları doğrudan etkilemektedir. Örgütler, sürekli değişen iş dünyasında hayatta kalmak ve rekabet edebilmek için büyük bir baskı altındadır. Bu baskıyı yönetebilmenin ve rekabet üstünlüğü sağlamanın temelinde ise katma değer üretimindeki üstünlükler öne çıkmaktadır. Böylece katma değeri yüksek ürünlerle fark oluşturup, değişime daha hızlı uyum sağlayarak rakiplere karşı üstünlük sağlanabilecektir. Yüksek katma değer üretmenin temelinde ise nitelikli insan kaynağı yer almaktadır. Bu açıdan örgütler; sorumluluk alabilen, yeniliklere öncülük edebilen, sorunları ortaya çıkmadan önce fark ederek çözüm geliştirebilen çalışanlara ihtiyaç duymaktadır (Crant, Hu ve Jiang, 2017). Ancak bu özelliklerde çalışanların sağlanabilmesi için belli koşulların sunulması ve çalışanların bu yönde desteklenmesi gerekmektedir. Böylece, çalışanların üretkenlikleri artırılarak katma değer üretmeleri sağlanabilecektir.

Toplumsal bir ihtiyaç ve bireyin kişiliğine etki eden bir güç olarak tanımlanan işin (Aşan ve Erenler, 2008) severek yapılması çalışanların iş ve yaşam doyumlarını doğrudan etkilemektedir. Çalışanların, iş ortamında beceri ve yeteneklerini geliştirme fırsatı bulmaları ve iş arkadaşlarıyla iyi ilişkilere sahip olmaları; yaşamlarını değerli ve anlamlı bulmalarına katkı sağlamaktadır (Yetim, 2001). İşte kazanılan tecrübelerin ya da elde edilen doyumun yaşamın bütününe olumlu etkilediği bilinmektedir (Chacko, 1983). Schoberova (2015) koçluğunu yaptığı çalışanların, kendilerine daha çok anlam ifade eden işlere geçme konusunda istekli olduklarını ancak ekonomik gereksinimler ve başka nedenlerden dolayı mevcut işlerine devam ettiklerini belirtmektedir. Bu noktada iş becerikliliği (Job Crafting) kavramının yönetim alanında yaygınlaşması çalışanların işlerine istekli bir şekilde devam etmelerine katkı sağlayabilecektir.

Çalışanların iş doyumlarını artıracak şekilde işlerine anlam katmaları (bilişsel beceriklilik), işlerini yeniden tasarlamaları (görev becerikliliği) ve iş ilişkilerini yeniden düzenlemeleriyle (ilişki becerikliliği) yaşam doyumlarını da artırebilecekleri düşünülmektedir. İş becerikliliği kavramı ile çalışanların, iş süreçlerini yeniden tasarlamaları, iş arkadaşları ile yeni iletişim yöntemleri geliştirmeleri ve işlerine bilişsel anlam yüklemeleri ifade edilmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Çalışanların, yönetimin yönlendirmesi olmaksızın, sorumluluk alanlarındaki iş ve görevlerini proaktif davranarak yeniden tasarlamalarının yaşam doyumları ve örgüt hedefleri açısından olumlu katkılarının olacağı düşünülmektedir. Bu şekilde davranış gösteren çalışanların işlerini daha fazla benimsemeleri ve yaşam doyumlarını artırebilmeleri için iş becerikliliği önemli bir değişken olarak görülmektedir. Başka bir ifadeyle, İş dünyasının beklentileri ile çalışanların sahip olduğu özelliklerin uyumsuzluğundan kaynaklanan sorunlara “İş Becerikliliği” kavramının çözüm olabileceği düşünülmektedir. Böylece proaktif bir şekilde yaratıcı bir iş ortamı hazırlamaya istekli olan çalışanların, iş ve yaşam doyumlarının da yüksek olması beklenmektedir. Yaşam doyumları artan çalışanların, işlerinde elde edeceği başarılarının örgütler açısından da çeşitli kazanımlara yol açacağı düşünülmektedir (Rode, Rehg ve Near, 2007; Haar ve Roche, 2010). Çalışmaya başlanılan dönemde Türkiye’de iş becerikliliği konusunda yüksek lisans ve doktora tezi düzeyinde herhangi bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Bu nedenle, bu çalışma ile alan yazındaki söz konusu boşluğun giderilmesi ve örgüt yönetimi alanına katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Araştırmada, “Yaşam Doyumu”, “Psikolojik Sermaye”, “İş Becerikliliği”, “Yaş” ve “Eğitim Düzeyi” arasındaki ilişkilere yönelik daha fazla bilgi edinmek hedeflenmektedir. Çalışanların iş becerikliliği göstermesinde psikolojik sermaye düzeyinin etkili olduğu düşünülmektedir (Quinlan, Leach ve Robinson, 2014; Cenciotti, Alessandri ve Borgogni, 2016). Çalışma hayatının yaşamın genelinde büyük bir etkiye sahip olması açısından psikolojik sermaye düzeyi ile birlikte çalışanların iş becerikliliklerinin de yaşam doyumunu artıracığı düşünülmektedir. Diğer bir ifade ile bu çalışmada; iş becerikliliğinin, psikolojik

sermaye ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi etkileyip etkilemediği, aracılık etkisinin test edildiği yapısal eşitlik modeli ile araştırılmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin sınırlarının belirginleştirilmesinde düzenleyicilik ilişkisi önemli düzeyde katkı sağlayabilmektedir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin artması, azalması ve yön değiştirmesi; düzenleyici değişkenin aldığı değerlere göre değişebilmektedir. Çalışanların yaşlarının ve eğitim düzeylerinin psikolojik sermayeleri ile yaşam doyumları üzerinde etkilerinin olabileceği düşünülmüştür. Bu nedenle araştırmaya katılan çalışanların yaş ve eğitim düzeylerine ulaşılarak psikolojik sermaye ve alt boyutları ile yaşam doyumu arasındaki düzenleyici rolleri araştırılmıştır. Çalışma nicel bir araştırma olup araştırma verileri anket tekniği ile elde edilmiştir. Araştırmada geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılarak Türkçe'ye çevrilmiş olan üç ölçek kullanılmıştır.

İki bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde Yaşam Doyumu, Psikolojik Sermaye ve İş Becerikliliği kavramları, alan yazın taraması yapılarak açıklanmıştır. Bölümde ayrıca, kavramların ortaya çıkışına zemin hazırlayan yaklaşımlara, boyutlarına, değişkenlerin öncüllerine ve sonuçlarına da değinilmiştir. Bölümün devamında, kavramlar arası ilişkiler ile araştırmada düzenleyici değişken olarak yer alan yaş ve eğitim düzeyinin de söz konusu kavramlarla ilişkileri, alan yazından destek alarak incelenmiştir. Alan yazından alınan destekle hipotezler geliştirilerek araştırma modeli oluşturulmuştur.

İkinci bölümde araştırmanın amacı, önemi ve katkıları açıklanmıştır. Analiz çalışmalarının anlatıldığı bu bölümde örneklem ve veri toplama araçları hakkında da bilgi verilmiştir. Bulgulara geçmeden önce ön analizler ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları, aracılık ve düzenleyicilik ilişkilerine yönelik analiz sonuçları ile istatistiksel olarak sunulmuştur. Araştırmanın devamında ise bulgular tartışılmış, kısıtlara, sonuçlara ve gelecekte yapılabilecek çalışmalar için önerilere yer verilmiştir.

1. BÖLÜM

ALAN YAZINI İNCELEMESİ

Bu bölümünde Yaşam Doyumu, Psikolojik Sermaye ve İş Becerikliliği kavramları kuramsal çerçeve içerisinde incelenmiştir. Sırasıyla yaşam doyumu, psikolojik sermaye ve iş becerikliliği kavramlarının incelendiği başlıklarda, bu kavramların ortaya çıkışına zemin hazırlayan yaklaşım ve modellere değinilmiştir. Kavramların boyutları, öncülleri ve sonuçları ile ilgili bilgi verilmiş ve kavramlar arası ilişkiler hakkında alan yazın çalışmalarına yer verilmiştir.

1.1. YAŞAM DOYUMU

Yaşam doyumu kavramı, bu çalışmanın bağımlı değişkenini oluşturmaktadır. Bu başlıkta; yaşam doyumu kavramına, tanımına ve kavrama yönelik yaklaşımlara yer verilmiştir. Yaşam doyumunun öncülleri ve olası sonuçlarına da değinilerek kavram ile ilgili teorik bir çerçevenin oluşturulması hedeflenmiştir.

1.1.1. Yaşam Doyumu Kavramı

İnsanlar dünyayı algılamaya başladıkları andan itibaren ihtiyaçlarını en iyi şekilde giderme ve buldukları koşulları iyileştirme çabası içerisindeyler. Avcı toplum düzeninden tarım toplumuna geçiş döneminde, insanların barınma ve beslenme gibi temel ihtiyaçlarını giderme yöntemlerinde, devrimsel değişiklikler olmuştur. Tarım toplumuna geçiş, sulama ve depolama gibi yeni ihtiyaçları ortaya çıkarmıştır. Buharlı makinelerin icadıyla birlikte başlayan sanayi devrimi, yaşamın algılanması ve yönetilmesinde köklü değişimlere yol açmıştır. Bilgisayar teknolojisinin hayatımıza girmesiyle birlikte bilgi toplumu evresine geçiş yaşanmıştır. Devrimler ve toplumlar arası değişimin hızı ise sürekli bir artış göstermiştir. Avcı toplum düzeninden tarım toplumuna geçiş süresinin yaklaşık 200 bin yıl; sanayi devriminden bilgi toplumuna geçiş süresinin ise yaklaşık 300 yıl olduğu tahmin edilmektedir (Toffler, 1981). Günümüzde

değişimin hızı çok daha artmış ve son 20 yıl içinde önemli devrimlere şahit olunmuştur. Endüstri 4.0 ile birlikte otomasyon sistemlerinin gelişmesi üretimde verimlilik ve kapasite artışlarına yol açarken, iş hayatı ve çalışan rolü açısından insan yaşamında köklü değişimler görülmeye başlanmıştır. Çalışanların yerine getirdikleri bir kısım işlerin otomasyon sistemleri ile yapılması, örgütsel yönetim alanında yeni koşulların oluşmasına ve büyük dönüşümlere neden olmuştur. 2016 yılında Japon İş Federasyonu (Keidanren) tarafından sunulan Toplum 5.0 ile insan yaşamına “insanlaştırılmış robotlar” ve “artırılmış gerçeklik özellikli aygıtlar” eklenerek yeni bir dönem başlamıştır (Gladden, 2019). Bu devrimler, bireylerin yaşamdan beklentilerini ve yaşam biçimlerini de etkilemiştir. Avcı toplumu döneminde beslenme ihtiyacının karşılanması bireyi mutlu kıldığı düşünülürken, tarım toplumuna geçildiğinde beklenen ürün miktarı ve kalitesinin bireyin mutluluğunda öne çıktığı tahmin edilmektedir. Sanayi devrimi ile kitlesel üretim amaçlı kurulan fabrika sayısında hızlı bir artış yaşanmış ve çalışan, örgüt, verimlilik gibi kavramlar öne çıkmaya başlamıştır. Bilgi toplumuna geçiş ile birlikte özellikle üretim sürecindeki birçok iş otonom sistemler tarafından yapılır duruma gelmiştir. Bu durum örgüt yönetimlerinde değişimlere yol açmış ve çalışan-iş uyumu gibi kavramlara olan ilgiyi artırmıştır (Wong ve Tetrick, 2017). Günümüzde ise yapay zeka, artırılmış gerçeklik gibi uygulamalar yanında insanlaştırılmış robotların etkileri de örgütsel yönetimlerde görülmeye başlanmıştır (Sucu, 2019). Yaşanan bu hızlı dönüşümde bireyler, yaşam koşullarını iyileştirme çabalarına devam etmişlerdir. Bu noktada bireylerin, yaşam koşullarını iyileştirme amacıyla yaşamlarını bütüncül bir şekilde değerlendirme çabaları; yaşam doyumunun araştırılması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Soyut bir kavram olarak görülen yaşam doyumunu (Biswas-Diener, Vitterso ve Diener, 2005) bağlantılı kavramlarla açıklamak, anlaşılmasını kolaylaştırmaktadır. Bir bireyin yaşam doyumu araştırılmak istendiğinde akla ilk gelen kavramlardan biri mutluluk (happiness) olmaktadır. Eski yıllarda filozofların da birincil konuları arasında yer alan mutluluk kavramı; “Nikomakhos'a Etik” eserinde insan varlığının nihai hedefi olarak tartışılmaktadır

(Aristoteles, 2014). Mutluluk, 41 ülkeden katılımcılarla yapılan bir araştırmada birey için çok önemli bir yaşam hedefi olarak ortaya çıkmıştır (Diener, Sapyta ve Suh, 1998). Mutluluğu, Gilbert (2008) maddi karşılığı olmayan olumlu duygular olarak tanımlarken; Buettner (2012) yaşamdan alınan zevk ve haz gibi farklı kavramlarla açıklamaktadır. Mutluluğun; bireylerin yaşamlarından aldıkları doyum ve olumlu duyguların toplamı olarak tanımlanması (Wilson, 1967) yaşam doyumu ile benzerliğini ortaya koymaktadır. Diğer taraftan mutluluğun; birey yaşamında iniş ve çıkışlar göstermesi yönüyle belirli zaman aralıkları ile sınırlı olması (Vanderberghe, Panaccio, Bentein, Mignonac ve Roussel, 2011) yaşam doyumundan farkını ortaya koymaktadır.

Yaşam doyumu kavramının gelişmesi ile birlikte, bireyin iletişim halinde olduğu kişilerin ve bulunduğu ortamın önemi de ortaya çıkmaya başlamıştır. Yaşam doyumu ile benzer anlamda kullanılan mutluluk, bireylerin çevrelerinde yer alan kişilerin davranışlarından etkilenmektedir (Veenhoven, 2000). Bu durum sadece bireyin özel yaşamı için değil, iş yaşamı için de söz konusudur. Çünkü gerek iş yaşamında gerekse özel yaşamda yaşanan mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik durumlarının bireyin yaşam doyumu üzerinde olumsuz etkisi olduğu bilinmektedir (Keser, 2005). “Mutluluk bulaşıcıdır” sözü bu durumu öz bir şekilde ortaya koymaktadır.

Yaşamın olumlu değerlendirilmesi tutumu olarak da ifade edilebilen mutluluk (Martin, 2007); bilimsel araştırmalarda “öznel iyi oluş” kavramıyla da ele alınmaktadır. Öznel iyi oluş kavramı; bilişsel ve duyuşsal olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır (Proctor, Linley ve Maltby, 2008). Duyuşsal bileşen kapsamında bireyin içinde bulunduğu ruh hali, aldığı haz, olumlu ve olumsuz duygular yer almaktadır. Öznel iyi oluş kavramının bilişsel bileşenini ise yaşam doyumu oluşturmaktadır (Linley, Maltby, Wood, Osborne ve Hurling, 2009). Diener (1984) öznel iyi oluş kavramını fiziksel ve ruhsal sağlık durumuna göre tanımlamaktadır. Dikmen (1995) öznel iyi oluş ile yaşam doyumu arasındaki farkı açıklarken zaman boyutuna başvurmuştur. Öznel iyi oluş, bireyin geleceğe yönelik olarak hissettiği durumu açıklarken; yaşam doyumu, içinde bulunulan

zaman diliminde ortaya çıkan durumu açıklamaktadır. Bu açıdan bireyin, içinde bulunduğu zaman diliminde yaşam doyumu düşük olsa dahi gelecekte beklenmesi açısından mutlu olması mümkün olabilmektedir.

Yaşam doyumu ile bağlantılı bir diğer kavram da yaşam kalitesidir. Yaşam kalitesi öznel ve nesnel olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır (Veenhoven, 2000). Yaşam doyumu, öznel bileşen kapsamında olumlu ve olumsuz duyguların kıyaslanması şeklinde değerlendirilmektedir. Nesnel bileşen kapsamında ise servet düzeyi, eğitime erişim, sağlık durumu gibi ölçülebilir değerlendirmelere odaklanılmaktadır. Cummins (2000) de çalışmasında, yaşam doyumunun öznel ve nesnel öğeleri birlikte içerecek şekilde bütüncül olarak değerlendirilmesini önermektedir.

Yaşam doyumu kavramını alan yazına ilk olarak kazandıran Neugarten, Havighurst ve Tobin (1961) kavramı; bireyin yaşamdan bekledikleri ile elde ettiklerini kıyaslamasıyla ulaştığı sonuç olarak açıklamaktadır. Benzer şekilde Özer ve Karabulut (2003) yaşam doyumunu, bireyin sahip oldukları ile isteklerini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan durum olarak ifade etmektedir. Haybron (2004) da yaşam doyumunun, beklentilerin karşılanmasıyla arttığını belirtmektedir. Bireyler yaşamdan beklediklerini karşıladıkları ölçüde doyum sağlamaktadırlar. Bu durumda, beklentiler ile sahip olunanlar arasındaki fark azaldıkça yaşam doyumunun arttığı düşünülmektedir. Beklentilerin düşük tutulması yaşam doyumunun artırılmasını sağlayabildiği gibi ulaşılması güç beklentilere girilmesi, yaşamdan duyulan memnuniyet düzeyini olumsuz olarak etkileyebilmektedir.

Alan yazına büyük katkı sunan Diener'in (1984) araştırmasına göre yaşam doyumu, bireyin yaşamını değerlendirme şekline göre belirlenmektedir. Bireyler, belli bir ana ilişkin yaşadığı güzel duygu ve deneyimlerini; yaşam doyumunun göstergesi olarak da değerlendirebilmektedir. Yaşam doyumu; mutluluğun önemli bir ögesi olarak yaşamın belirli bir zamanında, hisleri ve tutumlarını da içerecek şekilde ve bireyin belirlediği ölçütlere göre, yaşamın genel bir

değerlendirmesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Diener vd., 1985). Diğer bir ifadeyle yaşam doyumu; bireyin yaşamla ilgili inanç ve değerlendirmelerinin toplamı şeklinde de açıklanabilmektedir (Rice, Frone ve McFarlin, 1992).

Dündar (1993) yaşam doyumunu, bireyin içinde bulunduğu hayat şartları ve yaşamdan edindiği tecrübelerin etkileşimi ile açıklamaktadır. Aile, eğitim, iş ve sosyal yaşam gibi alanlarda duyulan doyumların bütüncül bir şekilde değerlendirilmesi ile yaşam doyumu hakkında bilgi sahibi olunabilmektedir. Bireyin yaşamına yönelik amaçları zamanla değişebilmektedir. Öğrenci hayatındaki amaçları ile evlilik sonrası hedefleri arasında görülen farklılıklar da yaşamdan beklentilerin zamanla değiştiğini ortaya koymaktadır. Amaçlara ulaşma her zaman tam olarak gerçekleşmediği için hedef ve gerçekleştirmeler arasında farklar ortaya çıkmaktadır. Bu şekilde bireyin değişen amaçları ile gerçekleştirdikleri arasında algıladığı fark yaşam doyumu olarak ifade edilebilir. Bireyler içinde buldukları yaşam alanında belirledikleri amaçlarını, gerçekleştirdikleri ölçüde yaşam doyumlarını artırabilmektedir.

Yaşam doyumu ile ilgili olarak sunulan tanımların temel aldıkları kuramlara göre değişiklik gösterdiği görülmektedir. Bilişsel kuramda birey, yaşam koşullarının belirlediği standartlara uygunluğunu değerlendirerek yaşam doyumu üzerinde yargıya ulaşmaktadır (Diener vd., 1985). Yaşam koşulları ile belirlediği standartlar arasındaki fark azaldıkça, yaşam doyumunu yüksek düzeyde algılamaktadır. Diğer taraftan duyuşsal kuram çerçevesinde; olumlu duyguların, olumsuz duygulara baskınlığı yaşam doyumunu işaret etmektedir (Frish, 2006). Tüm bu çalışmalardan yola çıkarak yaşam doyumu; bireyin genel yaşamını değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan duygusal durum (Karatepe ve Baddar, 2006); duygusal mutluluğun bir ölçüsü, yaşam hakkındaki genel duyguları yansıtan, yaşamın genel kalitesi ve belirli dilimlerinin (aile, iş vb.) değerlendirilme derecesi (Aşan ve Erenler, 2008); bireyin yaşamına biçtiği değer (Pavot ve Diener, 2008); öznel iyi oluş kavramının bir bileşeni ve bireyin yaşamından duyduğu memnuniyet düzeyi (Eryılmaz ve Ercan, 2011) olarak tanımlanabilmektedir.

Yaşam doyumu; hedef belirleme, hedeflere ulaşmak amacıyla gösterilen çaba ve hedeflere ulaşıp ulaşamama durumlarından etkilenmektedir (Wang, Li, Sun, Cheng ve Zhang, 2017). Bir başarı elde ettiğinde yüksek bir mutluluk düzeyine ulaşan bireyler, hedefe ulaşmış olma sonucu ortaya çıkan hedef yoksunluğu nedeniyle kendilerini boşlukta hissedebilirler (Vanderberghe, 2011). Tatil öncesinde mutlu olan bireylerin tatil dönüşü yaşadıkları mutsuzluk (Milman, 1998) da bu duruma örnek verilebilir. Bireylerin hedef belirlemede buldukları ortamın etkisi önemli olmaktadır. Bir çalışan olarak bireylerin mutluluğu örgüt kültüründen ve kurumsal hedeflerden etkilenmektedir. Bireysel hedefler ile örgüt hedeflerinin uyum sağlamadığı durumlarda mutsuzluk ortaya çıkmaktadır (Aranda, Arellano ve Dávila, 2017). Örgüt hedeflerinin verimlilik ve performans odaklı belirlenmelerinden ötürü çoğu durumda duygular ikinci planda kalmaktadır. Çalışanların duygularının ihmal edilmesi ve makine gibi görülmesi, zamanla fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarını ortaya çıkarmıştır. Bu durum örgütleri hedeflerinden uzaklaştırmaya başlamış ve örgütler, çalışanların duyguları ile çok daha fazla ilgilenmeye başlamıştır (Davies, 2016). Mutsuzluk, çalışanların başarısını olumsuz etkilemekte ve örgütler açısından yüksek maliyetlere neden olmaktadır (Fleming, 2017). Diğer taraftan mutlu çalışanlar çevreleriyle uyumlu, paylaşımcı ve uzlaşmacı olmaktadır (McKenna, 2006). İletişim becerileri yüksek ve üretkenlikleri ön plana çıkan mutlu çalışanların, daha enerjik oldukları ve işlerini severek yaptıkları görülmektedir (Pryce-Jones, 2010). Bu durumun çalışanların örgütlerine bağlılığını artırmasına ve özel yaşamlarında da mutlu olmalarına katkı sağladığı düşünülmektedir.

Yaşam doyumu kavramının gelişmesiyle bireylerin çevreleri, algıları ve içsel yolculuklarının önemi artmaktadır. Dostoyevski'nin (2019), insanların mutlu olduklarını bilmedikleri için mutsuz oldukları yönündeki görüşü de bireyin içsel yolculuğunu işaret etmektedir. Duygularına hükmetme konusunda tam bir kontrol gücüne ulaşamayan bireyler, iş ve özel yaşamlarına ait duyguların karşılıklı aktarımına çoğu zaman engel olamamaktadırlar (Guest, 2002). Keyes (2005) bireyin işyerinde yaşadığı mutluluğu; bireyin işle ilgili iyi olma durumu ve

kendini zinde hissetmesi şeklinde açıklamaktadır. İşte yaşanan mutluluk ya da mutsuzluk, iş sonrasında da devam etmekte ve bütün yaşamı kapsamaktadır (Garrosa, Carmona, Ladstatter, Blanco ve Cooper-Thomas, 2013). Bireyin iş yaşamında potansiyelini azami düzeyde kullanması ve örgütsel yönetime katkı sunmasının yaşam doyumunu artırdığı bilinmektedir (Keser, 2005). Bu açıdan yaşam doyumunun örgüt ve çalışan merkezinde araştırılması alan yazına katkı sağlayacaktır.

1.1.2. Yaşam Doyumu Yaklaşımları

Yaşam doyumunun bireyler ve örgütler tarafından taşıdığı önem nedeniyle farklı kuramsal temelerde araştırıldığı görülmüştür. Bu noktada, Belli Noktaya Erişme Yaklaşımı, Etkinlik Yaklaşımı, Haz ve Acı Yaklaşımı, Bağ Yaklaşımı, Yargı Yaklaşımı, Yukarıdan Aşağıya Yaklaşımı ve Aşağıdan Yukarıya Yaklaşımı öne çıkmaktadır.

Belli Noktaya Erişme Yaklaşımının temelinde ihtiyaçların giderilmesi yer almaktadır. İhtiyaçlar ise hedeflenen bir noktadan uzaklaşıldığında ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşıma göre yaşam doyumunu, ihtiyaçların karşılanmasıyla birlikte artacak; karşılanamaması halinde ise azalacaktır (Wilson, 1967). Bireyler hedefler belirlediğinde, mevcut durumları ile hedefleri arasında bir açıklık meydana gelmektedir. Bu açıklık birey üzerinde iki yönlü bir baskı oluşturmaktadır. Bu baskının giderilmesi için hedefe yaklaşmak beklenen çözüm olmakla birlikte, hedeflerin küçültülmesi de karşılaşılan durumlar arasında yer almaktadır (Senge, 2013). Hedeflere ulaşmak yerine hedef küçültmek baskıyı azaltsa da gelişime destek olmaması açısından tercih edilmemelidir. Yaşam doyumunun belirli bir noktaya erişmekle sağlanması birey ve örgüt gelişimi için faydalı görülmektedir. Bu yaklaşımda hedef nokta sürekli değişebildiği için ihtiyaçlar da sürekli yenilenmekte ve yaşam doyumunu yüksek tutma; sürekli bir çaba olarak görülmektedir.

Etkinlik Yaklaşımına göre ise yaşam doyumunu; bireyin kendine yönelik etkinlikleri belirlemektedir. Bu yaklaşıma göre, bireyin kendisi için önemli gördüğü etkinliklere yoğunlaşması yaşam doyumunu artırmaktadır (Diener, 1984; Rodríguez, Latkova ve Sun, 2007). Bireyler birçok nedenle yaşamlarında istemedikleri durumlarla karşılaşabilirler. İstemedikleri işlerde yalnızca para kazanma güdüsüyle çalışabilir, içinde yaşadıkları toplumun kurallarını yerine getirirken isteksiz de olsalar; kendileri için önemsiz eylemlere yoğunlaşabilirler. Böyle durumlarda, bireylerin yaşam doyumları azalmaktadır. Buna karşılık, sosyal etkileşim, resim, müzik ve egzersiz gibi sevdikleri etkinliklere vakit ayırabildiklerinde, kendilerini üretken hissettiren işlerde çalıştıklarında ve eylemlerini belirleme konusunda söz sahibi olduklarında, bireylerin yaşam doyumlarının da arttığı düşünülmektedir. Bu yaklaşımda, bireyin kendisi için önemli etkinliklere yoğunlaşması ve mutluluğun kendiliğinden gelmesi savunulmaktadır.

Haz ve Acı Yaklaşımının temelinde gereksinim kuramı yer almaktadır. Bu yaklaşıma göre birey, ihtiyaçları karşılandığında ve hedefleri gerçekleştiğinde haz duymakta, tersi durumda ise acı hissetmektedir. Haz ve acının kaynakları birlikte hareket etmektedir. Bu kaynakların yok olması halinde haz hissinde azalma ve acı hissinde artış olacağından yaşam doyumunda da azalma ortaya çıkmaktadır (Diener, 1984; Kocagazioğlu, 2019). Birey ihtiyacını ne kadar hisseder ve bu ihtiyacı gidermeye yönelik ne kadar çaba gösterirse, ihtiyacını giderdiğinde de o ölçüde doyum sağlamaktadır. İhtiyacın yoksunluğundan duyulan acı; yoksunluk giderildiğinde yerini haz ve doyuma bırakmaktadır.

Bower (1981), bireylerin mevcut duygu durumlarına göre anılarını hatırladıklarını ve yaşamlarını o yönde yorumladıklarını belirtmektedir. Bu durum, *Bağ Yaklaşımının* zihindeki deneyimlere ve bilişsel değerlendirmelere bağlı olmasıyla açıklanmaktadır. Bu yaklaşıma göre bireylerin zihinlerinde, yaşadıkları duygu ve düşüncelerle ilgili birtakım bilişsel bağlar oluşmaktadır (Diener, 1984). Bu tür bilişsel bağlar, olumlu duygularla beslendiğinde yaşam doyumunda artış, tersi durumda ise azalma meydana gelmektedir. Kurama göre

mutluluğun bilişsel alanda belli bir ağı vardır. Birey, doyum ve içsel mutluluk ile olumlu duygular arasında ağı kurmaktadır. Buna göre birey mutlu ise olumlu ilişki ağı; mutsuz ise sınırlı ve olumsuz ilişki bağı geliştirmektedir. Hafızada kurulan bu bağların bireylerin doyum düzeylerinde etkili olduğu söylenmektedir (Cenkseven Önder, 2015).

Yargı Yaklaşımı ise yaşam doyumunu bireyin, yaşamında belirlediği standartlar ile gerçek durumunun karşılaştırması ile açıklamaktadır. Bireyin bu karşılaştırma sonunda, gerçek durumunun belirlediği standartlara yakın olması durumunda, yaşam doyumunu yükselmektedir (Diener, 1984). Standartları bireyin kendisi belirlediğinden yaşam doyumunu da kendisi etkilemektedir. Birey yüksek standartlar belirlediğinde, bu standartlara ulaşması zorlaşacağı için yaşam doyumunu artırmak kolay olmayacaktır. Oluşturulan standartlara göre farklı yargı kuramlarından bahsedilebilir. Sosyal karşılaştırma kuramı bunlardan bir tanesidir. Bireyler standartları belirlerken sosyal çevrelerinden etkilenebilirler (Festinger, 1954). Birey kendisinden daha iyi koşullarda olduğunu düşündüğü bireylere göre standartlar belirlediğinde ve bu standartları sağlayamadığında mutsuz olmaktadır. Diğer taraftan kendisini, daha düşük standartlara sahip olduklarını düşündüğü bireylerle kıyasladığında yaşam doyumunu artmaktadır (Wills, 1981). Bir diğer yargı yaklaşımı uyum kuramıdır. Buna göre bireyler yeni durum karşısında daha güçlü ve içten tepkiler gösterebilmektedirler. Zamanla tepkileri alışagelmış bir hal almakta ve uyum sağlanmaktadır. Bu uyum süreci ile birey, olaylar karşısında hem mutsuzluğunu hem de mutluluğunu uzun süre devam ettirememektedir (Canbay, 2010) . Birey kendi geçmiş deneyimini ve başkalarının standartlarını değerlendirerek standart oluşturmakta ve yaşam doyumunu düzeyi de buna göre ortaya çıkmaktadır.

Veenhoven (1996) yaşam doyumuna bütüncül bir şekilde yaklaşmış ve kavramı; yaşam kalitesi gelişim düzeyi olarak ifade etmiştir. Bu durumda yaşam kalitesi arttıkça bireyin yaşam doyumunun da artacağı beklenmektedir. Yaşam doyumuna etkisi açısından yaşam kalitesini etkileyen değişkenler de araştırma konusu olmuştur. Dünya Sağlık Örgütü, 1991 yılından itibaren yürüttüğü

kültürlerarası çalışmalarla yaşam kalitesini etkileyen faktörleri araştırmaktadır. Bireyin fiziksel ve psikolojik sağlık durumunun, sosyal ilişkilerinin, yaşadığı ortamın ve çevre koşullarının birlikte değerlendirilmesi sonucunda yaşam doyumu hakkında bilgi sağlandığı görülmüştür.

Yaşam doyumu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde “*Yukarıdan Aşağıya*” ve *Aşağıdan Yukarıya* yaklaşımlarının öne çıktığı görülmektedir (Erdogan, Bauer, Truxillo ve Mansfield, 2012). Bireyler yaşamlarında mutlu ve mutsuz dönem ayrımı yapmaktadırlar. Yaşamın belirli dönemlerinde bireylerin mutlulukları artarken, belli dönemlerinde ise yaşamın sıkıntıları üst üste gelebilmektedir. Kişisel özellikler gibi sabit görülen özelliklerin yaşam doyumunu etkilediği varsayımına dayanan *Yukarıdan Aşağıya* yaklaşımında; bazı bireylerin yaşam doyumlarını yüksek hissetme eğilimine sahip oldukları düşünülmektedir (DeNeve ve Cooper, 1998; Steel vd., 2008). Diğer taraftan yaşamın birbirinden ayrı fakat birbiri ile ilişkili iş, aile ve boş zaman gibi birçok alanı bulunmaktadır. *Aşağıdan yukarıya* yaklaşıma göre bireylerin yaşam doyumları; yaşamı oluşturan bu alanlardan duyulan doyumların bir bileşkesi olarak açıklanmaktadır (Heller vd., 2004; Pavot ve Diener, 2008). Yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya yaklaşım bütünsel olarak ele alındığında; yaşam doyumunun kişilik özelliklerine bağlı olarak yapılan genel bir değerlendirme olduğu ve yaşam koşullarından bağımsız olmadığı görülmektedir (Lance, Mallard ve Michalos, 1995). Yaşam doyumu bu yaklaşım çerçevesinde; bireyin iş ve özel yaşamında gösterdiği duygusal tepkiler ve yaşama karşı genel tutum şeklinde ifade edilebilmektedir (Özdevecioğlu, 2004).

Yukarıda değinilen yaklaşımların çeşitliliğinden de görülebildiği gibi yaşam doyumu, araştırmacıların ilgisini çeken ve benzer birçok değişkenle birlikte ele alınan bir kavram olmuştur. Değişime uyum sağlama ve rekabet gücünün artırılması açısından çalışanların yaşam doyumlarının artırılmasının örgütler açısından kritik önemde olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmada, yaşam doyumu ağırlıklı olarak *Etkinlik Yaklaşımı* kapsamında incelenmiştir. Çalışanların kendileri için önemli gördükleri etkinliklere yoğunlaşarak doyum

sağlamalarında çalışan-iş uyumu önemli görülmektedir. Çalışan-iş uyumunun sağlanabilmesi için çalışanların yetkinlikleri, proaktif ve özerk davranışları ile işlerini yeniden tasarlama konusunda gösterecekleri becerilerinin önemli olduğu düşünülmektedir. Örgütlerin de uygun koşulları sağlamasıyla artmasına katkı sağlayacağı düşünülen yaşam doyumu; öncülleri ve sonuçları ile alan yazından destek alınarak aşağıdaki bölümde açıklanmaya çalışılmıştır.

1.1.3. Yaşam Doyumunun Öncülleri

Yaşam doyumu, yaşamın geneliyle ilgili olması nedeniyle alan yazında önemli bir yer bulmuş ve geniş bir yelpazede incelenmiştir. Yaşam doyumu bir yandan yaşama bakış açısı; diğer taraftan yaşam biçimi ile ilişkili görülebilmektedir (Veenhoven, 2000). Serbest zaman kullanımı, sağlık durumu, aile ilişkileri ve iş yaşamı faktörleri (Diener, Oishi ve Lucas, 2003) yanında psikolojik ve fiziksel boyutlar da (Melendez, Tomas, Oliver ve Navarro, 2008) yaşam doyumu ile birlikte incelenen konular arasında sayılabilmektedir. Alan yazında iş yaşamı ve serbest zamanın yaşam doyumu üzerindeki etkisine yönelik çalışmalara rastlanmıştır (Haworth, 1997; Van Praag, Frijters ve Ferrer-i-Carbonell, 2003; Ateca-Amestoy, Serrano-del-Rosal ve Vera-Toscano, 2008; Spiers and Walker, 2009). Serbest zaman etkinliklerine ayrılan zamandaki artışla birlikte yaşam doyumunun da arttığı görülmüştür (Wankel & Berger, 1990; Lloyd & Auld, 2002).

Mutluluk ve iyi olma hali anlamlarında da kullanılan yaşam doyumu akademik çalışmalarda çokça yer almış ve çeşitli değişkenlerle ilişkileri araştırılmıştır. Palmore ve Luikart (1972) tarafından gerçekleştirilen çalışmada yaşam doyumunun sağlık, hareketli yaşam, sosyo-psikolojik ve sosyo-ekonomik değişkenlerle ilişkili olduğu görülmüştür. Aynı çalışmada cinsiyet, medeni durum, sosyal ilişkiler ve kariyer durumu da inceleme konusu olmuş ve yaşam doyumu ile ilişkisi görülmemiştir.

Birey yaşamının çoğunlukla aile tarafından şekillendirildiği bilinen bir durumdur. Szcześniak ve Tulecka (2020) çalışmalarında, aile koşullarının yaşam doyumu

üzerinde etkili olduğunu ve duygusal zekanın da bu ilişkide kısmen aracılık rolü oynadığını ortaya çıkarmışlardır. Bireyin yaşamını değerlendirmesi açısından psikolojik yönüyle öne çıkan yaşam doyumunun psikoloji alanındaki değişkenlerle ilişkisi de yoğun ilgi görmüştür. Depresyon, endişe ve stres değişkenlerinin yaşam doyumunu olumsuz etkilediği (Kumar, Shaheen, Rasool ve Shafi (2016); psikolojik sermayenin ise olumlu etkilediği (Pramanik ve Biswal, 2020) çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur.

Çalışma hayatı; uyku dışı zamanın yaklaşık üçte birini oluşturmaktadır. Bu durum çalışma hayatını, çalışanların yaşamlarının önemli bir parçası haline getirmektedir. İnsanlar iş yerinde çok fazla zaman harcadıkları için, işlerinin zevk alınan bir uğraş olması, onlar için önemli görülmektedir. Bowling, Eschleman ve Wang (2010) çalışmalarında; iş doyumunun, genel yaşam doyumu ile güçlü bir ilişki ortaya koyduğunu belirtmişlerdir. Bu ilişki; iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan temel modellerden olan ve bireyin hayatının bir alandaki doyumunun diğer alanlara da sıçrayabileceği önerisinde bulunan sıçrama (spillover) modeli ile örtüşmektedir (Wolfram ve Lynda, 2014). Çalışanlar, potansiyellerini ortaya çıkaran işlerin, yaşam amaçlarına ulaşma konusunda fırsat yaratacağını beklemektedirler (Dik vd., 2014). Çalışanların yaşam doyumları, beklentilerinin karşılanması ölçüsünde belirlenmektedir.

İş ve yaşam doyumunun karşılıklı olarak birbirlerini etkilediği durumlar da olabilmektedir. Bu etkileşime vurgu yapan telafi (compensation) modeli, özel yaşamında doyum sağlamakta zorlanan bireylerin, işlerinde doyum sağlamaya yönelebildiklerini; işlerinde doyum sağlayamayan bireylerin de özel yaşamlarında doyum aradıklarını belirtmektedir (Aşan ve Erenler, 2008). Benzer şekilde Dikmen (1995) çalışmasında iş doyumunun; yaşam doyumunun bir unsuru olduğunu bulgularıyla desteklemiş ve bu iki değişken arasında olumlu bir ilişki bulmuştur.

Çalışma hayatı ile ilgili olarak finansal durum, kişilerarası ilişkiler, güç, statü, zeka, çaba, gelişim ve anlamlandırma gibi faktörlerin de yaşam doyumuna etki

edebildiği görülmektedir (Erdogan vd., 2012). İşle ilgili stres kaynaklarının engellenmesi, iş ve iş dışı yaşam arasındaki dengenin sağlanması, yöneticilerle ve iş arkadaşları ile ilişkilerin iyileştirilmesi, işyerinde cinsiyet ve yaş gibi ölçütler üzerinden yapılan etik dışı davranışların giderilmesi ve çalışanların buldukları pozisyonlardan kaynaklı doyum düzeyleri gibi hususlar çalışma hayatının kalitesini belirlerken, yaşam doyumunun da öncülü olmaktadır (Erdogan vd., 2012).

Öte yandan iş doyumunu dışında kariyer doyumunu ve algılanan iş stresi gibi kavramların da yaşam doyumuna etki ettiği görülmektedir (Higgins ve Duxbury, 1992). İşlerine tutkun çalışanlar, işlerinden daha fazla doyum sağlamakta, sağlıklı bir iş ortamı ve yüksek bir iyi oluş düzeyinde bulunmaktadırlar (Rothmann, 2008). Bu yüksek iyi oluş düzeyi, yaşamlarının geneline yansıtılabilmekte ve yaşam doyumlarının artmasına da katkı sağlamaktadır. Bu nedenle işi bireysel özelliklerle uyumlu bir şekilde severek yerine getirme; iş doyumunu ile birlikte yaşam doyumunun da artmasını sağlayabilmektedir.

1.1.4. Yaşam Doyumunun Sonuçları

Yaşam doyumunun önemi, sonuçları açısından değerlendirildiğinde daha iyi açıklanabilecektir. Yaşam doyumunu yüksek mutlu bireylerin; sosyal ilişkilerinin kuvvetli olması, güçlü romantik ilişkiler geliştirebilmeleri, intiharı düşünmemeleri ve yaşama sevinci taşımaları, kavramın etkilerini ortaya çıkarmaktadır (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005). Mutlu bireylerin arkadaş sayısının daha yüksek olduğu, girişken ve sağlıklı oldukları ve evliliklerinde de yüksek doyum sağladıkları saptanmıştır (Prieto, Diener, Tamir, Scollon ve Diener, 2005). Bireylerin yüksek iş performansı göstermeleri ve örgütlerine daha iyi uyum sağlamaları da yaşam doyumunun olumlu etkileri arasında yer almaktadır (Sirgy, Michalos, Ferris, Easterlin, Patrick, ve Pavot, 2006).

Yaşam doyumunu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde birçok değişkenle ilişkisi olduğu görülmüştür. Bu değişkenler; işle ilgili doyum faktörleri (iş ve kariyer

doyumunu, algılanan iş stresi), iş dışı doyum faktörleri (aile, evlilik, boş zaman ve sağlık doyumunu) ve bireysel özellikler olarak gruplandırılabilir (Erdogan vd., 2012). Yaşam doyumunu araştırmalarında incelenen değişkenler arasında, bireysel özellikler ve iş dışı etkenler öne çıkarken; örgüt ve yönetim alanı ile ilgili konuların yeterince araştırma konusu yapılmadığı görülmektedir.

Yaşamın büyük bir bölümü çalışma hayatında geçmekte ve bu süre artış eğilimindedir (Ören ve Yüksel, 2012). İş koşullarının sürekli bir değişim içerisinde olması ve artan rekabet nedeniyle iş yaşamı; iş dışındaki yaşamı da etkilemektedir. Çalışanlar yarım kalan işlerini evde tamamlayabilmekte ve gün içinde fırsat bulamadıkları iş görüşmelerini akşam saatlerinde, ailelerine ve kendilerine ayırdıkları zaman süresinde gerçekleştirebilmektedirler. Bu durumda aile ile geçirilen zaman ve bireyin kendisine ayırdığı boş zamandan bir bölümü yine işe ayrılmış olmaktadır. İş yaşamının özel yaşama etkisi davranışlar üzerinden de olabilmektedir. Yönetici konumunda uzun süre çalışmış olan kişilerin, aile bireylerine yönelik emredici davranışlar göstermesi de iş yaşamının özel yaşam üzerindeki etkisine örnek verilebilir. Bununla birlikte iş dışı yaşamın da iş yaşamı üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Özel hayatında sorun yaşayan bir çalışan, kendini işine verememekte ve verimli çalışmamaktadır. İş yaşamı ve iş dışı yaşam arasındaki bu etkileşim iş doyumunu da etkilemektedir. Yaşam doyumunun önemli bir kısmının iş doyumunu ve iş performansı ile ilgili olduğu görülmekte ve bu durum alan yazın çalışmaları ile de desteklenmektedir (Dikmen, 1995; Keser, 2005; Jones, 2006; Orhan, 2015; Asit ve Şahin Kıralp, 2017).

Yaşam doyumunun örgütsel sonuçlarına bakıldığında, işten ayrılma niyeti (Rode vd., 2007) ve çalışan tükenmişliği (Haar ve Roche, 2010) ile negatif ilişkili olduğu görülmektedir. Çalışanların işten ayrılma niyetine sahip olmaları örgütte sorunların olduğunun işareti olarak görülebilir. İşten ayrılma niyeti her zaman işten ayrılmakla sonuçlanmayabilir. Bu çalışanlar, işlerine devam ettiklerinde görevlerini ihmal edebilir ve düşük performans gösterebilirler (Ayhan, 2013). Düşük performans gösteren çalışanların işten ayrılma niyetleri

örgüt açısından olumlu karşılanabilirken; katma değer üreten nitelikli çalışanların örgütten ayrılmaları bilgi, tecrübe ve maddi kayıplara neden olabilmektedir (Amah, 2009). Çatışan hedefler, artan anlaşmazlıklar, çalışma ortamında görülen rekabetin şiddetindeki artış ve öne çıkma çabaları bireyleri olumsuz etkilemekte ve bu durum tükenmişlik sorunu ortaya çıkarmaktadır (Altay, Gönener ve Demirkıran, 2010). Yaşam doyumunu artırıcı çabaların, tükenmişliği azalttığına yönelik bulgulara çeşitli çalışmalarda rastlanmıştır (Chan, 2011; Bozkurt, Demirhan ve Bal, 2016). Bu açıdan, yaşam doyumu yüksek çalışanların işlerinde de mutlu olmaları ve yüksek performans göstermeleri beklenebilmektedir.

Yaşam doyumunun örgütsel sonuçları mutlu çalışanlar odağında da incelenebilmektedir. Örgütler verimli bir çalışma ortamı sağlayabilmek için çalışanlarının mutluluğu üzerine yatırımlarını artırmaktadırlar (Proto, 2016). Çalışanların mutluluğu sağlandığında yaratıcılıklarının arttığı, inovatif çalışmalara yönlendikleri ve performanslarının arttığı görülmektedir (Erez ve Isen, 2002). Neşe, doyum, memnuniyet ve coşku gibi olumlu duyguları sıkça deneyimleyen bireylerin kariyerlerinde de başarılı oldukları görülmüştür (Boehm ve Lyubomirsky, 2008). Bir üretim tesisinde gerçekleştirilen uzun zamana yayılmış bir çalışmada iş doyumunu artırıcı bir standart sapma değişimin; saat başına üretilen katma değerde % 6,6 artışa yol açtığı gözlenmiştir (Bockerman ve Ilmakunnas, 2012).

Alan yazın incelendiğinde yaşam doyumunun çoğunlukla bağımlı değişken olarak çalışmalarda yer aldığı ve yaşam doyumunu yordayan değişkenlerin çalışma konusu yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmada da yaşam doyumunu yordadığı düşünülen psikolojik sermaye kavramı bağımsız değişken olarak yer almıştır. Söz konusu değişken, alan yazın destekli olarak aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

1.2. PSİKOLOJİK SERMAYE

Araştırmada, bağımsız değişken olarak yer alan psikolojik sermaye kavramının yaşam doyumuna etkisi incelenmektedir. Bu bölümde kavram; yaklaşımları ve boyutları ile birlikte alan yazın çalışmalarıyla desteklenerek açıklanmaya çalışılmaktadır.

1.2.1. Psikolojik Sermaye Kavramı

Cüceloğlu (1991) psikoloji bilimini, davranışları ve davranışların altında yatan süreçleri inceleyen bilim dalı olarak tanımlamaktadır. Psikoloji biliminde araştırılan konular arasında birey sağlığı öne çıkmakla birlikte alan genişlemeye devam etmektedir. Psikoloji biliminin gelişim süreci yeni kavramların ortaya atılmasına yol açmıştır. Psikolojik sermaye kavramı da psikoloji biliminde yaşanan gelişim sürecinde ortaya çıkan pozitif psikoloji yaklaşımı kapsamında ortaya çıkmıştır. Pozitif psikoloji, hayatı yaşamaya değer yapan bilimsel çalışmalar olarak da görülmektedir (Peterson ve Byron, 2008). Psikolojik sermaye; “psikoloji” ve “sermaye” olmak üzere iki yönüyle ifade edilebilmektedir. Kavram, “psikoloji” yönü açısından ele alındığında genel itibariyle bireyin kendini tanıması ve hedefleri doğrultusunda geliştirmesi olarak ifade edilebilmektedir (Luthans vd., 2007a). Diğer taraftan kavrama, “sermaye” açısından bakıldığında sahip olunan varlıklara odaklanan ekonomik sermaye yerine; bilgi birikiminin öne çıktığı beşeri sermayeye odaklandığı görülmektedir. Psikolojik sermaye kapsamında yer alan sosyal sermaye ise bireylerin iletişim kurdukları ve sahip oldukları kişi ağı olarak ifade edilebilmektedir (Luthans vd., 2007b). Envick (2005) psikolojik sermayeyi tanımlarken geleneksel sermaye türlerinden yola çıkmış ve örgüt açısından değerlendirdiği kavramı; “bireyin sosyal, beşeri, ekonomik sermayesini başarılı bir şekilde örgüte taşıma kabiliyeti” olarak tanımlamıştır. Ayrıca psikolojik sermayenin takdir ve olumlu duygular üzerine kurulmasının bireylerin doyumuna da olumlu katkı sağladığını belirtmiştir. Diğer taraftan psikolojik sermaye, “çalışanların merkeze alındığı” bakış açısıyla da tanımlanmıştır. Bu yönüyle kavram, çalışanın kendini tanıması

ile ilgili olup geliştirilebilir ve güçlü yönlerine odaklanmaktadır (Narcıkara, 2017). Özellikle, tecrübe ve eğitimle geliştirilebilen güçlü yönlerin belirlenmesi ve geliştirilmesi hedeflenmektedir (Çetin ve Basım, 2012). Çalışanların geliştirilmesinde teknik eğitimlerden daha çok psikolojik gelişimlerinin desteklenmesinin daha etkili olacağı düşünülmektedir (Briner, 2000). Bu açıdan psikolojik sermaye, çalışanların güçlü yönlerinin geliştirilerek ortaya çıkarılan pozitif gelişme hali olarak ifade edilebilmektedir (Akçay, 2012; Luthans ve Youssef-Morgan, 2007).

Örgütler geleneksel olarak finansal, yapısal veya teknolojik unsurlarla rekabet etmeyi tercih etmektedirler. Ancak hızlı değişimin yaşandığı günümüz koşullarında geleneksel rekabet unsurları, eskisi kadar etkili olamamaktadır. Bununla birlikte hızlı değişim; rekabetin taklit edilemez ve önemli bir unsuru olarak insan kaynağını öne çıkarmaktadır. Bu nedenle, örgütlerin sürdürülebilirliği ve rekabet güçleri açısından çalışanların duygusal ve zihinsel gelişiminin desteklenmesi önemli hale gelmiştir. Bu kapsamda çalışanların psikolojik sermayelerinin geliştirilmesinin, örgütler ve çalışanlar açısından ortak fayda oluşturacağı düşünülmektedir. Psikolojik sermayenin geliştirilmesi için öncelikle kavramla ilgili yaklaşımların incelenmesine ihtiyaç görülmüştür. Aşağıdaki bölümde psikolojik sermaye yaklaşımları, birey ve örgüt odağında incelenmeye çalışılmıştır.

1.2.2. Psikolojik Sermaye Yaklaşımları

Psikoloji biliminin, sağlık sorunu yaşayan insanlara odaklanması ve sağlıklı bireylerin gelişimlerine yönelik ihtiyaçlarına yetememesi, pozitif psikolojinin bir bilim olarak ortaya çıkmasını etkilemiştir (Topaloğlu ve Özer, 2014). Psikolojinin uzun süre ihmal ettiği; “insan yaşamını iyileştirmek” ve “bireylerin üstün yeteneklerini geliştirmek” hedefleri; Seligman (1998) öncülüğünde yeniden çalışma konusu olmaya başlamıştır. Psikolojide ortaya çıkan bu olumlu bakış nedeniyle akıma “pozitif psikoloji” adı verilmiştir. Bu akımın temelleri ise Rogers ve Maslow gibi araştırmacıların “İnsancıl Psikoloji Kuramı” çalışmalarıyla

atılmıştır (Burger, 2006). Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) pozitif psikolojiyi; insanların yaşamlarını anlamsız olarak algıladıkları dönemlerde ortaya çıkan patolojik sorunların önüne geçmek ve yaşam kalitelerini yükseltmek amacıyla kullandıkları olumlu duygularının ve pozitif kişilik özelliklerinin incelendiği bir kavram olarak tanımlamışlardır. Pozitif psikoloji; bireylerin güçlü yanları ile üstünlüklerinin ortaya çıkarılmasını ve verimliliklerinin artırılmasını hedeflemektedir (Seligman, 1998). Pozitif psikolojinin temel noktasında sorumluluk, ümit, yaratıcılık, bilgelik, cesaret ve ileri görüşlülük gibi olumlu özellikler bulunmaktadır. Bu açıdan, pozitif psikolojinin amacının, bireylerin psikolojik sağlığını artırarak genel iyi oluş düzeylerinin korunması olduğu da söylenebilir.

Bireyler, yaşamlarının büyük bir bölümünü örgüt sistemleri içerisinde geçirmektedirler. Bu amaçla örgüt şartlarının iyileştirilerek çalışanların daha iyi bir psikoloji ile çalışmalarını sağlamak amacıyla birçok araştırma yapılmıştır. Pozitif psikoloji konusunda yapılan çalışmalar örgüt alanına yöneldiğinde pozitif örgütsel psikoloji yaklaşımı gelişmeye başlamıştır. Bu yaklaşım ise pozitif örgütsel davranış ve pozitif örgüt okulu kavramlarının ortaya atılmasını sağlamıştır (Roberts, Spreitzer, Dutton, Quinn, Heaphy ve Barker, 2005; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a). Pozitif örgüt okulu, merhamet ve erdem gibi kişilik özelliklerine odaklanırken; pozitif örgütsel davranış, bireylerin geliştirilebilir yönlerini ortaya çıkaran ve değişim sürecinde örgütlerine ve çevreye uyumlarını sağlayan pozitif konulara odaklanmaktadır (Brandt, Gomes ve Boyanova, 2011). Bu kapsamda pozitif örgütsel davranış; örgüt performansını yükseltmek için insan kaynaklarının güçlü taraflarına ve psikolojik kapasitelerine odaklanmaktadır (Luthans, 2002a). Bu şekilde, pozitif örgütsel davranış kavramının performans gelişimine yönelik araştırılması, çalışanların güçlü yönleri ve psikolojik kapasitelerinin yeni bir sermaye türü olarak ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu gelişimle birlikte, beşeri ve sosyal sermaye kavramı üzerine derinleşen araştırmalar “psikolojik sermaye” (psychological capital) kavramının alan yazında gelişmesine yol açmıştır (Larson ve Luthans, 2006).

Alan yazın incelendiğinde, psikolojik sermayenin özelliklerini tanımlamada bireydeki dört farklı kapasitenin öne çıktığı görülmektedir. Bu kapasiteler ise genel olarak psikolojik sermayenin boyutları olarak ifade edilmiştir (Nelson ve Cooper, 2007). Aşağıda, psikolojik sermayenin alan yazında öne çıkan dört boyutuna yer verilmiştir.

1.2.3. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Psikolojik sermaye kavramı; öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarından oluşmakta olup alan yazında geliştirilebilir ve ölçülebilir bir kavram olarak bireyin psikolojik durumu ve bu durumun gelişim kapasitesi şeklinde ifade edilmektedir (Scheier ve Carver, 1992; Snyder, 1994; Luthans ve Youssef-Morgan, 2004; TÜresin Tetik, Oral Ataç ve Köse, 2018; Acar ve Soydemir, 2019). Öz yeterlilik; güçlülere açık olma ve amaca ulaşmak için çabalama isteği, umut; amaca ulaşabilmek için strateji ve planlama desteği, iyimserlik; olumlu durumların etkisini artırma, psikolojik dayanıklılık ise stres verici durumdan ve olumsuz olaydan kurtarma ve durumu koruma olarak ifade edilmektedir (Page ve Donohue, 2004; Keleş 2011).

Psikolojik sermaye boyutları, sabit ve değişmez olarak kabul edilen kişilik özellikleri (Eryılmaz ve Ercan, 2011) ile karıştırılabilmektedir. Psikolojik sermaye boyutları, geliştirilebilir olmaları yönüyle kişilik özelliklerinden ayrılmaktadırlar (Stajkovic ve Luthans, 1998). Geliştirilebilir özellikleri ile öne çıkan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık kavramları aşağıda kapsamlı olarak incelenmektedir.

1.2.3.1. Öz Yeterlilik (Self Efficacy)

Öz yeterlilik kavramının temelleri Bandura'nın (1977) kapsamlı araştırmalarına ve ortaya koyduğu sosyal öğrenme teorisine dayanmaktadır. Öz yeterlilik; bireyin belirli bir görevi başarmak için bilişsel kaynaklarını harekete geçirmesi (Stajkovic ve Luthans, 1998) ve bulunduğu koşullar çerçevesinde kendi

yetkinliğine yönelik algısını (Wood ve Bandura, 1989) ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile öz yeterlilik; bireylerin nasıl düşündüklerini, nasıl motive olduklarını, nasıl davrandıklarını ve neler hissettiklerini belirlemektedir. Bireylerin hedeflerine ulaşabilmek için tercih ettikleri yolu yönetebilmeleri konusunda öz becerilerine yönelik algıları, öz yeterliliklerini ifade etmektedir (Singh, 2009). Bireylerin öz yeterlilikleri ile birlikte zorluklar karşısında ihtiyaç duydukları mücadele etme kapasiteleri de gelişebilecektir. Bireyler mücadele etme kapasitelerinin üzerinde olduğunu düşündükleri faaliyetlerden kaçınırken, başarabileceklerini düşündükleri faaliyetleri yüklenmektedirler (Bandura, 1977). Bireyin zorluklar ile başa çıkmada eksik olduğunu düşünmesi ve yapabilecekleri konusundaki korkuları; öz yeterlilik algısını düşürmektedir (Bandura, 1983). Bu durum, bireyleri daha pasif hale getirebilmektedir. Bireylerin zorluklarla mücadele edebilmeleri ve daha aktif hale gelmeleri için öz yeterliliklerinin geliştirilmesi önemli görülmektedir.

Öz yeterlilik düzeyi yüksek çalışanların, zorlu işlere giriştikleri ve yüksek hedefler belirledikleri görülmektedir (Luszczynska, Dona ve Schwarzer, 2005). Bu çalışanlar, karşılıklarına çıkan meydan okumalardan kaçınmak yerine, onların üzerine giderek başarılı olma konusunda çaba göstermektedirler. Öz yeterlilik algısı yüksek bireylerin zorluklarla yüzleştikleri durumlarda, hedeflerine yılmadan ve azimle devam etmelerinde; yüksek içsel motivasyona sahip olmaları yardımcı olmaktadır (Luthans vd., 2007b). Öz yeterlilik, bireyin kendine güvenmesi, başarıyı deneyimlemesi ve bir hedef karşısında kendisini başarılı olacağına ikna etmesi şeklinde özetlenebilir.

Öz yeterlilik gibi bireylerin hedeflerine ulaşmalarında etkili bir diğer psikolojik sermaye boyutu olan umut da bireylerin içsel kaynaklarını kullanması ile ilgili görülmektedir. Öz yeterlilik mevcut ve gelecek hedeflerle ilgili iken umut daha çok geleceğe odaklanmaktadır (Larsen, Edey, Lemay, 2007). Bireyin psikolojik sermayesini geliştirme kapsamında ölçülebilen ve bireylere kazandırılabilen bir alt özellik şeklinde ifade edilebilen umut, aşağıda kapsamlı olarak ele alınmaktadır.

1.2.3.2. Umut (Hope)

Umut boyutunun temelinde, pozitif psikolog Charles Rich Snyder (2002)'in araştırma teorileri yer almaktadır. Umut, istenilen hedeflere ulaştırıcı yolları belirleme ve bu araçları kullanma yönünde bireyin kendini motive edebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Snyder, 2002). Umut; araç (agency) ve yollar (pathways) şeklinde iki alt boyuttan oluşmaktadır (Snyder, 1995). "Araç", amaca yönelik azim/kararlılık/irade gücü; "yollar" ise hedeflere ulaştırıcı yolların planlanması şeklinde açıklanabilir. Umut yeteneğinin temel unsuru, ulaşılabilir olarak kabul edilen hedeflere ulaşma beklentisidir (Snyder, Lehman, Kluck ve Monsson, 2006). Umutlu bireyler, bağımsız düşünme özellikleri gereği, amaca yönelik yüksek bir özerkliğe ihtiyaç duymaktadırlar. Umut seviyesi yüksek bireyler, bir sorunla karşılaştıklarında çözüme odaklanırken; umut seviyesi düşük bireyler düşüncelerinin olumsuz etkisinde kalarak harekete geçememekte ve olumsuzlukların üstesinden gelmekte başarısız olmaktadır (Snyder, Irving ve Anderson, 1991).

Umut ile iyimserlik birbirleri ile çok yakın anlama sahip görülmekle birlikte iyimserlik ile gelecek arasında kurulan ilişki daha fazladır. Bireyin; umutlu ve iyimser olduğunda hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaşma gayreti de artmaktadır (Bailis ve Chipperfield, 2012). Başarıya ulaştırıcı yollardan biri olan iyimserlik, psikolojik sermayenin bir boyutu olarak aşağıda incelenmektedir.

1.2.3.3. İyimserlik (Optimism)

İyimserlik genel anlamda, iyi şeylerin olacağına yönelik inanç olarak ifade edilmektedir (Strauss, Niven, McClelland ve Cheung, 2015). Luthans vd., (2007) ise kavramı; geçmişte yaşanan, an içinde yaşanmakta olan ve gelecekte yaşanacak olayların oluş nedenini pozitif yönde açıklama olarak tanımlamaktadır. İyimserlik başka bir ifadeyle; bireyin dışsal olayları olumlu yönde yorumlamasına aracılık eden bir eğilimdir. İyimser bireyler olumsuz sonuçları olan bir olayı dış nedenlere bağlamakta; içinde buldukları durumu,

olaya özgü ve geçici olarak görmektedirler (Luthans vd., 2007). Bu şekilde pozitif kalabilen bireylerin, gelecek konusunda endişe etmedikleri; olumlu sonuçlanan olayları ise kişisel algıladıkları düşünülmektedir. Olumlu sonuçlanan olayları kişisel özelliklerine bağlı gören bireylerin, kişisel özelliklerin kalıcı kabul edilmesi açısından benzer olayların da olumlu sonuçlanacağını bekledikleri düşünülmektedir.

Bireylerin iyimser ya da kötümser olmaları gelecek konusundaki öngörülerini ve beklentileri ile ilgilidir. İyimser bireyler, arzuladıkları olayların gerçekleşmesini bekleyen; kötümser bireyler ise hep olumsuz düşünceler içinde olan ve istemedikleri şeylerin gerçekleşeceğine inanan bireyler olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2007; Bilge, 2012). Bireylerin gelecekte bekledikleri ve inançları başarı durumlarını etkilemektedir. Bireylerin iyimserliği, engellerle karşılaştıklarında bakış açılarını olumlu yönde etkileyerek başarıya ulaşmalarını desteklemektedir (Beal lii, Stavros ve Cole, 2013; Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005). Kötümser bireyler ise engeller karşısında baştan yenilgiyi kabullenmekte ve mücadele azmi göstermemektedirler (Seligman, 1998). Dolayısıyla iyimser bireylerin kötümser bireylerden daha başarılı oldukları ve zorluklarla daha iyi mücadele edebildikleri söylenebilmektedir.

Mücadele gerektiren bir zorluk karşısında iyimser bireylerin çok daha fazla dayanıklılık gösterdiği belirtilmektedirler (Synder ve Lopez, 2002). Bu açıdan iyimserlik, zorlu durumlarda başa çıkmada dayanıklılığı destekleyen etkili bir bilişsel faktör olarak da görülebilmektedir (Tusaie, 2001). Psikolojik sermayenin bir diğer boyutu olan psikolojik dayanıklılık, alan yazından destek alarak aşağıdaki başlıkta açıklanmaya çalışılmıştır.

1.2.3.4. Psikolojik Dayanıklılık (Resilience)

Psikolojik dayanıklılık, bireyin önemli bir değişim, sorun veya risk ile başarılı bir şekilde mücadele edebilme yeteneği olarak açıklanabilmektedir (Kavi ve Karakale, 2018). Günümüzün yönetici ve çalışanları; hızlı değişen ve stres

düzeyi sürekli artma eğiliminde olan iş ortamına psikolojik dayanıklılık ile uyum sağlamaya çalışmaktadırlar (Luthans, 2002b). Psikolojik dayanıklılık, zor durumlarla mücadelenin ötesinde, pozitif bir bakışla denge durumuna ulaşmak ve daha üst psikolojik sermaye düzeyine geçmek şeklinde de ifade edilebilmektedir (Meyers, Woerkom, Reuver, Bakk ve Oberski, 2015).

Psikolojik dayanıklılık daha kapsamlı olarak; zorluk, çatışma, başarısızlık gibi olumsuz olaylarda olduğu kadar, olumlu gelişmelerde ya da artan sorumluluklar karşısında da kontrol sağlamaya etki eden, zamanla değişebilen, bireysel ve çevresel faktörlerin etkisiyle geliştirilebilen pozitif psikoloji kapasitesi olarak tanımlanabilmektedir (Luthans ve Youssef-Morgan, 2007; Avey, Luthans ve Jensen, 2009). Dayanıklılığa özgü durumlar, bir engelle karşılaşıldığında uyum sağlamaya çalışmak ve beraberinde gelişen olaylar olarak bilinmektedir (Youssef-Morgan ve Luthans, 2015). Diğer bir ifade ile psikolojik dayanıklılık; bireylerin, sıkıntılı durumlardan kolay ve hızlı bir şekilde çıkabilmeleri, olumsuz durumlara uyum sağlayabilmeleri ve problem çözme becerilerini etkili bir şekilde kullanabilmeleri olarak da tanımlanabilmektedir (Luthans ve Youssef-Morgan, 2007).

Dayanıklılık, yaşamda görülen stres kaynaklarına karşı uyum sağlamada büyük önem taşımaktadır (Friborg, Hjemdal, Rosenvinge ve Martinussen, 2003). Bu açıdan psikolojik dayanıklılık, bireyin olumsuz etkilerin ortaya çıkmadan önceki normallik seviyesini yakalayabilmesine yardım eden, stres ve sıkıntı ile başa çıkma kabiliyeti olarak da tanımlanabilmektedir (Masten, 2009).

Öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık birlikte bir bireyin psikolojik sermayesini oluşturmaktadır. Bireyler ve örgütlerle ilgili birçok değişkenin psikolojik sermaye ile ilişkisi bulunmaktadır. Aşağıdaki bölümde psikolojik sermayenin öncülü durumunda olan bu değişkenler alan yazında yer alan çalışmalarla incelenmektedir.

1.2.4. Psikolojik Sermayenin Öncülleri

Alan yazında psikolojik sermayenin sonuçlarına öncüllerinden çok daha fazla odaklanıldığı görülmektedir. Psikolojik sermayeyi etkileyen öncül değişkenlerin araştırılması da kavramın daha iyi anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Bireysel farklılıklardan olan proaktif kişilik ve duygusal zeka yanında kavramsal etkenler olan algılanan örgütsel destek, hizmetkar liderlik ve işin anlamlılığı ile psikolojik sermaye arasında olumlu ilişkinin olduğu görülmüştür (Clarence, Viju, Jena ve George, 2021).

Bitmiş (2014) çalışmasında duygusal zekânın psikolojik sermayeyi anlamlı ve güçlü bir şekilde etkilediğini, çalışanların algıladığı destek düzeyinin artması ile birlikte psikolojik sermaye düzeylerinin de yükseldiğini ortaya koymaktadır. Bu durum Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008) tarafından ortaya konulan araştırma sonuçları ile de uyum göstermektedir. Bireylerin duygularını algılayabilme, değerlendirebilme ve düzenleyebilmesi duygusal zekası ile gerçekleşmektedir (Salovey, Mayer ve Caruso, 2002). Duygusal zekanın iş performansı ve iş doyumunu üzerinde de olumlu etkisinin olduğu görülmüştür (Wong ve Law (2002). Çalışanlar, örgütleri tarafından desteklendiklerini algıladıklarında, örgütlerine olan güvenleri artmakta ve ihtiyaç duymaları halinde örgütlerinin desteğine kavuşabileceklerini hissetmektedirler (Özdevecioğlu, 2003). Bunun sonucunda, algılanan örgütsel desteğin, çalışanların psikolojik sermayelerini de olumlu etkilediği görülmüştür (Cömert ve Yürür, 2017; Büyükgöze, 2014).

Girişimcilerle yapılan bir çalışmada ise psikolojik kaynak olarak belirtilen cesaretin; psikolojik sermayeyi olumlu etkilediği görülmüştür (Bockorny ve Youssef-Morgan, 2019). Cesaretli çalışanların, diğerlerine göre daha fazla kendilerine güven duydukları, daha fazla risk alabildikleri ve belirsizlikleri daha olumlu bir şekilde karşılayabildikleri düşünülmektedir. Belirsizliğin ve stresin yoğun yaşandığı durumlarda dayanıklı çalışanların, görevlerini daha iyi yerine getirebildiği görülmektedir (Klohn, 1996).

Çalışanlar, buldukları koşullara göre geleceklerini şekillendirme çabasına girişebilmektedirler. İşyeri koşullarının ve yönetim şeklinin çalışanlar üzerindeki etkisi bilinmektedir. Girişimcilerle gerçekleştirilen bir çalışmada örgüt iklimi, örgütsel adalet ve otantik liderliğin psikolojik sermayeyi olumlu etkilediği görülmüştür (Wang, Tsai, Tsai, Huang ve Cruz, 2018). Söz konusu çalışmada mesleki stresin de psikolojik sermayeyi olumsuz etkilediği saptanmıştır. Görevin karmaşıklığı gibi iş özelliklerinin de psikolojik sermaye üzerinde etkisi görülmüştür (Avey, 2014). Görev karmaşıklığı arttıkça psikolojik sermayenin olumsuz etkileneceği beklenmektedir. Böylece, örgütler işlerin daha anlaşılır şekilde yeniden tasarlanması ile çalışanlarının psikolojik sermayelerini geliştirmeyi sağlayabileceklerdir.

Örgütsel adalet ve öz kendilik algısının psikolojik sermaye ile ilişkili olduğu görülmüştür (Koçak, 2019). Örgütsel adalet, örgütsel yönetim alanında ödül ve ceza dağıtımı, karar alma uygulamaları, çalışan yönetici ilişkilerindeki adaletle ilişkili görülmektedir (Folger ve Cronpanzano, 1998). Örgütsel adaleti olumlu algılayan bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin de yüksek olduğu görülmüştür (Totawar ve Nambudiri, 2014). Öz kendilik algısı bireyin yetkinlikleri, becerileri ve uğraş alanları ile ilgili kendisine yönelik bireysel değerlendirmesi olarak ifade edilebilmektedir. Öz kendilik algısının kariyer başarısı yanında iş ve yaşam doyumu ile ilişkili olduğu görülmüştür (Hirschi, 2011). Öz kendilik algısı olumlu olan bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin de yüksek olduğu düşünülmektedir (Luthans, Vogelsesang ve Lester, 2006).

Çalışan niteliği ve tecrübelerine uygun değişimler sonucu işin yeniden tasarlanması ve çalışan verimliliğinin artırılması amacıyla iş özellikleri modeli geliştirilmiştir (Hackman ve Oldham, 1980). Modelde görev kimliği, beceri çeşitliliği, özerklik, görevin önemi ve yönetimde geri bildirim olmak üzere beş iş özelliği yer almaktadır (Nicholson, 2010). Bu özelliklerin psikolojik sermaye ile olumlu ilişkisinin olduğu görülmüştür (Sameer, Amin ve Mohamad, 2019). Bu

özellikler geliştirildiğinde psikolojik sermayenin de olumlu etkileneceği ve sonuçlarının örgüt ve çalışan açısından olumlu olacağı düşünülmektedir.

1.2.5. Psikolojik Sermayenin Sonuçları

Hızlı değişen iş koşulları, örgütleri ve çalışanları da değişime zorlamaktadır. Değişim, rekabetin yoğunlaşmasına yol açmakta ve örgütleri uyum sağlamaya zorlamaktadır (Avolio, Kahai ve Dodge, 2000). Örgütler, bu duruma uyum sağlamak için yaratıcılık ve uyum becerileri yüksek çalışanların istihdamına önem vermeye başlamışlardır (Lin ve Wang, 2005). Bu noktada psikolojik sermaye gelişiminin, örgüt ve çalışan hedeflerine katkısı önemli hale gelmiştir. İşgücü arzı tarafında ise çalışanlar anlamlı işlerde rol almak istemektedirler (Martin, 2005). Çalışanların psikolojik sermayeleri ile işin anlamlılığı arasında ilişki bulunmaktadır (Sutrisno ve Parahyanti, 2018). Çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri yüksek ve işleri onlar için daha fazla anlamlı olduğunda; işlerine daha fazla önem vermeleri beklenmektedir. Bu durum, çalışanların yüksek performans göstermelerine katkı sağlamaktadır (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010).

Psikolojik sermayenin yaratıcılık, öznel iyi oluş, yaşam doyumu, iş doyumu, iş becerikliliği ve cesaret gibi birçok değişkenle ilişkili olduğu görülmektedir (Luthans vd., 2007; Cenciotti vd., 2016; Bhat, 2017; Bockorny ve Youssef-Morgan, 2019). Psikolojik sermayenin işe tutkunluğa olumlu etkisinin olduğu ve bu ilişkide iş becerikliliğinin de aracı rol oynadığı görülmüştür (Shin, Hur ve Kang, 2018; Andini, 2019). İşlerine tutkun çalışanların yüksek performans göstermeleri beklenen bir durumdur. Bu nedenle işe tutkunluk üzerine birçok araştırma gerçekleştirilmiştir (Schaufeli, 2012; Aryanti, Sari ve Widiana, 2020). Psikolojik sermayenin çalışanın kendine güvenine ve yaptığı işlerin olumlu sonuçlanmasına yönelik beklentilerine katkısının, işine tutkunlukla sarılmasına etki edebileceği düşünülmektedir.

Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı ve bireysel performansı olumlu; tükenmişlik duygusunu ise olumsuz etkilediği görülmektedir (Bitmiş, 2014). Öz yeterliliği yüksek bireylerin örgütsel bağlılığının da yüksek olduğu görülmüştür (Arya, Sharma ve Singh, 2012). Ayrıca, psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme ve algılanan örgütsel desteği olumlu ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür (Erdem, Gökmen ve Turen, 2015). Başka bir çalışmada, psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkilediği ve değişime karşı direncin bu değişkenler arasında düzenleyici rol oynadığı görülmüştür (Beal lii vd., 2013). Öğrencilerin araştırıldığı bir çalışmada ise psikolojik sermayenin stresi azaltarak öznel iyi oluş düzeyini olumlu etkilediği görülmüştür (Rioli, 2012). Spor koçları ile yapılan bir çalışmada psikolojik sermayenin yaşam doyumunu olumlu etkilediği görülmüştür (Bhat, 2017).

Psikolojik sermayenin, çalışanların performansları ile iş ve yaşam doyumlarına etkisi bulunmaktadır (Rioli, 2012; Abbas, Raja, Darr ve Bouckenoghe, 2014; Bhat, 2017). İş doyumunun çalışan ve örgütler açısından sağladığı faydalar, alan yazında fazlaca yer almasına yol açmıştır (Hansen, Buitendach ve Kanengoni, 2015). Psikolojik sermaye ve iş doyumunu ilişkisinin araştırıldığı birçok çalışmada değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011; Newman, Ucbasaran, Zhu ve Hirst, 2014; Lorenz, Beer, Koch ve Heinitz, 2016). Çalışanların iyimserlikleri ve bireysel becerileri kaynaklı başarı beklentilerinin, iş doyumlarında etkili olduğu düşünülmektedir. Bu şekilde, gelecekte umutlu olan ve kendilerini yeterli hisseden çalışanların daha iyi performans göstermelerinin, iş ve özel yaşamlarındaki başarılarına katkı sağlaması beklenmektedir. Çalışanların hedeflerine ulaşma konusunda ısrarcı olmaları, karşılaştıkları zorlukları kabullenerek üstesinden gelme konusunda çaba göstermeleri onları başarıya ulaştıracaktır. Psikolojik sermayenin iş ve dolayısıyla yaşam doyumuna etkisinde ilişkili kavramlar da araştırma konusu olmuştur. Cenciotti vd. (2016) çalışmalarında psikolojik sermayenin iş doyumunu üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin tam aracı olduğu belirtilmiştir. Bu sonuç iş becerikliliğinin, birey kazanımları ve psikolojik değerlendirmelerle ilişkisi açısından yaşam doyumunu

üzerinde de etkili olacağını düşündürmektedir. Böylece çalışmada, psikolojik sermayenin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracı rolü araştırılmak istenmiştir.

1.3. İŞ BECERİKLİLİĞİ

Dünya nüfusundaki hızlı artış ve ekonomide yaşanan değişim; örgütleri ve çalışanları önemli ölçüde etkilemektedir. Uyum sağlama ve proaktif davranma konusundaki ihtiyaçlar; örgütler ve çalışanlar üzerindeki baskıları da artırmaktadır. Bu baskılarla başa çıkabilme ve iş yaşamındaki beklentilerin karşılanabilmesine katkı sunabilme açısından iş becerikliliğinin yönetim alanına önemli kazanımlar sunması beklenmektedir. Değişen koşullara uyum sağlayabilme açısından örgüt-çalışan uyumu anahtar rol oynamaktadır. Bu nedenle iş becerikliliğinin örgüt ve çalışanlar tarafından doğru kavranabilmesi önemli görülmektedir. İlerleyen başlıklarda iş becerikliliği kavramı; tarihsel gelişimi, yaklaşımları, boyutları, öncülleri ve sonuçları ilgili alan yazın çalışmaları ile desteklenerek açıklanmaya çalışılmıştır.

1.3.1. İş Becerikliliği Kavramı

Örgütler, hızlı değişim gösteren bir çevre içinde bulunmaktadır. Bu durum onları artan rekabetle baş etmeye yönelik yeni dinamikler geliştirmeye sevk etmektedir. Bu dinamiklerin başında, örgütler için önemi sürekli artan; çalışanlar yer almaktadır. Çalışanlar işlerini önemsiz ve anlamsız gördüklerinde, kendilerini değersiz hissetmektedir. Bu durum onların etkililiğini ve verimliliğini de olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, çalışanların işlerini yeniden tasarlamalarına, iyi ilişkiler geliştirerek işlerine anlam kazandırmalarına ihtiyaç görülmektedir. Böylece çalışanların iş ve yaşam doyumlarının da artacağı beklenmektedir. Çalışma ortamının, çalışanların proaktif davranış gösterebilmeleri için uygun koşulları taşıması gerekir. Aşan ve Erenler (2008) çalışmalarında, çalışanların istekleri ile işin niteliklerinin uyum gösterdiği durumda iş doyumunun ortaya çıkabileceğini belirtmişlerdir. Berg, Dutton ve Wrzesniewski (2013) çalışanların iş doyumlarını artırmak amacıyla işlerini yeniden tasarlama çabasına giriştiklerini ve iş becerikliliğinin bu çabayı desteklediğini ortaya koymuşlardır.

İş Becerikliliği kavramı, ilk kez Wrzesniewski ve Dutton (2001)'un araştırmalarıyla alan yazında yer almaya başlamıştır. Her ne kadar bu kavram Kulik, Oldham ve Hackman (1987) tarafından kullanılmış olsa da, çalışanların işlerini şekillendirme ve kişisel inisiyatife yapılan vurgu nedeniyle iş becerikliliği kavramının farklılaştığı kabul edilmiştir (Oldham ve Hackman, 2010). Alan yazın incelendiğinde iş becerikliliği ile ilgili araştırmaların Kuzey Amerika ve Avrupa ülkelerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013). Kuzey Amerika'daki iş becerikliliğine dair araştırmaların çoğu Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından ortaya atılan modelleri kullanırken, Avrupa'da yürütülen araştırmalarının çoğunluğunun çerçevesini; İş Talepleri ve Kaynakları (JD-R) modeli oluşturmaktadır (Bakker, Tims ve Derks, 2012). Her iki görüşün de ortak paydasında yer alan iş becerikliliği; kişinin işine yönelik algısını değiştirerek veya fiziksel değişiklikler yoluyla işini şekillendirdiği bireysel bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Demerouti ve Bakker, 2014; Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

Alan yazında “İş becerikliliği” kavramı henüz tartışılmaya başlanmadan önce çalışanların işlerinde daha etkili olabilmelerine yönelik bazı kavramların çalışıldığı görülmektedir. Bu kavramlardan biri olan “personel güçlendirme”; çalışanları işin gerçek sahibi yapma hedefi ve kararların çalışanlarca alınması (Sağlam Arı, 2014) yönleri açısından iş becerikliliği boyutları ile benzerlik göstermektedir. Personel güçlendirme sonrası, çalışanların karar alma süreçlerine katılma düzeylerinin artmasıyla, örgüt faaliyetlerine daha aktif katılım gösterme konusunda cesaretlenmeleri hedeflenmektedir (Ergeneli vd., 2007). Personel güçlendirmenin bireysel ve çevresel unsurları birlikte taşımasına (Sağlam Arı, 2014) benzer bir yaklaşımla iş becerikliliği kavramının da bireysel ve çevresel unsurlarla ilişkili olduğu görülmektedir.

İş becerikliliği kavramını alan yazına kazandıran Wrzesniewski ve Dutton (2001) kavram için ‘ustalık, sanat, zanaat, hüner, maharet, beceri, ustalıkla işlemek’ anlamlarına gelen ‘*craft*’ kelimesini kullanmayı tercih etmişlerdir. Çalışanları; “*job crafters*” yani ‘işin ehli/ustası’ anlamında tanımlamışlardır. Bu tanımlarda, çalışanların, işlerine anlam yükleyerek, yürütmek zorunda oldukları görevleri,

ilişkileri ve bilişsel süreçleri ‘ustalıkla’ şekillendirmelerini temel almışlardır. Nasıl ki bir el sanatları ustası; işlenmemiş malzemeyi değerli bir sanat eserine dönüştürüyorsa, iş becerikliliği gösteren çalışanlar da işlerini, örgütlerin koyduğu sınırlar ve işin kapsamı içinde kalarak da olsa, kendi yorumlamalarına göre şekillendirebilmekte ve işlerine anlam yükleyebilmektedirler. Quintanilla, Brief ve Nord (1991) iş becerikliliği kapsamında işin anlam kazanması sürecini, bireyselliğe dayandırırken; Wrzesniewski ve Dutton (2001) iş yerinde başkalarıyla ilişki kurarak da işe anlam kazandırılabilirliğini savunmuşlardır. Otellerin karşılama bölümünde, genellikle uzun süreler ayakta kalarak sürekli aynı işlemleri yapan bir ön büro görevlisi işini; sıkıcı ve yorucu olarak görebilir. Diğer taraftan, kendisini “otelin yüzü” olarak görerek işine anlam katma ve örgütünün imajına olumlu katkı sağlama duygusu; işini eğlenceli ve daha az yorucu hale getirebilir. Bu şekilde iş becerikliliği; iş ortamındaki psikolojik ve sosyal ilişkilerin etkisiyle, işe yeni bakış açıları kazandırma şeklinde de ifade edilebilir (Bakker vd., 2012).

Berg vd. (2010) çalışanların iş becerikliliği davranışı göstermelerinin temelinde üç tür bireysel gereksinim olduğunu belirtmektedir. Bu gereksinimler; (1) işe yabancılaşma gibi olumsuz sonuçlardan kaçınmak için işinde kontrol sağlama, (2) başkaları tarafından onaylanma ve (3) başkalarıyla bağ kurma ve iletişime geçme şeklinde belirtilebilir. Dolayısıyla iş becerikliliği; çalışanların kendi anlayış ve motivasyonlarına göre; işlerinin ilişkisel ve fiziksel nitelikleri üzerinde, kendi gereksinimlerini karşılamaya yönelik başlatmış oldukları değişim olarak da tanımlanabilir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Diğer bir ifadeyle iş becerikliliği; çalışanların iş talep ve kaynaklarını kişisel hedefleri doğrultusunda değiştirmektir (Tims vd., 2012). Bu doğrultuda örgütler; çalışanların bireysel hedefleri ile örgüt hedeflerini aynı yönde buluşturmaya çaba göstermelidirler.

Parsons (1909) bireylere, güçlü yanlarına ve değerlerine uygun iş fırsatlarını tercih etmeleri önerisinde bulunmuştur. Bu çalışma ile iş ve çalışan uyumu konusunun geliştirilmesine katkı sunulmuştur. İş ve çalışan uyumu hem çalışanlar hem de işverenler açısından talep edilmektedir. Gelişmiş insan

kaynakları bölümleri, iş gerekleri ve işgücü taleplerini bu hedef doğrultusunda hazırlamaktadırlar. İş gereklerinin yalnızca yönetim açısından ele alınmayarak çalışanların da proaktif katkı sağlayabildikleri sürece dönüşmesi “İş Talepleri ve Kaynakları” modeliyle de desteklenmektedir. Model, tüm iş özelliklerini, iş talepleri ve iş kaynakları olarak iki geniş kısımda sınıflandırmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007). İş talepleri; çalışanlara fizyolojik ya da psikolojik maliyetler doğuran ve onlardan beklenen fiziksel ve zihinsel (bilişsel ve duygusal) çaba ya da beceriler şeklinde tanımlanmaktadır (Karasek, 1979). İş kaynakları ise iş talepleri, fizyolojik ve psikolojik maliyetleri azaltan; iş hedeflerine ulaşmayı, kişisel gelişimi ve öğrenmeyi destekleyen; fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel nitelikler olarak tanımlanmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007). Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli (2001), Bakker ve Demerouti (2007) ve Tims vd. (2012) tarafından geliştirilen modelin teorik çerçevesi içinde iş becerikliliği; “çalışanların, iş talepleri ve iş kaynakları ile kişisel yetenekleri ve ihtiyaçları arasında denge kurmak için yapabilecekleri değişiklikler” olarak yer almaktadır.

Tims vd. (2012) bu model çerçevesinde iş becerikliliğinin (1) iş kaynaklarının artırılması; (2) zorlu ve merak uyandıran iş taleplerinin artırılması ve (3) engelleyici iş taleplerinin azaltılması şeklinde üç boyutunu ortaya koymuşlardır. İş kaynaklarına, daha fazla özerklik kazanmak, iş arkadaşları ve yöneticilerden tavsiye ve iş performansı konusunda geri dönüş almak; iş taleplerine ise; ağır iş yükü ve başkalarıyla iletişime geçme yükümlülükleri örnek olarak verilebilir. Böylece, çalışanlar iş talepleri ile iş kaynaklarını dengeleme yoluna giderek iş becerikliliklerini arttırabilmektedirler.

İş becerikliliği; iş kaynaklarından faydalanma arayışı, zorlayıcı ve mücadele gerektiren işlere talip olma ve ağır iş yükleri gibi iş taleplerini azaltma şeklinde üç bölümde sınıflandırılabilir (Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli ve Hetland, 2012). Petrou vd. (2012) iş kaynaklarından faydalanma arayışına; işteki özerkliği artırma ve iş arkadaşlarından geri dönüş alma durumunu örnek vermişlerdir. Çalışmalarında, zorlayıcı işlere talip olma davranışlarına, yeni ve

zorlu hedefler için istekli olma ve daha fazla sorumluluk talep etmeyi; iş taleplerini azaltma davranışlarına da iş yükünü dengeleyerek özel yaşamın olumsuz etkilenmesini önleme çabasını örnek olarak vermişlerdir.

Wrzesniewski ve Dutton (2001) iş becerikliliği kavramını ilk olarak ortaya koyduklarında; görev becerikliliği, ilişkisel beceriklilik ve bilişsel beceriklilik alt kavramları ile açıklamışlardır. Sonraki yıllarda iş becerikliliği kavramına yönelik artan ilgi bu alanda çalışmaların yaygınlaşmasına yol açmış ve kavram farklı yaklaşımlarla da açıklanmaya çalışılmıştır.

1.3.2. İş Becerikliliği Yaklaşımları

Sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan yönetim yaklaşımı ve iş yapma davranışları çok önemli bir değişim geçirmiştir. Kendi kendini yöneten ekiplere yönelik artan ilgi, tersine mühendislik ve diğer örgütsel yenilikler; bilişim teknolojisindeki ilerlemelerin olanaklı hale getirdiği esneklik ile birleştiğinde, işlerin karmaşıklığı da önemli ölçüde artmıştır (Demerouti ve Bakker, 2014). Hızlı değişim ve artan rekabet nedeniyle örgütsel performansı sağlamada örgüt-çalışan uyumu ve çalışan motivasyonu kavramları öncelikli konular haline gelmiştir. Böyle bir çevrede sabit iş tanımları, değişime uyum sağlamayı geciktirebilmektedir. İş tanımlarının da değişen koşullara göre yeniden tasarlanması ve çalışanların bu değişime uyum sağlaması gerekmektedir. Bununla birlikte, bazı iş kollarında daha durağan bir iş çevresi ve sabit iş tanımları görülmesi de mümkündür. Böyle koşullarda bile çalışanların işlerini yeniden tasarlama konusunda istekli olabildikleri görülmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

Bilgi tabanlı bir ekonomiye geçiş, küreselleşme, kültürel çeşitlilik, yenilikçi teknolojilerdeki artış, sanal takımlar ve esnek iş koşulları gibi konular işin yeniden ele alınışını önemli şekilde etkilemektedir. Kadınların işgücündeki payı ve çalışanların kültürel çeşitliliği artarak devam etmektedir. Artan çeşitliliğin de etkisiyle çalışanların, işin yeniden tasarımında daha aktif rol almaları beklenmektedir.

İşin yeniden tasarımıda geçmişte görülen yukarıdan aşağıya yönelik ve her duruma benzer çözüm geliştirme şeklindeki yaklaşım yerini; bireylerin etkilerine açık ve aşağıdan yukarıya yönelik bir yaklaşıma bırakmaya başlamıştır (Hornung, Rousseau, Glaser, Angerer ve Weigl (2010). Bu dönüşümde hızlı değişen iş çevreleri, teknolojideki gelişim ve iş gereklerinde bilek gücünden beyin gücüne geçiş gibi etkenler öne çıkmaktadır.

İş süreç ve tanımlarının etkili bir şekilde tasarlandığı ve çalışma koşullarının iyi olduğu durumlarda, çalışanların motivasyon ve verimliliklerinde artış beklenmektedir. Diğer taraftan; çalışma koşullarının idealden uzaklaştığı durumlarda çalışanların nasıl davranacakları konusu da tartışılmaktadır (Parker ve Ohly, 2018). Böyle durumlarda çalışanların görevlerini kısmen de olsa seçerek, işlerinin içeriğini değiştirme ve işlerine anlam yükleme konusunda iş tasarımlarına aktif olarak katkı verebilecekleri düşünülmektedir (Wrzesniewski, Dutton ve Debebe, 2003).

İş tasarımıda; iş, görev ve rollerin yapılandırılması ile birlikte söz konusu tasarımın birey, grup ve örgüt üzerindeki etkileri ele alınmaktadır (Grant ve Parker, 2009). İşlerin yukarıdan aşağıya bir yaklaşım olarak belirlenmesi ve koşullarının ortaya konulması aşamasında çalışanların etkilerinin olmaması, bu süreçte yalnızca işi yapma rolleriyle sınırlı olduklarını göstermektedir. İşin yeniden tasarımı sürecinde çalışanların iş yapma tarzları, iş tanımları ve koşullar yeniden gözden geçirilmektedir. Böylece, çalışanların değişim süreçlerinde etkin rol almaları, örgütün değişime uyum sağlama hedefine önemli katkılar sağlamaktadır. İşin yeniden tasarımıda genellikle çalışma ekiplerinin ve çalışanların özerkliğinin artırılması hedeflenmektedir. Bunun yanında, çalışanlar örgüt içinde ya da dışında, örgüt yönetiminden bağımsız olarak da işlerini tasarlayabilirler. Bu şekilde bir yeniden tasarım; belli bir zaman kısıtı ve proje mantığı çerçevesinde ortaya konulabilir.

İş becerikliliği; işin yeniden tasarımı ile doğrudan ilgili bir konudur. İşin yeniden tasarımıda geleneksel süreçler bağlamında, yukarıdan aşağıya yönelik

değişikliklerin çözemediği sorunlar bulunabilmektedir. İş becerikliliğinin çalışan merkezli olması ve aşağıdan yukarıya yönelik dönüşüm etkisi, bu sorunlara çözüm olabilecektir. Geleneksel iş tasarım süreçlerinin; hızlı değişen iş çevresi koşullarına uyum açısından yeterli olmadığı görülmektedir. Geleneksel yaklaşım, iş yapılarındaki yapısal değişimleri iş ortamına entegre edememekten dolayı eleştirilmektedir (Grant ve Parker, 2009). Değişime uyumun çok daha önemli olmaya başladığı bu ortamda öncelikli hedef çalışanların uyumu olmalıdır. Böylece örgüt ve çalışan birlikte aynı hedefe yönelerek örgütsel performansın ve çalışan mutluluğunun artması sağlanabilecektir.

Çalışanların motivasyonu ve örgütsel performansın artırılmasında yukarıdan aşağıya yönlü örgütsel müdahaleler genellikle etkisiz görünmektedir (Muurlink, 2013). Değişimin farkında olan yenilikçi örgütler, aşağıdan yukarıya yeniden yapılanma ve iş yapma davranışlarını desteklemektedirler. Bu noktada, iş becerikliliği de çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışanlara işlerini tasarlama konusunda müdahale fırsatı sunması yönüyle örgütlere önemli katkılar sağlamaktadır. Çalışanların işlerini daha anlamlı, ilgi çekici ve tatmin edici hale getirme amacıyla proaktif davranışlar göstermeleri; işlerin yeniden tasarlanması konusunda örgütlere önemli katkı sunmaktadır. Yeni iş sistemlerinin doğurabileceği karmaşıklığın sadeleştirilerek iş koşullarının iyileştirilmesinde iş becerikliliği önemli faydalar sağlayabilmektedir (Demerouti ve Bakker, 2014).

Çalışanlar, görevleri arasından anlamlı seçimler yaparak, işlerinin içeriğini ve uygulama şekillerini değiştirebilirler. İşlerini tasarlama süreçlerinde aktif rol alabilmekte ve işlerine anlam yükleyerek motivasyonlarını artırabilmektedirler. Bu şekilde, çalışanların işlerini şekillendirmeye yönelik görevlerinde veya ilişkisel sınırlarında yaptıkları fiziksel ve zihinsel değişiklikler “iş becerikliliği” kavramı ile ifade edilmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). İş becerikliliğindeki fiziksel değişiklikler, işin alt parçalarının şeklinde, kapsamında veya sayısındaki değişikliklere atıfta bulunurken, zihinsel değişiklikler; çalışanın işe yönelik algısını değiştirmekle ilgilidir. Sınırları daha belirgin ve rutin olarak

görülen işlerde dahi çalışanlar, işin özü üzerinde bir miktar etki yaratabilmektedirler. İşin sınırları, anlamı ve kimliği tümüyle yönetim tarafından tasarlanamamaktadır. Yönetimin etkili olamadığı bu boşluk; iş becerikliliği ile doldurulabilmektedir.

İşin yeniden tasarımı sürecinde çağdaş yaklaşımlar; işin yapısı, görevleri, çevre koşulları ve sosyal yönlerini ele almaktadır (Grant ve Parker, 2009). İşin yeniden tasarlanmasında ilişkisel ve proaktif bakış öne çıkmaktadır. *İlişkisel bakış*; işlerin, rollerin ve görevlerin sosyal olarak her zamankinden daha farklı nasıl ele alındığına odaklanmaktadır. Grant ve Parker'a (2009) göre, işin yeniden tasarımının bireyselleştirilmesine yönelik hareketi yansıtan diğer bir çağdaş tasarım yaklaşımı ise proaktif bakıştır. *Proaktif bakış*, belirsizliklere dayanarak işin nasıl yapılacağını tahmin eden ve işi o yönde yapmak için inisiyatif alan çalışanların örgütler için artan önemini vurgulamaktadır. Proaktif bakış, çalışanların işlerini yürütme konusunda ortaya koyacakları değişiklikler için gerçekleştirdikleri öngörüler ve bu öngörülerden doğan eylemlerine odaklanmaktadır (Fay ve Frese, 2001). Tims, Bakker ve Derks (2012) iş becerikliliği ile işte gösterilen proaktif davranışlar arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Proaktif davranışlar iş performansı ve verimlilikle ilişkilendirilirken; iş becerikliliğinde çalışan-iş uyumu ve çalışanların motivasyonları öne çıkmaktadır. Örgütler çalışanlarını inisiyatif almaya, görevlerini ve iş ortamlarını aktif bir şekilde şekillendirmeye teşvik ederek hedeflerine daha kısa sürede ulaşabileceklerdir.

Değişime uyum sağlamaya çalışan örgütlerin çalışanlara yönelik bakışları da değişmeye başlamıştır. Örgütler artık çalışanların işlerinin bilişsel, fiziksel ve ilişkisel sınırlarını değiştirebilmelerine olanak tanımaya başlamaktadırlar. Çalışanların etki alanının genişletilebilmesi açısından yöneticilerin, her bir çalışan özelinde iş sözleşmeleri düzenlemeleri de önerilmektedir (Grant ve Parker, 2009). Böylece örgütler, değişime uyum sağlama hedefi doğrultusunda çalışanlarından azami ölçüde faydalanabileceklerdir. Örgüt yönetimleri işlerin yeniden tasarımında çalışanları teşvik edebilmektedir. Bu şekilde, çalışanların

da kendi yaklaşımlarını işlerine yansıtmaları; “iş becerikliliği” kavramının oluşmasına temel oluşturmaktadır.

Örgütler vizyonlarına ulaşmak ve misyonlarını gerçekleştirmek için fiziksel ve zihinsel çabalara ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyacı karşılamak için ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde niteliklere sahip çalışan istihdam etme çabasındadırlar. İşgücü tarafında ise örgütlerin taleplerini yerine getirme karşılığında belirli kazanımlar beklenmektedir. Örgütlerin çalışanlardan ve çalışanların da örgütlerden beklentileri karşılandığında, sağlıklı bir çalışan-iş uyumu ortaya çıkmaktadır. Bu uyumunun sağlanması hedefi doğrultusunda işin yeniden tasarımı yaklaşımının ve bu yaklaşımla bağdaşır modellerin geliştirildiği görülmektedir. İşin yeniden tasarımı yaklaşımı kapsamında Wrzesniewski ve Dutton, (2001) tarafından beceriklilik türleri temelinde açıklanan bir model sunulmuştur. Aşağıda bu modelle uyumlu bir şekilde iş becerikliliğinin boyutları açıklanmaya çalışılmıştır.

1.3.3. İş Becerikliliği Boyutları

Alan yazında iş becerikliliğinin farklı alt boyutlarla ele alındığı bilinmektedir. Tarihsel olarak incelendiğinde ilk olarak Wrzesniewski ve Dutton (2001) iş becerikliliğini; görev becerikliliği, ilişkisel beceriklilik ve bilişsel beceriklilik olarak üç boyut altında incelemişlerdir. Benzer şekilde isimlendiren ve üç boyutlu olarak inceleyen başka çalışmalar da sonraki yıllarda alan yazında yer almıştır (Ghitulescu, 2006; Slep ve Vella-Brodrick, 2013; Niessen, Weseler ve Kostova, 2016). Alan yazında iş becerikliliğinin alt boyutlarını farklı isimlendiren ancak yine üç boyut olarak ele alan çalışmalara da rastlanılmaktadır. Tims ve Bakker (2010) iş talepleri düzeyini artırma, iş talepleri düzeyini azaltma ve iş kaynakları düzeyini artırma şeklinde alt boyutlar önermişlerdir. Petrou vd., (2012) ise iş becerikliliğini Tims vd., (2012) tarafından önerilen iş talepleri ve kaynakları modeli (JD-R) çerçevesinde iş kaynakları arayışı, zorlayıcı iş talepleri arayışı ve engelleyici iş taleplerini azaltma şeklinde üç boyutlu olarak incelemişlerdir. Alan yazında iş becerikliliğinin iki boyutlu olarak incelendiği

çalışmalar da vardır. Leana, Appelbaum ve Shevchuk (2009) kişisel beceriklilik ve işbirlikçi beceriklilik; Berg, Grant ve Johnson, (2010) işteki beceriklilik ve iş dışı beceriklilik; Volman (2011) ilişkisel beceriklilik ve görev becerikliliği; Lichtenthaler ve Fischbach (2016) ise işte yükselme odaklı beceriklilik ve engelleri önleme odaklı beceriklilik olmak üzere iki boyutta iş becerikliliğini çalışmışlardır. Tims vd., (2012) iş becerikliliğini yeniden ele aldıkları çalışmalarında bu defa iş becerikliliğini; (1) sosyal ve (2) yapısal iş kaynaklarını artırma boyutları ile (3) zorlayıcı-güdüleyici iş taleplerini artırma ve (4) engelleyici iş taleplerini azaltma şeklinde dört boyutlu olarak incelemişlerdir. Nielsen ve Abildgaard (2012) ise iş becerikliliğini; zorlayıcı iş taleplerini artırma, sosyal iş taleplerini azaltma, sosyal iş kaynaklarını artırma, nicel iş taleplerini artırma ve engelleyici iş taleplerini azaltma şeklinde beş boyut altında incelemişlerdir.

Bu çalışmada ise Slep ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen ve Kerse (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan (1) görev becerikliliği, (2) ilişkisel beceriklilik ve (3) bilişsel beceriklilik alt boyutları ile ele alınan iş becerikliliği ölçeği kullanılmıştır. İş becerikliliği kavramını alan yazına kazandıran Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından önerilen üç beceriklilik türü ile ölçekte yer alan alt boyutların örtüşmesi ölçeğin tercihinde öne çıkmıştır. İş becerikliliği kavramını derinlemesine anlayabilmek ve alan yazında yer alan çalışmalarla destekleyerek kapsamlı bir şekilde inceleyebilmek için bu alt boyutlar aşağıda alt başlıklar halinde ele alınmıştır.

1.3.3.1. Görev Becerikliliği (Task Crafting)

Hackman ve Oldham (1976) tarafından ortaya koyulan iş özellikleri modeline göre kişilerin işlerini daha anlamlı bulmalarının farklı yolları bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; görev becerikliliği olarak ifade edilen; daha fazla ya da az görev alma, görev kapsamını genişletme ya da daraltma ile görevin icra edilme yöntemindeki değişiklikler şeklinde ifade edilmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Görev becerikliliği; belirli görevlere daha az ya da fazla zaman ayrılması

gibi aktif değişiklikleri de içermektedir. Aynı odayı birden çok çalışanın kullandığı çalışma ortamları oldukça yaygın görülmektedir. İşle ilgili de olsa telefon görüşmesi yaparken kendini rahat hissetmeyen çalışanlar olabilmektedir. Bu durum çalışanın telefon görüşmelerinde tutuk davranmasına ve performans kaybına neden olabilmektedir. Bu şekilde rahatsızlık duyan bir çalışanın, çalışma planını değiştirerek telefon görüşmelerini belirli saatlere ayarlayarak ayrı bir odayı kullanması görev becerikliliğine örnek olarak gösterilebilir. Böylece iş yapış şeklini değiştirerek hem kendini daha rahat hissetme hem de daha yüksek performans ile görüşmelerini gerçekleştirebilmektedir.

Geleneksel yaklaşımda işlerin yeniden tasarımı, yukarıdan aşağıya yönlü olarak yönetimin etkisinde gerçekleştirilmektedir (Hornung vd. 2010). Ancak, yönetimin bilgisi dışında çalışanların da işlerini yeniden tasarladıkları durumlar bulunabilmektedir (Kulik vd., 1987). Çalışanların daha özerk davranışlar gösterebildikleri ortamlarda, işlerin hem örgüt hem de çalışanların kazanımlarını destekleyecek şekilde yeniden tasarlanması daha kolay olabilmektedir. Çalışanların işlerinde yönetimden çok daha fazla teknik bilgiye sahip olma durumu, işlerin tasarımında daha etkili rol alabileceklerini göstermektedir. Yönetim açısından ise işlerin yeniden tasarımında öncelikli konu; örgüt hedeflerine sunulacak katkı olmaktadır. Bu kapsamda örgüt hedeflerine hizmet etmeyen atıl görevlerin ayıklanması, hantal ve etkisi düşük görevlerin iyileştirilerek daha hızlı ve etkili hale getirilmesi yanında çalışanların da işlerini daha çok benimsemeleri sağlanabilecektir.

Yalın üretim; ürün tasarlama ve geliştirme süreçlerini sadeleştirerek kayıpları azaltmak, müşteriye sunulan değeri ve işletme karlılığını arttırmak amacını taşıyan sistem, kavram ve teknikler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Yalın Üretim Felsefesi, 2012). Yalın üretim yaklaşımının çalışanların iş tanımlarında da uygulanması, görevlerin daha etkili bir şekilde yerine getirilmesine katkı sunabilecektir. İş süreçlerindeki bu sadeleştirme yaklaşımı da görev becerikliliğine örnek olarak verilebilir.

Aşan ve Erenler (2008) örgüt politika ve uygulamaları ile iş yapılış şekillerinin, iş doyumunu etkileyen unsurlar arasında olduğunu belirtmişlerdir. İş yapılış şekillerinin çalışanların etkisiyle değiştirilerek iş doyumunun artırılması, görev becerikliliğinin örgüt hedeflerine de aşağıdan yukarıya bir yaklaşımla etki etmesine katkı sağlamaktadır. Sıkıcı işleri, çalışanların memnun olacakları bir duruma getirmenin bir yolu da o işleri yeniden tasarlamaktır. Bireyler genel olarak başkaları tarafından yönlendirilmek yerine kendi istek ve düşüncelerini hayata geçirmeyi isterler (Baliç, 2015). Bu açıdan çalışanların işlerine kendilerinin şekil vermeleri anlamıyla görev becerikliliğinin, iş ve yaşam doyumunda etkili olduğu düşünülebilir.

Bireyler, daha sağlıklı bir iş ortamı oluşturmak, motivasyonlarını geliştirmek ve daha iyi bir çalışan-iş uyumu sağlamak için işlerini şekillendirmektedirler (Petrou vd., 2012; Tims vd., 2012). Ancak görev becerikliliğinin ortaya çıkması için örgütün, çalışanların ve yönetimin değişimi desteklemesi gerekmektedir. Değişime uyum sağlamayı tercih eden örgütlerin çalışan-iş uyumunu da geliştireceği düşünülmektedir.

İş-çalışan uyumunun sağlanmasında çalışma arkadaşları ve yönetimle ilişkiler de önem taşımaktadır. Bireyler yeni iletişim kalıpları geliştirerek işlerini farklılaştırabilir ve kendilerine daha uygun koşulları oluşturabilirler. Çalışanların ilişkisel becerikliliği olarak ifade edilebilen bu kavram aşağıda ayrıntılarıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

1.3.3.2. İlişkisel Beceriklilik (Relational Crafting)

İlişkisel beceriklilik, iş ortamında ve özel yaşamda ortaya çıkan ilişkilerin özünde ve yönteminde bireylerin geliştirdikleri değişiklikler şeklinde ifade edilebilmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Çalışanların ortaya koydukları emeğe değer verilmesi; onların kendilerini daha iyi hissetmelerini sağlamaktadır. Çalışma arkadaşları arasında karşılıklı değer bilme davranışlarının görüldüğü durumlarda; örgütsel vatandaşlık, dayanışma, takım

çalışması ve özgecilik (diğerkâm) gibi olumlu kazanımlar sağlanmaktadır (Dik, Duffy, Allan, O'Donnell, Shim ve Steger, 2014). Bu kazanımlar da ilişkisel becerikliliğin önemine işaret etmektedir. Takım arkadaşlarının destekleyici davranışları yanında yöneticileriyle iletişim düzeylerinin de istenilen seviyede olması, çalışanların iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Aşan ve Erenler, 2008). İş doyumunun artırılması kapsamında ortaya konulan bu ilişki geliştirme durumları da ilişkisel becerikliliğe örnek olarak verilebilmektedir.

İlişkisel beceriklilik; çalışanların etkileşimlerinin nasıl, ne zaman ve kimlerle gerçekleştiğini açıklamaktadır. Bu etkileşimler yeni ilişkiler oluşturma, mevcut ilişkilerin çerçevesini belirleme ve diğer çalışanların iletişim tarzlarına uyum sağlama şeklinde olabilir. Wrzesniewski vd., (2003) çalışanların bulunduğu toplumun parçası olma duygusunu güçlendirmek amacıyla iş arkadaşlarını düzenli bir şekilde kahve içmeye ya da öğle yemeğine davet etmelerini, yeni ilişki geliştirmeye örnek göstermişlerdir. İletişim kurmak istenen çalışanın ilgisini çekecek konuların araştırılması ve bu bilgiyi kullanarak ortak noktalar üzerinden iletişimi şekillendirme çabası da ilişkisel uyum sağlamaya örnek verilebilir. Çalışma arkadaşlarının mevcut sıkıntılarını çözmeye ve onlara işlerinde yardımcı olmaya yönelik iletişim çabaları da örgüt içi uyum açısından çok önemli kazanımlar sağlayabilmektedir.

Böylece çalışanların çevresi ile geliştirdikleri iletişim kalıpları, hem kendi doyumları hem de örgüt hedefleri açısından önemli kazanımlar sağlayabilmektedir. İletişim gelişimi yanında, çalışanın işini benimsemesinde ve anlamlandırmasında etkili olan bilişsel beceriklilik kavramı aşağıda ele alınmaktadır.

1.3.3.3. Bilişsel Beceriklilik (Cognitive Crafting)

İşin anlamında yapılan algısal değişiklikler; işin bir bütünün parçası olarak algılanması yerine, işin bütününe bakarak örgüt hedefleri ile ilişki kurma ve büyük resmi görme şeklinde ifade edilebilmektedir (Wrzesniewski ve Dutton,

2001). Bilişsel becerikliliğin özünde yer alan “işe anlam katma” psikolojik güçlendirme kavramının bilişsel durumları arasında da yer almaktadır (Sağlam Arı, 2014). Böylece işlerine anlam katan bireylerin kendilerini daha güçlü hissederek, işlerini geliştirme yönünde daha aktif davranmaları sağlanabilecektir.

İşlerinin çalışanlara ifade ettiği anlam konusunda çalışanların tutumları farklı olabilmektedir. İşlerini yalnızca geçim sağlama aracı olarak gören çalışanlar olduğu gibi tecrübe ve sosyal konum kazanımı gibi faktörlerden dolayı işlerini anlamlı bulan çalışanlar da bulunmaktadır (Dik vd., 2014). İşin sağladığı sosyal konumun özel yaşamda da olumlu etkileri olabilmektedir. Bu şekilde sosyal konum sağlayan işler çalışanlara gelir kaynağı olmaktan çok daha fazla anlam ifade etmektedir. Gelir dışında başka kazanımlar sağlamayan işlerde dahi işe anlam katmak mümkün olabilmektedir. İşini yalnızca gelir elde etme aracı olarak gören bir çalışan; algısını “Bu iş sayesinde ailemin ihtiyaçlarını karşılayabiliyorum.” şeklinde değiştirebilir. Böylece işine, aile sevgisi çerçevesinde bir anlam kazandırmış olacaktır. Benzer bir şekilde; bir satış personeli, işini “firmanın cirosunu artıran bir faaliyet” olarak görmek yerine; “müşterilerin ihtiyaçlarını karşılayabilmelerine yardımcı olacak ürünleri onlara ulaştırma faaliyeti” şeklinde anlamlandırdığında, satış kotasını doldurma baskısını daha az hissedecektir. Çalışanların işlerini bu şekilde anlamlandırmaları, işlerinde farklılaşarak öne çıkmalarına ve kariyer yolculuklarında hızla ilerlemelerine yol açabilecektir.

Bir çalışan için işi; yaşamdan beklentileri ile uyumlu olduğunda anlam kazanmaktadır. Bu nedenle yapılan iş ve sağlanan doyum, genel olarak çalışanın yaşam doyumunu da etkilemektedir. Bu kapsamda iş becerikliliği, işi görev aşkıyla yapmaya ve böylece yaşam doyumunu artırmaya da yardımcı olacaktır (Dik vd., 2014). Çalışanların, güçlü yönlerini işlerinde kullanabilmeleri uyum yeteneklerini artırabilmektedir (Hansen, 2013). Çalışanların güçlü yönlerinin ortaya çıkarılması ve işlerine anlam katmaları konusunda kariyer danışmanları da destek olabilirler.

İş anılandırma konusunda ‐aşkınlık‐ (flow) da öne çıkan bir diğer kavramdır. Aşkınlık, çalışanların hedefe odaklandıkları, aşk ve şevkle çalıştıkları ve sonunda çoğunlukla başarıya ulaştıkları bir durum olarak tanımlanmaktadır (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2009). Bu durum, çalışanların yüksek beceriye sahip olmaları ya da zorlu ve mücadele gerektiren faaliyetlerde bulunmaları halinde ortaya çıkmaktadır. İş dışında bireyin aşkınlığı; genellikle resim, müzik gibi hobi benzeri sanatsal faaliyetlerde görülebilmektedir. Bu şekilde bir aşkınlık durumunun, iş ortamında da sağlanması çalışan ve örgüt açısından çok yönlü kazanımlar sağlayabilir. Bu yönüyle zorlu ve merak uyandıran iş taleplerinin olduğu durumlarda iş becerikliliğinin artması ve aşkınlıkla birlikte iş ve yaşam doyumunun da olumlu yönde etkilenmesi beklenmektedir.

1.3.4. İş Becerikliliğinin Öncülleri

Bireysel ve örgütsel bazı etkenler çalışanların işlerini kabiliyetleri, tercihleri ve ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirmeye teşvik edebilmektedir. Bu durum bireylerin iş becerikliliğini destekleyebilmektedir. Bireyin öz yeterliliğinin, beceri çeşitliliğinin ve geri besleme alabilme durumunun iş becerikliliğini olumlu etkilediği görülmüştür (Kanten, 2014b). Öz yeterliliği ve beceri çeşitliliği yüksek çalışanlar, yönetim ve iş arkadaşları tarafından geri besleme alabildiklerinde işlerini kendilerine göre daha uygun hale dönüştürebileceklerdir. Böylece iş tanımlarında değişiklikler yapma, yeni iletişim kalıpları geliştirme ve anlam zenginleştirme gibi yöntemlerle iş becerikliliğini geliştirildiğinde çalışan-ış uyumu da sağlanabilecektir (Kerse, 2018).

Wrzesniewski ve Dutton (2001) iş yerindeki özerklik ve karar serbestisi ile iş taleplerinin, iş becerikliliği davranışlarını yordadığını ortaya koymuşlardır. İş becerikliliğini yordayan değişkenler arasında; proaktif kişilik (Bakker vd., 2012); iş kontrolü (Lyons, 2008); görev bağımlılığı (Leana vd., 2009); görev karmaşıklığı (Ghitulescu, 2006) ve işin barındırdığı zorluklar da (Berg, Wrzesniewski ve Dutton, 2010) yer almaktadır. Lyons (2008) çalışmasında karar serbestisi ve iş becerikliliği davranışları arasında pozitif ilişki olduğunu

belirtmiştir. Bireysel ve örgütsel değişkenler çalışanların işlerinde değişiklikler yapabilmesine olanak tanıyabilmektedir. Kişiliğin (Roczniewska ve Bakker, 2016), liderlik tiplerinin (Bavik, Bavik ve Tang, 2017; Esteves ve Lopes, 2017) ve psikolojik sermayenin (Karabey & Kerse, 2017) iş becerikliliğini etkilediği görülmüştür.

İş becerikliliğinin; işteki performans, iş doyum ve işe tutkunlukla pozitif ilişkili olduğu görülmektedir (Leana vd., 2009). İş doyum düşük olan çalışanlar işlerini daha yapılabilir hale getirebilmek için iş becerikliliğine yönlenebilmektedirler (Tims, Bakker ve Derks, 2013).

1.3.5. İş Becerikliliğinin Sonuçları

İş becerikliliği konusundaki araştırmaların sayısının artmaya başlaması ile birlikte sonuçları konusunda da bulgular çeşitlenmektedir. Çalışmaların büyük bir bölümünde olumlu sonuçların öne çıktığı görülmüştür. Ghitulescu (2006) iş becerikliliği ve örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulmuştur. Bakker vd. (2012) iş becerikliliği ile işe tutkunluk ve iş performansı arasında pozitif ilişki olduğunu saptamıştır. Petrou vd. (2012) iş becerikliliği ile tükenmişlik arasında negatif ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Leana vd. (2009) iş becerikliliği ile iş performansı, iş doyum ve örgüte bağlılık arasında ilişki olduğunu göstermişlerdir. Standartlaşma ve iş bölümünün yüksek olduğu işlerde çalışanların işlerini yaparken yaratıcılık yeteneklerini gösterebilmeleri çok mümkün görünmemektedir. Buna karşın standartlaşma düzeyinin düşük olduğu sektörler, çalışanlara proaktif davranabilecekleri alan sunabilmektedir. Böylece işlerine yön verebilme olanağı bulan çalışanların göstereceği iş becerikliliğinin, olumlu etkilerinin de yüksek olacağı düşünülmektedir. Çalışanlar iş yaşamlarını proaktif olarak düzenlediğinde, öz kontrol duygusu yaşarlar ve bu durum öz yetkinlik düzeylerinin artmasına yol açar (Ercoşkun, 2016). Kendini yetkin bulan bir çalışan proaktif davranma konusunda daha atak olacaktır. Bu açıdan iş becerikliliğinin gelişmesine katkı sağlayan bireyin kendini kontrol etme duygusu; iyimserlik, öz yetkinlik ve psikolojik sermayenin diğer boyutlarının

desteklenmesini sağlayacaktır (Karabey ve Kerse, 2017). İş becerikliliğinin temelinde yer alan işin yeniden tasarımına yönelik davranışlar, çalışanların umut etme duygularının gelişimi ile de ilişkili görülmektedir. İşlerinde görev, ilişki ya da anlam değişikliğine giderek zor durumlarla baş etme yolunu seçen çalışanların psikolojik dayanıklılık duygusunun da gelişmesi beklenmektedir (Karabey ve Kerse, 2017).

İş becerikliliği davranışlarının olumlu çıktılarının olması yanında çalışan ve örgüt düzeyinde bazı potansiyel riskleri de bulunmaktadır. Çalışanların iş becerikliliği göstermesi sonucu işe tutkunluk düzeylerini artırma davranışları daha fazla görev alma ve sonucunda iş stresinde artışa neden olabilmektedir (Berg vd., 2010). Yönetim ve örgütün hedeflerinin doğru algılanmadığı (Berg vd., 2010; Tims, Bakker, Derks ve Van Rhenen, 2013) ve işlerin standartlaşma düzeyinin yüksek olduğu (Leana vd., 2009) durumlarda gösterilen iş becerikliliği davranışları da düşük performansa yol açabilmektedir.

İş becerikliliği konusunda yapılan araştırmaların önemli bir kısmında iş doyumu öne çıkan sonuçlar arasında yer almaktadır. Demerouti ve Bakker (2014) çalışmalarında, iş becerikliliği ile iş doyumu arasında olumlu ilişki olduğunu belirtmişlerdir. İş doyumunun artırılması konusu sanayi devrimi sonrasında işletme alanında da araştırılmış ve farklı anlayışlar açısından ele alınmıştır (Locke, 1969). Bilimsel yönetim anlayışına göre çalışanlarda iş doyumunu artırmak; olumlu duygusal tepki olarak görülmüş ve bunu sağlayacak tek etmenin parasal ödüller olduğu belirtilmiştir. Bu yaklaşımda çalışan, ne kadar iyi para kazanırsa, iş doyumu da o kadar yüksek olacaktır. Hawthorne araştırmacıları iş doyumunun sağlanması için paranın yeterli olmadığını; sosyal ödüllerin ve özendiricilerin sunulması gerektiğini belirtmişlerdir. Maslow (1943) 'un önerdiği ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde ise bireyin doyumu, beş aşama halinde ve hiyerarşik bir düzende sağlanmaktadır. Söz konusu teoride fizyolojik ve güvenlik gibi maddi yönü ağır basan ihtiyaçlar olduğu gibi sosyal ve saygınlık gibi ilişkisel yönü ağır basan ihtiyaçlar da bulunmaktadır. Herzberg, Mausner ve Snyderman (1959) ise devinim ve işin nitelikleri yaklaşımı olmak üzere iki dışsal

kaynak önermektedir. Önermelerinde iş doyumunun kaynağı, iş zenginleştirilmesi olarak öne çıkmaktadır. İş becerikliliği ise iş zenginleştirmenin de ötesinde çalışanların proaktif davranışlar göstererek işlerine anlam yüklemeleri ve bu çerçevede işlerini şekillendirmelerine katkı sağlamaktadır.

İş becerikliliğinin öncül ve sonuçlarına bakıldığında bireysel kazanımlar, kişisel özellikler vb. açılardan psikolojik sermaye; iş doyumunu, motivasyonu vb. açılarından ise yaşam doyumunu ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bu çerçevede araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik alan yazın incelemesi aşağıda yer almaktadır.

1.4. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Diener' e (1984) göre yaşam doyumu; bireyin mevcut yaşam koşulları ve kişisel standartlarına göre değişebilen dinamik bir yapıya sahiptir. Dinamik yapısı gereği yaşam doyumunun azaldığı ve arttığı durumlar sıkça görülmektedir. Yaşam süreçlerinde yaşam doyumunun genellikle pozitif yönlü dengede kalma eğiliminin olduğu görülmüştür. Bu eğilim özellikle; yaşam doyumunu azaltan olumsuz bir olay yaşandığında, doyumun yeniden artırılmasına yönelik durumlarda görülmektedir (Aşan ve Erenler, 2008). Bu açıdan yaşam doyumunu etkileyen değişkenlerin araştırılması, kavramı daha iyi anlamaya yardımcı olacaktır. Bireylerin psikolojik sermaye düzeyleri ve iş becerikliliklerinin; dinamik olarak ifade edilen yaşam doyumunu etkileyeceği düşünülmektedir. Bu bölümde, alan yazını incelemesinde ayrıntılı olarak anlatılan değişkenler ve bu değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik geçmiş çalışmalarda ortaya konulan bulgulara dayanarak öne sürülen hipotezler yer almaktadır.

1.4.1. Yaşam Doyumu ve Psikolojik Sermaye İlişkisi

Alan yazında yaşam doyumu ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye yönelik birçok çalışmaya rastlanmıştır (Bailey, Eng, Frisch ve Snyder, 2007; Gubta ve Shukla, 2018; Sabaityté ve Dirzyte, 2016). Bajwa, Abai, Couto, Kidd, Dibavar ve McKenzie (2018) Kanadalı mülteciler üzerinde yaptıkları çalışmalarında özellikle iyimserlik ve dayanıklılık alt boyutları başta olmak üzere psikolojik sermaye ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Araştırmacılar bu ilişkinin psikolojik sermayenin tüm alt boyutları ile birlikte başka çalışmalarda da irdelenmesini önermişlerdir. Hindistan'da spor koçları ile yapılan çalışmada da psikolojik sermaye ile yaşam doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Bhat, 2017). Çin'de üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmada; psikolojik sermaye ile yaşam doyumu arasında olumlu ilişki olduğu saptanmıştır. Söz konusu araştırmada yaşam amacının da psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide kısmen aracılık

etkisinin olduğu bulunmuştur (Zhang, Ewalds-Kvist, Li ve Jiang, 2018). Girişimcilerin cesaret ve yaşam doyumlarının incelendiği başka bir çalışmada ise psikolojik sermayenin aracılık etkisi anlamlı bulunmuştur (Bockorny ve Youssef-Morgan, 2019).

Genel anlamda psikolojik sermaye, faydalarını başarılı sonuçlara çevirmek için aracı mekanizmalara ihtiyaç duyan temel bir kaynağı temsil etmektedir (Luthans vd., 2007). İnsanların kişisel kaynaklar bakımından donanımlı olduklarını, bu kaynakları geliştirmek ve hedeflerine ulaşmak için somut davranış stratejilerine yatırım yapmalarını öneren *Kaynakların Korunması Teorisi* de bu düşüncüyü desteklemektedir (Hobfoll, 2012). Kendilerine değer verme ve saygı duyma özellikleri gelişmiş olan bireylerin kendilerini daha mutlu hissettiklerini gösteren çalışmalara rastlanmıştır (Diener ve Diener, 1995; Lyubomirsky ve Lepper, 1999; Schimmack, Oishi, Furr ve Funder, 2004). Çalışanların verimliliği konusunda yürütülen örgüt içi araştırmalarda da, çalışanların verimli olabilmeleri için sağlıklı ve mutlu olmalarının gerektiği ortaya çıkmıştır (Polatçı, 2014). Üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen çalışmalarda öz yeterlilik ile yaşam doyumları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür (Coffman ve Gilligan, 2002; Azizli vd., 2015). Sağlık yönetimi bölümü öğrencileri ile yapılan çalışmada, psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan umut ve iyimserlik ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmada, yaşam doyumunu en fazla etkileyen alt boyutun “iyimserlik” olduğu gözlenmiştir (İştar, 2019). Umut boyutunun çalışanların iş doyumları (Peterson ve Luthans, 2003), performansları, mutlulukları ve örgütlerine bağlılıkları (Youssef ve Luthans, 2007) ile olan ilişkisi ortaya çıkarılmıştır.

Jafari ve Hesampour (2017) yaşlı bakım evlerinde yaşayanlarla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu ilişkisini araştırmışlardır. Analiz sonuçlarına göre psikolojik sermayenin yaşam doyumunu üzerinde kısmen etkili olduğu ve yaşam doyumunu artırabilmek için psikolojik sermaye gelişiminin desteklenmesi gerektiği belirtilmiştir. Sabaityté ve Dirzyte (2016) de çalışmalarında işsiz gençlerin psikolojik sermaye, öz-duyarlılık ve

yaşam doyumları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Söz konusu araştırmada, psikolojik sermaye ile yaşam doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğu bulunmuştur. Alan yazın taramasında rastlanan araştırma bulguları doğrultusunda bu çalışmada, psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu ile ilgili olarak aşağıda yer alan hipotezler öne sürülmüştür.

H1: Psikolojik sermaye, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.

H1a: Öz yeterlilik, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.

H1b: Umut, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.

H1c: İyimserlik, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.

H1d: Psikolojik dayanıklılık, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.

1.4.2. Psikolojik Sermaye ve İş Becerikliliği İlişkisi

1998'de Amerikan Psikoloji Derneği başkanlığı görevini yürüten Martin Seligman, pozitif psikoloji olarak adlandırılan yeni bir psikoloji alanına öncülük etmiştir. Seligman (1998) psikolojinin tarihsel olarak çoğunlukla insan patolojisine odaklandığını vurgulamıştır. Araştırmacı, psikolojinin uzun yıllar ihmal edilen olumlu duygular, olumlu bireysel özellikler ve olumlu kurumlar olmak üzere üç kavramını vurgulamıştır. Pozitif psikoloji olarak tanımlanan bu olumlu bakış açısının işi yeniden tasarlamak, işe anlam katmak, yeni iletişim yolları geliştirmeye olumlu katkısının olacağı düşünülmektedir.

Kaynakların korunması teorisine göre, psikolojik sermaye düzeyi yetersiz (düşük psikolojik kaynaklar) olan insanlar, kaynak kaybını önlemede daha fazla motive olurlar. Bu amaca yönelik olarak, kendilerini geliştirmek ve zorlu hedeflere ulaşmak için çevrelerini değiştirmenin zorluğu nedeniyle, işlerine

yönelik korumacı stratejiler kullanabilirler. Diğer taraftan, daha yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip olan insanların (yüksek psikolojik kaynaklar) farklı davranışları harekete geçirme olasılıkları ve iş becerikliliği davranışları gösterme eğilimleri daha yüksek görülmektedir (Tims ve Bakker, 2010).

Psikolojik sermaye boyutlarından olan öz yeterliliği yüksek çalışanlar; kendilerine daha zorlayıcı standart ve hedefler koyma, yeteneklerini kanıtlama fırsatlarını arama ve gelişim fırsatlarına daha fazla odaklanma eğilimindedirler (Borgogni, Dello Russo, Petitta ve Vecchione, 2010; Mohammed ve Billings, 2006). Bu eğilimi destekler şekilde öz yeterliliği yüksek çalışanların işlerini yeniden tasarlamaya daha yatkın oldukları görülmektedir (Kanten, 2014a; Tims ve Bakker, 2010; Tims, Bakker ve Derks, 2014). Bu durum, öz yeterlilik ile iş becerikliliği arasında pozitif bir ilişki olduğuna işaret olarak görülebilir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan iyimserlik de; değişime hazır olma, görevleri dönüştürmede aktif rol alma ve risklerle yüzleşme yoluyla iş becerikliliğinin ortaya çıkışını daha fazla kolaylaştırmaktadır (Lyons, 2008). Hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmalarla yapılan bir çalışmada iş becerikliliğinin; psikolojik sermaye ile iş tatmini ve kariyer başarısı ilişkisinde aracı rolünün olduğu ortaya konulmuştur (Cenciotti vd., 2016). Aynı çalışmada; iş becerikliliğinin psikolojik sermaye düzeyini etkilediği de belirtilmiştir.

İş becerikliliğinin alt boyutlarından olan görev becerikliliğinde özerklik önemli bir etkiye sahiptir (Slemp, Kern ve Vella-Brodrick, 2015). İşlerinde özerkliğe sahip çalışanların, işleriyle ilgili belli bir kontrol gücüne sahip olmaları ve işlerine daha sıkı sarılmaları beklenebilir. Çalışanlar olumlu benlik hissi yaşamak hedefiyle iş hayatında da takdir edilmek ve onaylanmak isterler. Yönetim ve arkadaşları tarafından takdir edilen çalışanların da iş doyumlarının artması beklenebilir. Çalışanlara, işlerini özerk bir şekilde yapma ve inisiyatif alma konusunda yeterli alan açılmadığında, işleri ile yaşam tercihleri arasında uyum sağlamakta zorlanabilirler. Diğer taraftan, çalışanların görevlerini tanımlayan faktörlerin bağlayıcılığı ve yönetimin gözetiminde olma baskısı azaldıkça; iş becerikliliği daha çok gözlenebilecektir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

Bir çalışanın yeni görevlerde kapasitesini kanıtlayabilmesi, çalışma ortamındaki ilişkilerini geliştirmesi, öz kaynaklarını (ustalık deneyimleri, vicdani deneyimler ve sosyal ikna) ve öz yeterliliğini etkileyebilir (Bandura, Freeman ve Lightsey 1997). Benzer şekilde iş zenginleştirme; yeni davranış stratejilerinin öğrenilmesini teşvik etme, çalışanların hedeflerine ulaşmaları için alternatif yollar belirleme ve bunları kullanma konusunda öz yeterlilikleri geliştirilerek umut düzeyleri de artırılabilir (Teuber, 2019). Daha samimi bir ortamda çalışmak ve zorluklara karşı kullanılabilir kaynakları arttırmak, çalışanın dayanma direncini de artırabilir. Aynı zamanda, iş becerikliliği gösterenler tarafından geliştirilen ve doyumunu olumlu yönde etkileyen çalışma koşulları, işte meydana gelen olayların daha pozitif bir şekilde değerlendirilmesini sağlayarak iyimserliği güçlendirebilmektedir (Hobfoll, 2012). Böylece bir bireyin psikolojik kaynaklarının davranışsal sonuçları, bu kaynakların daha da artırılmasını sağlayarak bir kazanç döngüsünü harekete geçirebilir.

Çalışanların proaktif davranış göstermeleri, onların öz yeterliliği gibi özellikleri ile de ilgilidir (Bozbayındır ve Alev, 2018). Bir bireyin yeni bir görev karşısında kapasitesini kanıtlaması ve iş ortamında iyi ilişkiler geliştirmesi; uzmanlık deneyimi ve sosyal ikna becerisi gibi yönleri öz yeterliliğini etkileyebilir (Bandura vd., 1997). Psikolojik sermaye ile iş becerikliliğinin ilişkisi de bu açıdan önemli görülmüştür. Luthans ve Youssef-Morgan (2004) psikolojik sermaye boyutlarından olan iyimserliğin, geleceğe olumlu yaklaşma ve fırsatları kovalama davranışlarına etki ettiğini belirtmişlerdir. Quinlan vd., (2014) de çalışmalarında psikolojik sermaye düzeyinin özerklikle ilişkili olarak iş becerikliliğini olumlu yönde etkilediğini belirtmektedirler. Türkiye’de faaliyet gösteren şeker fabrikalarında çalışanlarla yapılan çalışmada psikolojik sermaye ile iş becerikliliği arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır (Karabey ve Kerse, 2017).

Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde psikolojik sermaye ile iş becerikliliği arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu dşnlmş ve aşağıda yer alan hipotezler ne sürülmüştür.

H2: Psikolojik sermaye, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.

H2a: Öz yeterlilik, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.

H2b: Umut, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.

H2c: İyimserlik, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.

H2d: Psikolojik dayanıklılık, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.

1.4.3. İş Becerikliliği ve Yaşam Doymu İlişkisi

Çalışanlar iş hayatlarına, özel hayatlarından daha fazla zaman ve emek harcar hale gelmektedirler. Bu değişimin çalışanların iş ve yaşam doyumlarına etkisinin incelenmesi örgütler açısından önemli bilgiler sağlayacaktır. Alan yazında iş becerikliliğinin iş doyumunu olumlu etkilediğini gösteren çalışmalara rastlanmıştır (Kirkendall, 2013; Thomassen, 2016). Ayrıca, iş doyumunun da yaşam doyumuna etkisi araştıran çalışmalara rastlanabilmektedir (Judge ve Locke, 1993). Aşan ve Erenler (2008) çalışmalarında; iş doymu ile yaşam doymu arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Aynı çalışmada işin; bireylerin ilgisini çeken, onların hoşlandığı ve sorumluluk alabildikleri bir yapıya sahip olduğunda, yaşam doyumunun artmasına etki edeceği sonucuna ulaşılmıştır. Steiner ve Truxillo (2011) çalışmalarında bir bireyin işi benimsemesinin (work involvement) iş doymu ve yaşam doymu arasında düzenleyici etkisinin olduğunu göstermişlerdir. Aynı çalışmada, iş becerikliliğinin bilişsel beceriklilik boyutu ile işi benimseme arasında da olumlu ilişki olduğu bulunmuştur.

İş becerikliliği ile yaşam doymu arasındaki ilişkinin iş doymu ile açıklanabileceği düşünülmüştür. İş doymu ve yaşam doymu ilişkisini araştıran çalışmaların (Bowling vd., 2010; Dikmen, 1995; Judge ve Locke, 1993; Judge

ve Watanabe, 1993) iş becerikliliğinin etkisine işaret olabileceği düşünülmüştür. Almanya, Hindistan ve Latin Amerika gibi farklı kültürlere sahip katılımcılardan sağlanan verilerle yapılan uluslararası bir çalışmada, iş becerikliliği yüksek çalışanların iş doyumlarının da yüksek olduğu bulunmuştur (Rotzinger, 2018). İşlerini tercihleriyle uyumlu olarak şekillendiren çalışanlar, bireysel ihtiyaçlara daha duyarlı bir iş ortamını yaratabilmektedir (Tims, Derks ve Bakker, 2016). Bu durum çalışanın, iş ve özel yaşamında yüksek doyuma ulaşabilmesini etkileyebilmektedir. Kerse (2017) çalışmasında; iş becerikliliğinin ve özellikle alt boyutlarından olan görev becerikliliğinin artmasıyla, duygusal tükenme düzeyinde azalma olduğunu saptamıştır. Bu bulgu da iş becerikliliğinin yaşam doyumuna olumlu etki edebileceğini göstermektedir.

Güney Afrika'da orta öğretim düzeyindeki okullarda görev yapan öğretmenlerle yapılan bir çalışmada iş becerikliliği ile öznel iyi oluş arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Peral ve Geldenhuys, 2016). Diener (1984) öznel iyi oluşu yaşam doyumunun da bir bileşeni olarak belirtmektedir. İşe tutkunluk ile iş becerikliliği arasındaki ilişki ile (Dubbelt, Demerouti ve Rispen, 2019; Siddiqi, 2015; Thomassen, 2016) işe tutkunlukla yaşam doyumunu arasındaki ilişki (Berg, 2016; Liu, Zeng, Chen ve Lan, 2019; Polo Vargas, Ríos, Ramírez-Vielma, Mebarak, Zambrano Curcio, Collazo, Calderin ve Guerra, 2019) birlikte ele alındığında; iş becerikliliği ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde iş becerikliliği ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik doğrudan bir ilişkiyi gösterir çalışmaya rastlanamamıştır. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi iş doyumunu, işi benimseme, proaktif davranma, özerklik, öznel iyi oluş ve işe tutkunluk gibi benzer kavramlarla yaşam doyumunu arasındaki ilişkilere yönelik bulgulardan yola çıkarak bu çalışmada, söz konusu değişkenlerle ilgili olarak aşağıda yer alan hipotezler öne sürülmüştür.

H3: İş becerikliliği, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.

H3a: Görev becerikliliği, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.

H3b: İlişkisel beceriklilik, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.

H3c: Bilişsel beceriklilik, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.

1.4.4. Yaşam Doyumu, Psikolojik Sermaye ve İş Becerikliliği İlişkisi

Örgütlerin rekabet edebilmeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri için değişime uyum sağlama özelliğine sahip olmaları gerekmektedir. Makine, teknik donanım ve sermaye gibi kaynaklara erişim kolaylaşırken; farklı becerilere sahip ve değişime uyum sağlayabilen çalışanlara ulaşabilmek giderek zorlaşmaktadır. Bu tür çalışanlara ulaşıldığında ise onları yalnızca iş ortamındaki durumları ile değerlendirmenin eksik kalacağı düşünülmektedir. Çalışan, psikolojik yönüyle işteki ve iş dışındaki birçok unsurdan etkilenmektedir. İşte yaşadığı bir olay özel yaşamını da etkileyebilmektedir. Aynı şekilde özel yaşamında etkilendiği bir olayın etkisini işine de yansıtılabilmektedir. İş ve özel yaşam arasındaki sınırların saydamlaşması örgütlerin çalışanları bir üretim kaynağının ötesinde değerlendirmesine yol açmaktadır. Böyle bir durumda çalışanların yaşam doyumlarının araştırılmasının daha önemli hale geldiği düşünülmektedir. Yaşam doyumuna etki eden değişkenlerin araştırılması, örgütsel yönetim alanına önemli katkılar sağlayabilecektir. Araştırmada, psikolojik sermayenin yaşam doyumuna etkisi incelenmektedir. Psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin sınırlarının daha belirgin hale getirilmesi amacıyla söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiye aracılık eden değişkenlerin araştırılmasına ihtiyaç görülmüştür.

Yaşam doyumunu, psikolojik sermaye ve iş becerikliliği değişkenlerinin birlikte araştırıldığı bir çalışmaya alan yazında henüz rastlanmamıştır. Psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalar ise kısıtlı sayıda da olsa bulunmaktadır (Jafari ve Hesampour, 2017; Youssef-Morgan ve

Luthans, 2015). Diğer taraftan, iş becerikliliğinin başka değişkenlerin incelendiği çalışmalarda aracı değişken olarak yer aldığı görülebilmektedir (Cenciotti vd., 2016; Coehoorn, 2017; Li, 2015; Oprea ve Iliescu, 2015; Rotzinger, 2018; Sen ve Dulara, 2017; van Wingerden ve Poell, 2017). Ancak, iş becerikliliğinin psikolojik sermaye ile yaşam doyumu ilişkisindeki aracılık rolünün araştırıldığı bir çalışmaya ne yerli ne de yabancı alan yazın çalışmalarında rastlanmamıştır.

Değişen pazar koşulları; uzmanlaşma yerine esnekliği öne çıkarmaktadır. Bu değişime uyum sağlama çabası nedeniyle örgütler; nitelikli insan kaynağını artırmayı hedeflemektedirler. Becerilerini pazardaki hızlı değişime göre geliştirebilen çalışanlar istihdamda kalabilmekte ve kariyer hedeflerine devam edebilmektedirler. Diğer taraftan, değişimin daha az hissedildiği ve görev tanımlarının fazla değişmediği işlerde çalışanlar, işlerine olumlu anlamlar yükleyerek motivasyonlarını artırabileceklerdir. Çalışanların proaktif davranmaları yönüyle iş becerikliliği gösterebilmeleri; psikolojik sermaye düzeyleri ile ilişkili görülmektedir.

Alan yazında rastlanan çalışmaların ışığında, psikolojik sermaye ve iş becerikliliği ile çalışanların yaşam doyumlarının da artacağı öngörülmektedir. Çalışmanın sonuçlarını genişletmek ve alan yazına daha fazla katkı sağlayabilmek için bu çalışmada, söz konusu değişkenlerle ilgili olarak aşağıda yer alan hipotezler öne sürülmüştür.

H4: İş becerikliliği, psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye aracılık eder.

H4a: Görev becerikliliği, psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye aracılık eder.

H4b: İlişkisel beceriklilik, psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye aracılık eder.

H4c: Bilişsel beceriklilik, psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye aracılık eder.

1.4.5. Demografik Değişkenlerle Araştırma Değişkenleri Arasındaki Düzenleyici İlişkiler

Psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye yönelik hipotezler önceki başlıklarda öne sürülmüştür. Bu değişkenler arasındaki ilişkilerde demografik değişkenlerin olası etkileri de bu başlık altında incelenecektir. Bu çalışmanın örneklemini teşkil eden konaklama sektöründe, çalışanların çoğunluğunun genç olması ile ilgili genel kabul yanında, eğitilmiş çalışan istihdamına yönelik eğilimin etkisinin de ölçülmek istenmesi nedeniyle bu araştırmada; yaş ve eğitim seviyesinin düzenleyici değişken olarak etkileri ele alınmıştır.

1.4.5.1. Yaş

Yaşam doyumunun araştırıldığı birçok çalışmada yaşın etkisi incelenmiştir. Gençlerin yaşam doyumunun daha yüksek olduğu konusunda toplumsal bir yargı görülmektedir. Alan yazında rastlanan araştırmalara göre ise bireyin yaşam döngüsünde bulunduğu konuma göre yaşam doyumu değişmektedir (Czikszenmihayli ve Hunter, 2003; Seligman, 2007; Proctor, Linley, Maltby, 2009). Yaşın yaşam doyumuna etkisinin orta yaş grubunda düşük; genç ve yaşlı grubunda ise yüksek olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Gwozdz ve Sousa-Poza, 2009; FitzRoy, Nolan, ve Steinhardt, 2011).

Yaş ilerledikçe bireylerin kendilerini değerlendirme yaklaşımları da değişmektedir. Bu değişim, yaşam doyumu üzerinde yaşın etkili olabileceğini düşündürmektedir. Hekimler üzerinde yapılan bir çalışmada 40 ve üzeri yaş grubunda olanların yaşam doyumları, 22-29 ve 30-39 yaş gruplarından daha yüksek bulunmuştur (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001). Benzer şekilde, TÜİK

tarafından gerçekleştirilen 2019 yılına ilişkin Yaşam Memnuniyeti Araştırmasında, en yüksek mutluluk oranı yüzde 58,5 ile 65 ve üzeri yaş grubunda görülmektedir. Buna karşın Özer ve Karabulut'a (2003) göre eski yaşantılarını anma dönemine giren yaşlı bireylerin yaşam doyumları olumsuz etkilenmektedir. Diğer taraftan, yaş ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilemediği çalışmalara da rastlanmıştır (Myers ve Diener, 1995).

Bu araştırmada, psikolojik sermaye ile yaş arasındaki ilişki incelenmiştir. Psikolojik sermaye değişebilir nitelikte olduğu için bireyin yaşam seyrinde farklı etkiler ortaya koyabilmektedir. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada yaş arttıkça psikolojik sermaye düzeyinin de arttığı belirlenmiştir (Bitmiş, 2014). Buna karşın Akçay (2012), çalışmasında yaş ile psikolojik sermaye arasında ters ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Alan yazında psikolojik sermayenin alt boyutları ile yaş arasındaki ilişkilere yönelik çalışmalara da rastlanmıştır. Werner ve Smith (1982) tarafından yapılan çalışmada, dayanıklılığın gelişmesinde çocukluk döneminin önemli rol oynadığı ortaya konulmuştur. Aynı çalışmada ailesinden ve bulunduğu çevreden destek gören bireylerin öz yeterliliklerinin de arttığı belirtilmiştir. Bunu destekler nitelikte; Erkmen ve Esen (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise çalışanların yaşlarının artmasıyla; öz yeterliliklerinin de arttığı belirlenmiştir. Erci, Yılmaz ve Budak (2017) tarafından yaşlı bireyler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada ise yaşam doyumu ve umut arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Bununla birlikte, bir başka çalışmada yaşça büyük bireylerin iyimserlik ve yaşam doyumlarının yüksek olduğu görülmüştür (Hırlak, Taşlıyan ve Sezer, 2017)

Bu çalışmalar ışığında yaşın, psikolojik sermaye ve alt boyutları ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynayabileceği düşünülmüştür ve aşağıda yer alan hipotezler öne sürülmüştür.

H5: Psikolojik Sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide yaş düzenleyici rol oynar.

H5a: Öz yeterlilik ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide yaş düzenleyici rol oynar.

H5b: Umut ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide yaş düzenleyici rol oynar.

H5c: İyimserlik ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide yaş düzenleyici rol oynar.

H5d: Psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide yaş düzenleyici rol oynar.

1.4.5.2. Eğitim Düzeyi

Eğitim seviyesi hemen her toplumda artma eğilimine devam etmektedir (Roser ve Ortiz-Ospina, 2016). Türkiye’de her yıl TÜİK tarafından açıklanan nüfus istatistiklerine bakıldığında 2008 yılında 6 yaş ve üzeri nüfusun % 5,5’ ini oluşturan üniversite mezunlarının, 2019 yılında nüfusun %13,9’ unu oluşturduğu görülmektedir. Eğitim seviyesini artırma çabalarının arka planında çalışma hayatında geliri artırma ve sosyal çevre kazanma gibi beklentilerin olduğu genel kabul görmektedir. Artan gelir ve genişleyen sosyal çevrenin ise yaşam doyumuna katkı sağladığı düşünülmektedir. Buna karşın yaşam doyumu ile eğitim düzeyi arasındaki ilişki konusunda birbirine çok zıt yaklaşımlar bulunduğu görülmektedir. Platon (2014), Devlet adlı eserinde ele aldığı mağara alegorisi ile gerçek bilgiye erişimin acı verdiğini ve bilgiyi aktarmanın kolay olmadığını belirtmektedir. Bu durumu destekler nitelikte toplumumuzda “cehalet mutluluktur” anlayışı yüksek kabul görmektedir.

Günümüzde bilgiye düzenli erişimin eğitim sistemi ile sağlanması nedeniyle eğitim seviyesi ile yaşam doyumu arasında da ilişkinin olduğu düşünülmüştür. TÜİK tarafından gerçekleştirilmekte olan Yaşam Memnuniyeti Araştırmasının 2019 yılı sonuçlarına bakıldığında “Bir okul bitirmeyenler” de mutluluk oranı yüzde 55,4 iken bunu sırasıyla yüzde 52,7 ile “yükseköğretim”, yüzde 52,3 ile

“ilköğretim veya ortaokul”, yüzde 51,8 ile “ilkokul”, yüzde 50,8 ile “lise ve dengi okul mezunları” takip etmiştir. Aradaki oran düşük olmasına karşın “bir okul bitirmeyen” kişilerin “yükseköğretim mezunları” ndan daha mutlu olduğu görülmektedir. Hemşirelerle gerçekleştirilen çalışmada da yüksekokul mezunu olanların iş doyum düzeylerinin, lise mezunu olanlardan daha düşük olduğu görülmüştür (Şener ve Acuner,2002). Cheung ve Chan (2009) araştırmalarında farklı kültürleri incelemiş ve 45 ülkede gerçekleştirdikleri çalışmada, eğitim seviyesinin yüksek olduğu ülkelerdeki bireylerin yaşam doyumlarının da yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer bir sonuç Light, Hertsgaard ve Martin (1985) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da görülmüştür. Söz konusu çalışmada eğitim seviyesi yüksek bireylerin yaşam doyumları da yüksek bulunmuştur. Bu durum; eğitim seviyesi yüksek bireylerin yaşama bakış açılarının ve hayat beklentilerinin gerçekçi temellere dayandırılmasıyla açıklanmıştır.

Psikolojik sermayenin geliştirilebilir yapısı birçok değişkenle etkileşim içerisinde olmasını ve farklı düzeylerde etkiler ortaya koymasını sağlamaktadır. Eğitim durumu, bireyin kişisel gelişimi açısından psikolojik sermaye düzeyi ile ilişkili bir değişken olarak öne çıkmaktadır. Yiter (2019) çalışmasında çalışanların eğitim durumuna göre psikolojik sermaye düzeylerini analiz etmiş ve en yüksek psikolojik sermaye skorunu lise mezunlarında, en düşüğünü ise lisans mezunlarında tespit etmiştir.

Eğitim düzeyinin, psikolojik sermaye ve yaşam doyumuna yönelik etkilerinin araştırıldığı alan yazın çalışmaları doğrultusunda aşağıdaki hipotezler öne sürülmüştür.

H6: Psikolojik Sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide eğitim düzeyi düzenleyici rol oynar.

H6a: Öz yeterlilik ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide eğitim düzeyi düzenleyici rol oynar.

H6b: Umut ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide eğitim düzeyi düzenleyici rol oynar.

H6c: İyimserlik ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide eğitim düzeyi düzenleyici rol oynar.

H6d: Psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide eğitim düzeyi düzenleyici rol oynar.

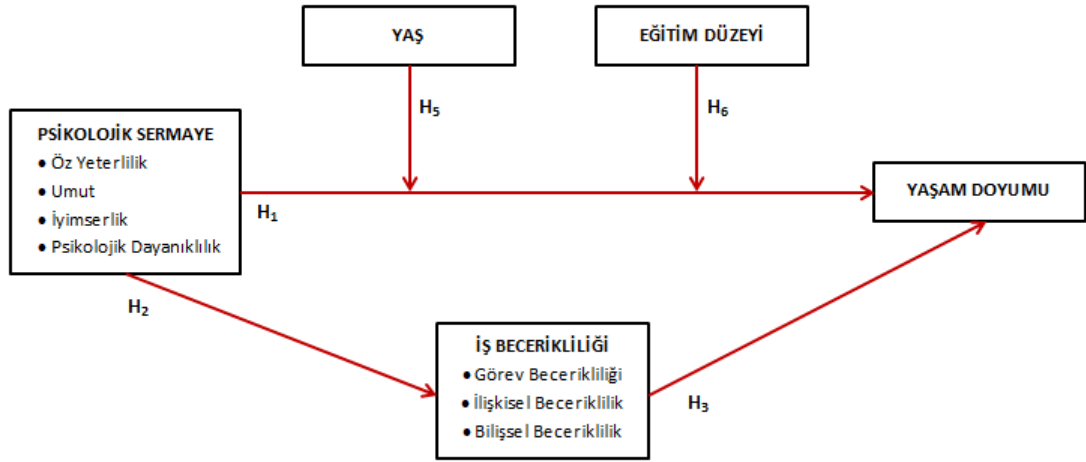
Araştırmanın kavramsal çerçevesi ile kurulan teorik bağlantılar doğrultusunda önerilen hipotezler aşağıda yer alan Tablo 1’de özet olarak sunulmaktadır.

Tablo 1. Araştırma Hipotezleri

No	Öne Sürülen Hipotezler
H1:	Psikolojik sermaye, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler
H1a:	Öz yeterlilik, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.
H1b:	Umut, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.
H1c:	İyimserlik, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.
H1d:	Psikolojik dayanıklılık, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.
H2:	Psikolojik sermaye, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.
H2a:	Öz yeterlilik, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.
H2b:	Umut, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.
H2c:	İyimserlik, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.
H2d:	Psikolojik dayanıklılık, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.
H3:	İş becerikliliği, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.
H3a:	Görev becerikliliği, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.
H3b:	İlişkisel beceriklilik, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.
H3c:	Bilişsel beceriklilik, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.
H4:	İş becerikliliği, psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık eder.
H4a:	Görev becerikliliği, psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık eder.
H4b:	İlişkisel beceriklilik, psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık eder.
H4c:	Bilişsel beceriklilik, psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık eder.
H5	Psikolojik Sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide yaş düzenleyici rol oynar.
H5a	Öz yeterlilik ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide yaş düzenleyici rol oynar.
H5b	Umut ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide yaş düzenleyici rol oynar.
H5c	İyimserlik ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide yaş düzenleyici rol oynar.
H5d	Psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide yaş düzenleyici rol oynar.
H6	Psikolojik Sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide eğitim düzeyi düzenleyici rol oynar.
H6a	Öz yeterlilik ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide eğitim düzeyi düzenleyici rol oynar.
H6b	Umut ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide eğitim düzeyi düzenleyici rol oynar.
H6c	İyimserlik ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide eğitim düzeyi düzenleyici rol oynar.
H6d	Psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide eğitim düzeyi düzenleyici rol oynar.

Araştırma modeli; araştırılacak olan değişkenler için altyapı sağlamakta, araştırma tasarımının oluşumuna ve bulguların yorumlanmasına da temel oluşturmaktadır (Kavak, 2013). Psikolojik sermaye ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide iş becerikliliğinin aracı rolü ile yaş ve eğitim düzeyinin

düzenleyici rolüne yönelik değişkenler arası ilişkileri gösterir araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Değişkenler Arası Aracılık ve Düzenleyicilik İlişisine Yönelik Araştırma Modeli

2. BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

Tezin alan araştırmasını kapsayan ikinci bölümü; araştırmanın amacı, önemi ve katkıları, örnekleme, veri toplama araçları, analizleri, bulguları ile tartışma, kısıtlar ve önerilerinin yer aldığı alt bölümlerden oluşmaktadır.

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE KATKILARI

Sanayi devrimi ile birlikte bireysel üretimden kitlesel üretime geçilmesi örgütlerin sayısının hızlı bir şekilde artmasına yol açmıştır. Bireylerin büyük çoğunluğu önceleri kendi hesabına çalışırken örgütlenmenin hızla artmasıyla örgüt hedeflerine katkı sağlayan bir etken konumuna geçiş yapmışlardır. Çalışanlar, başlarda bir makine veya makineyi tamamlayıcı unsur olarak görülmüşlerdir (Ertekin, 2017). İnsani yönlerinin önemi konusunda araştırmaların yapılması ise uzun yıllar almıştır. Çalışanlar, bir maliyet unsuru olarak görülmek yerine zamanla entelektüel sermaye ve çok değerli bir kaynak olarak görülmeye başlamışlardır (Lynn, 2000). Bu dönüşüm sonrasında çalışanlar; örgütlerin ayakta kalmasını ve hatta rekabet güçlerinin artmasını sağlayan aktif ve birincil unsur olmuşlardır (Baliç, 2015). Etkililik ve verimlilik konusunda çalışanlara yönelik beklentilerin artması; işe ayrılan zamanın, özel yaşama sıçramasına neden olmuştur (Erdogan vd., 2012). Ayrıca, çalışanların duyguları da iş ve özel yaşam arasında sıçramalara neden olmaktadır. İşinde mutsuz olan bir çalışan; evine döndüğünde bu ruh halinden çıkamamakta ve hatta bu ruh halini aile üyelerine de yansıtılabilmektedir. Pozitif psikoloji alanında yürütülen araştırmalar mutluluğun bulaşıcı olduğuna işaret etmektedir (Tarhan, 2008). Bu durumda hem mutlu çalışanların sayısının artırılması hem de toplumun genel sağlığı için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Birinci bölümde ele alınan alan yazın çalışmalarında da görüldüğü gibi yaşam doyumu; genellikle çalışma hayatı dışında ele alınmıştır (Tel ve Sarı, 2016;

Yıkılmaz ve Demir Gdl, 2015; Niharika ve Kiran, 2014; Palabıyıkğlu, Haran, Ycat ve Köse, 1992). Çalışanların yaşam doyumlarının araştırıldığı çalışmalara (Asit ve şahin Kıralp, 2017; Dikmen, 1995) kısıtlı sayıda da olsa rastlamakla birlikte daha çok iş doyumlarının araştırıldığı (Judge ve Locke, 1993; Borgogni vd., 2010; Bowling vd., 2010; Jones, 2006; Fischer ve Sousa-Poza, 2008) görülmüştür. Örgütler, verimlilik ve performans gibi etkenleri ne çıkarırken; çalışanlar, işlerini benimsemek, keyif almak ve iyi bir gelir elde etmek isterler. Verimlilik, iş performansı vb. Örgüt hedefleri konularında (Gobind, 2018; Han, Moon Jung ve Xiong, 2019; Motyka, 2018; Proctor, Linley ve Maltby, 2017; Warr ve Nielsen, 2018) ok sayıda çalışma olmasına karşın; çalışanların genel yaşam doyumlarına ve genel iyi oluşlarına yönelik alışmalar (Niharika ve Kiran, 2014) kısıtlı kalmıştır. Dolayısıyla alışanların yaşam doyumlarına yönelik araştırmaların; insan kaynaklarının geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışanların yaşam doyumları için işlerini sevmelerinin önemi genel kabul görmektedir. Ancak alışanların büyük bir çoğunluğu hedefledikleri meslekler yerine karşılarına çıkan işlerde çalışmaktadırlar. Yüksek işsizlik, beklentilere uygun iş olanaklarının olmaması, ücret düzeyi gibi unsurlar bu durumun ortaya çıkmasında etkili olabilmektedir. Bu açıdan bireyin kendisine uygun meslek seçimi, yaşam doyumunu açısından önemli görülmektedir. Yaşamın genel seyrinde çalışanların iş ve meslek seçimleri erken yaşlardan itibaren şekillenmektedir (Erb, 1983). Bireylerin psikolojik sermaye özellikleri noktasında kendilerini tanımaları ve doğru bir şekilde yönlendirilmeleri; iş ve yaşam doyumunu açısından temel aşamalar olarak görülebilir.

Çalışanların z yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi geliştirilebilir psikolojik sermaye özellikleri de iş ve yaşam doyumunu için önemli görülmektedir. Çalışanların zel yaşamlarını da dikkate alarak psikolojik sermayelerinin incelenmesi; örgüt yönetimi alanına yeni bakış açıları kazandırabilecektir. Yaşam doyumuna etki eden faktörlerden biri olan psikolojik sermayenin alt boyutları düzeyinde incelenmesi ise araştırmayı derinleştirmiştir.

Umut düzeyi yüksek çalışanların kendilerine hedef belirledikleri ve bu hedeflere ulaşma konusunda alternatif yolları da planladıkları bilinmektedir. Öz yeterlilikleri yüksek çalışanlar da yeteneklerine güvenmektedirler ve zorlu görevleri yerine getirmek için isteklidirler. Psikolojik dayanıklılıkları yüksek çalışanlar da zorluklar karşısında yılmak yerine bu durumlardan daha da güçlenerek çıkmaktadırlar. Çalışanların iyimser olmaları, olumsuzluklar karşısında dahi geleceğin iyi olacağına inanmalarını sağlamaktadır. Çalışanların psikolojik sermayelerini geliştirmeye yönelik çalışmalar; örgüt hedeflerine ulaşmayı kolaylaştıracağı gibi çalışanların iş doyumlarının ve dolayısıyla da yaşam doyumlarının artmasına katkı sağlayacaktır.

Gelişen teknoloji ve nitelikli çalışanlara yönelik artan ihtiyaç; işten ayrılmanın örgütlere olan maliyetini de artırmaktadır. Rekabetin ve değişim hızının düşük olduğu dönemlerde bir çalışanın yerini doldurmak hızlı ve az maliyetli olabilmektedir. Diğer taraftan, değişimin hızlandığı günümüzde işe uygun nitelikli çalışan bulmak ve mevcut insan kaynağını eğitmek oldukça zaman ve maliyet gerektiren bir durumdur (Silva, Carvalho ve Dias, 2019). Çalışanları örgüt içerisinde tutmak ve onlardan azami düzeyde yararlanmak için iş ve yaşam doyumlarının artırılması çok daha önemli hale gelmiştir. Önceleri ayrıcalık gibi görülen sosyal haklar artık standart haline gelmiştir. Örgütler, nitelikli çalışanlara sahip olmak ve onları örgüt içinde tutabilmek için farklı uygulamalara girişebilmektedirler. Örgütler, çalışma ortamını daha eğlenceli hale getirmesi (Tran, 2017), çalışanların özerkliklerinin artırılması (Federici, 2013) ve personel güçlendirme (Sağlam Arı, 2014) gibi yenilikçi uygulamalar geliştirmektedirler. Çalışanların işlerini yeniden tasarlaması, işlerine yeni anlamlar kazandırması ve ilişkilerini kendi değerleri ile birlikte şekillendirmesi iş doyumlarını artırırken yaşam doyumlarına da olumlu yansıtacaktır.

Çalışanların iş doyumlarının artmasında, kendilerine uygun bir işte çalışmalarının önemi çalışan-iş uyumu teorileri ile de belirtilmiştir (Eğinli, 2009). İnsan kaynakları bölümlerinin çalışmalarında kullandıkları iş gerekleri ve personel yetkinlikleri gibi çalışmalar bu uyumu sağlama hedefiyle ilgilidir. İnsan

kaynakları yönetim süreçlerinin iş becerikliliği ekseninde yeniden şekillendirilmesi, çalışan-iş uyumuna katkı sağlayacaktır. İş becerikliliği alt boyutlarından olan görev becerikliliğinin iş gerekliliklerinde değişime katkı vereceği düşünülmektedir. Proaktif davranışlarla işlerinde değişiklikler ortaya koyan, işlerine anlam kazandıran çalışanlar; örgütlerinin değişiminde öncü olacaklardır. İlişkisel beceriklilik ile işteki uyumunu artıran çalışanların işletmedeki çalışma sürelerinin de artması sağlanacaktır. İşine bağlılığı artan çalışanların doyum düzeylerinin artması ve bu olumlu gelişmenin işletme hedeflerine de somut katkı sağlaması beklenmektedir.

İş becerikliliği konusunda gerçekleştirilen çalışmalar ABD ve Avrupa bölgesinde yoğunlaşmıştır (Kerse, 2017). Gelişmekte olan ülkelerde de iş becerikliliğini inceleyen araştırmaların sayısı nispeten artmaktadır. Bu tezin yazılmaya başlandığı dönemde, iş becerikliliği kavramı için Türkçe alan yazın taraması yapılmış; doktora ve yüksek lisans tezi düzeyinde her hangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, araştırmanın öncelikli amaçlarından biri de iş becerikliliği kavramının Türkçe yazında tartışılmasına ve açıklanmasına dair çalışmalara katkı sunmaktır. Çalışanların araştırma konusu yapıldığı çalışmalarda çoğunlukla örgüte yönelik katkıları araştırılmış ancak yaşam doyumlarına yeterince odaklanılmamıştır. Bu çalışmanın öne çıkan katkılarından bir diğeri de iş becerikliliği kavramının insan kaynakları yönetimlerince daha fazla anlaşılmasıdır. İş becerikliliği kavramı yaygınlaştıkça eğitim/danışmanlık/koçluk vb. etkinliklerle çalışanların gelişimine, işlerini daha mutlu olacakları bir şekilde tasarlamalarına, iş ve yaşam doyumlarına katkı sağlanabilecektir.

Alan yazında, iş becerikliliği ile genel yaşam doyumunu arasında doğrudan ilişki kuran çalışmalara rastlanmamış ancak dolaylı etkilerinin olduğu çalışmalardan yararlanılmıştır (Kirkendall, 2013; Peng, 2018). Psikolojik sermaye ile iş becerikliliğini birlikte araştıran çalışma (Cenciotti vd., 2016; Karabey ve Kerse, 2017) sayısı ise yeterli görülmemektedir. İş becerikliliğin aracılık etkisini inceleyen çalışmalar (Oprea ve Iliescu, 2015; Rotzinger, 2018; Sen ve Dulara,

2017; van Wingerden ve Poell, 2017) ise kısıtlı sayıdadır. Ancak ülkemizde iş becerikliliği kavramının çok yeni olması yanında kavramı, psikolojik sermaye ve yaşam doyumu ile birlikte ele alan başka bir çalışmanın olmaması da bu araştırmanın alan yazına sağlayacağı en önemli katkı olacaktır. İş doyumuna yönelik araştırmalar alan yazında fazlaca yer almakla birlikte çalışanların iş ve özel yaşamını birlikte ele alan bütüncül bir bakışla yaşam doyumunu araştıran çalışmalar nispeten azdır. Bu nedenle çalışanların yaşam doyumunun psikolojik sermaye ve iş becerikliliği ile birlikte araştırılmasının, örgüt yönetimlerinde çalışanların yaşam doyumuna daha fazla önem verilmesine katkı sağlaması beklenmektedir.

Psikolojik sermayenin yaşam doyumuna etkisi incelenirken iş becerikliliğinin aracılık rolü yanında, eğitim düzeyinin ve yaşın düzenleyici etkisi de araştırılmıştır. Yetişkin eğitimlerinde; etkinlik süreleri ve yöntemleri katılımcıların yaşlarına göre değişim göstermektedir (Clark, Freedberg, Hazeltine ve Voss, 2015). Psikolojik sermayenin yaşam doyumuna etkisinde yaşın etkisi araştırılarak çalışanların yaş düzeylerine uygun geliştirici etkinliklerin tasarlanmasına katkı sağlanabilecektir. Eğitim düzeyinin yaşam doyumuna etkisinin araştırılması, çalışanların eğitim düzeylerine uygun gelişim programlarına yönlendirilmesine katkı sağlayabilecektir. Çalışan gelişimi için uygulanan teknikler ve materyaller çalışanların beceri ve bilgi düzeylerine göre değişebilmektedir. Eğitim düzeyi yüksek çalışanlara uygulanacak eğitim ve geliştirme yöntemlerinde daha teknik ve akademik konulara girilebilirken, eğitim düzeyi düşük çalışanlara daha yüzeysel ve görsel eğitim teknikleri uygulanabilmektedir (Taylor, Marienau ve Fidler, 2000). Çalışanların, iş ve özel yaşamlarıyla birlikte bütüncül bir bakışla incelenmesinin gelişimlerine yönelik hazırlanacak uygulamalara katkı sunması hedeflenmiştir.

2.2. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın örneklemini; Samsun ili sınırlarında faaliyet gösteren ve Kültür ve Turizm Bakanlığı kriterlerine göre dört ve beş yıldızlı olarak belirtilen otellerin

(“Samsun Turizm ve Kùltür İl Müdürlüğü”, 2019) çalışanları oluşturmaktadır. Belirlenen otellerin toplam çalışan sayısının yaklaşık 415 olması nedeniyle hedef kitlenin tamamından veri toplanmasına karar verilmiştir. Bu sektörün seçilmesinde; çalışanların davranışlarının müşteri tepkilerini ve dolayısıyla şirketlerin müşteriler gözündeki algılarını doğrudan etkilemesi belirleyici olmuştur. Böylece araştırma sonuçlarının çalışanların gelişimi yanında örgüt gelişimine de katkı sağlaması amaçlanmıştır. Konaklama sektörü çalışanlarından beklenen etkili iletişim becerisi, proaktif davranışlar, işleri etkin tasarlayabilme ve özerk olma gibi durumlar da bu seçimde etkili olmuştur (Ayupp ve Hsiao Chung, 2010; Bayram, 2018; Chae, 2018).

Alan yazında yaşam doyumu ile ilgili araştırmalarda veri sağlayan hedef kitlenin genellikle çalışmayan kesimden seçildiği görülmektedir (Erdogan vd., 2012). Araştırmada, bu eksikliğin giderilmesine katkı sağlamak amacıyla çalışan bireyler katılımcı olarak tercih edilmiştir. İş becerikliliği kavramının incelendiği ilk araştırmalarda ağırlıklı olarak hizmet sektöründen veri sağlandığı görülmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001; Lyons, 2008). Bu nedenle Türkiye’de yeni çalışılmakta olan bu kavramın, yurtdışı çalışmalarla da kıyaslanabilmesi için verilerin hizmet sektöründen sağlanması tercih edilmiştir. Araştırmanın katılımcıları; belirlenmiş otellerin alt kademe çalışanları, alt kademe yöneticileri, orta kademe yöneticileri ve üst düzey yöneticileri olarak belirlenmiştir.

Soru kâğıtlarının dağıtılması için öncelikle söz konusu otellerin yönetimlerinden sözlü izinler alınmıştır. Bu izinleri takiben, Soru Formları ve Gönüllü Katılım Formları söz konusu otellere dağıtılmıştır. Üç tanesi beş yıldızlı ve yedi tanesi de dört yıldızlı olan toplam 10 otelin yönetiminden toplam çalışan sayısının 415 olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Dolayısıyla araştırma kapsamında yer alan otellere toplam 415 adet soru kağıdı dağıtılmıştır. Bu soru kâğıtlarından soruların tamamını cevaplayanların sayısı ise 386 olmuş ve geri dönüş oranı da % 93 olarak gerçekleşmiştir.

2.3. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Çalışma niceliksel bir araştırma yöntemi olarak nedensellik tasarımına sahiptir. Araştırma problemi açısından ikincil verilerin yetersiz olması nedeniyle birincil verilerin elde edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma için gerekli olan verilerin elde edilebilmesi amacıyla toplam dört bölümden oluşan bir soru formu hazırlanmıştır. Soru formunun başlangıç bölümünde, araştırmanın amacının, cevapların gizli kalacağı ve katılımcıların istedikleri anda cevaplandırmayı sonlandırabilecekleri gibi durumların ifadesi yer almaktadır. Formun birinci bölümünde katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Toplamda 24 sorunun sorulduğu bu bölümde psikolojik sermayenin dört alt boyutu ölçülmektedir. Soru formunun ikinci bölümünde ise katılımcıların iş becerikliliğini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Bu bölümdeki toplam soru sayısı 15 olup iş becerikliliğinin üç alt boyutunu ölçmektedir. Soru formunun üçüncü bölümünde katılımcıların yaşam doyumlarını ölçmeye yönelik toplam 5 soru bulunmaktadır. Soru kâğıdının son bölümünde ise katılımcıların demografik özellikleri yanında işteki durumları ile ilgili bilgiler toplanmaktadır. Araştırma modelinde psikolojik sermaye bağımsız değişken, iş becerikliliği aracı değişken ve yaşam doyumunu da bağımlı değişken olarak yer aldığı için soru formunda da bu sıralama temel alınmıştır. Aşağıda soru formunda yer alan ölçekler alan yazınla bağlantılı olarak soru formundaki sıralamasıyla açıklanmaktadır.

2.3.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Bu çalışmada katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini ölçebilmek amacıyla Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu çalışmada dört farklı örneklem üzerinden Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları hesaplanmış ve sırasıyla .88, .89, .89 ve .89 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması ise Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmış ve söz konusu çalışmada Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .91 olarak saptanmıştır. Ölçekte, toplam 24 madde yer almaktadır.

Maddelerde yer alan ifadelerde belirtilen niteliklerin katılımcılarda ne ölçüde bulunduğu 6'lı Likert Tipi ölçek (1= Çok Düşük, 6=Çok Yüksek) kullanılarak test edilmiştir. Elde edilen puanların yüksek olması, psikolojik sermaye düzeyinin de yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Psikolojik Sermaye Ölçeği çok boyutlu bir ölçektir. Bu ölçek aracılığıyla katılımcıların, görevleri başarabilmek ve etki yaratabilmek için sahip oldukları yeteneklerine olan inançlarını ve bu doğrultuda gösterdikleri çabaları ifade eden “**Öz yeterlilik**” düzeyleri ölçülebilmektedir. Ölçeğin devamında çalışanların mevcut durumda ve gelecekte başarılı olmak için pozitif bakış açısına sahip olmalarını ifade eden “**İyimserlik**” düzeyleri de ölçülebilmektedir. Başarıya ulaşmak için hedeflere azimle ilerlemek ve her hangi bir engel karşısında alternatif yollar arama şeklinde ifade edilebilen “**Umut**” düzeyinin belirlenmesine yönelik sorular da ölçekte yer almaktadır. Ölçeğin son bölümünde ise olumsuzluklarla karşılaşıldığında bireyin kendisini toparlayabilmesi ve hedefine güçlenerek devam etmesi anlamında “**Psikolojik Dayanıklılık**” düzeyleri ölçülmektedir. Bu faktörler, kişilik özellikleri gibi sabit ve değiştirilemez olmayıp değiştirilebilir ve geliştirilebilir görülmektedir (Luthans vd., 2007).

Ölçekte yer alan ‘öz yeterlilik’ boyutu 3, 4, 15, 16, 21, 23; ‘iyimserlik’ boyutu 1*, 9, 11*, 14, 18, 19; ‘umut’ boyutu 2, 6, 12, 17, 20, 24 ve ‘psikolojik dayanıklılık’ boyutu da 5, 7, 8*, 10, 13, 22; numaralı maddelerle ölçülmektedir (*işaretleli maddeler ters kodlanmıştır). 6'lı Likert tipinde hazırlanmış olan ölçeğin bir kopyası ekler (Bknz Ek 4) bölümünde yer almaktadır. Örnek teşkil etmesi amacıyla bu bölümde her bir boyut için üçer maddeye yer verilmiştir. Ölçekte; **öz yeterlilik** boyutu “Bir grup iş arkadaşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.”, “Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.” ve “Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.” Şeklinde ölçekte yer alan diğer ifadeler ile birlikte ölçülmektedir. **İyimserlik** boyutunu ölçmede kullanılan ifadelerden ikisi ise “Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.”, “Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.” ve “İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her

zaman en iyisini isterim.” olarak verilebilir. Psikolojik sermayenin bir diğer boyutu olan **umut** “Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.”, “Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.” ve “Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.” İfadelerine ek olarak ölçekte yer alan diğer ifadelerle birlikte ölçülmektedir. Son olarak **psikolojik dayanıklılık** ölçümünde “Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.”, “İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.” ve “Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.” şeklinde ifadeler kullanılmaktadır. Çalışmada kullanılan ölçeğin, elde edilen verilerle hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0,88 olarak bulunmuştur.

2.3.2. İş Becerikliliği Ölçeği

Alan yazında, iş becerikliliğini ölçen birden çok ölçek yer almaktadır (Tims, Bakker ve Derks, 2012). Bu çalışmada ise iş becerikliliği kavramını ilk olarak ortaya koyan Wrzesniewski ve Dutton'nun (2001) önerdiği üç beceriklilik türü ile uyumlu olarak görülen, Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen ve Kerse (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeği kullanılmıştır. 15 maddeden oluşan ölçekte katılımcıların maddelerde verilen ifadelerle ne düzeyde katılıp katılmadıkları 5'li Likert ölçeği (1= Hiç Katılmıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum) kullanılarak test edilmiştir. Elde edilen puanların yüksek olması, iş beceriklilik düzeyinin de yüksek olduğunu ifade etmektedir.

İş Becerikliliği Ölçeği çok boyutlu bir ölçektir. Bu ölçek aracılığıyla; daha fazla ya da az görev alma, görev kapsamını genişletme ya da daraltma ile görevin icra edilme yöntemindeki değişiklikleri ifade eden '**görev becerikliliği**' ölçülebilmektedir. İşte yeni ilişkiler oluşturma, mevcut ilişkilerin çerçevesini belirleme ve diğer çalışanların iletişim stillerine uyum sağlama gibi değişiklikleri ifade eden '**ilişkisel beceriklilik**' boyutu da ölçülebilmektedir. Ölçek kapsamında işin anlamında yapılan algısal değişiklikler aracılığıyla işin bütününe

bakarak örgüt hedefleri ile ilişki kurma ve büyük resmi görme şeklinde ifade edilebilen '**bilişsel beceriklilik**' boyutu da ölçülebilmektedir.

Ölçekte yer alan 'görev becerikliliği' boyutu 1, 2, 3, 4; 'ilişkisel beceriklilik' boyutu 10, 11, 12, 13, 14 ve 15; ve 'bilişsel beceriklilik' boyutu 5, 6, 7, 8, 9; numaralı maddelerle ölçülmektedir. 5'li Likert tipinde (1=Hiç katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) hazırlanmış olan ölçekte yer alan maddeler ekler (Bknz Ek 4) bölümünde yer almaktadır. Örnek teşkil etmesi amacıyla bu bölümde her bir boyut için üçer maddeye yer verilmiştir. **Görev becerikliliği**; "İşimi geliştirmek için yeni yaklaşımlar/bakış açıları sunarım.", "İşimi daha eğlenceli hale getirmek için işimde bazı değişiklikler yaparım." ve "Yeteneğime ve ilgi alanıma uygun görevler üstlenmeyi tercih ederim." Maddelerine ek olarak ölçekte yer alan diğer maddelerle ölçülmektedir. "İşletmemde diğerleriyle iletişimimi artıracak faaliyetlere katılırım.", "İşyerinde özel bazı etkinlikler (arkadaşımın doğum günü kutlaması, yıl dönümü gibi) düzenlemeye çalışırım." ve "İşletmemde insanları tanımaya gayret ederim." şeklindeki ifadeler de **ilişkisel becerikliliği** boyutunu ölçmektedir. Son olarak ölçekte yer alan "İşimin, yaşamımdaki asıl amaca nasıl katkı sağladığını düşünürüm.", "Yaptığım işin daha geniş topluluklar (toplum) için önemli olduğunun farkındayım." ve "Yaptığım işin örgütün başarısındaki öneminin farkındayım.", şeklindeki ifadeler **bilişsel becerikliliği** ifade etmektedir. Kerse'nin (2017) uyarladığı ve söz konusu çalışmasında Cronbach Alpha güvenirlik katsayısını .92 olarak bulunmuştur. Aynı ölçeğin bu çalışmada ortaya çıkan Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ise .90 olmuştur.

2.3.3. Yaşam Doyumu Ölçeği

Alan yazında, yaşam doyumunu ölçme konusunda birçok çaba olduğu görülmektedir (Andrews ve Withey, 1974; Andrews ve Crandall, 1976; Flanagan, 1978). Alan yazında en çok tercih edilen yaşam doyumunu ölçme aracı; Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen ölçektir. Araştırmada kullanılan "Yaşam Doyumu Ölçeği'nin (YDO) Türkçe'ye uyarlama çalışması ise Dağlı ve Baysal (2016) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach

Alpha güvenilirlik katsayısı Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından .87 olarak bulunurken Dağlı ve Baysal (2016) tarafından yapılan çalışmada ise .88 olarak bulunmuştur. Söz konusu ölçekle ilgili olarak Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise bu araştırmada .87 olarak bulunmuştur. Tek faktörlü bir yapı gösteren ve 5 maddeden oluşan ölçekte katılımcıların yaşam doyumunu düzeyleri 5'li Likert Tipi lek (1=Hi katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) ile test edilmiştir. Ölçeğin bir kopyası ekler (Bknz Ek 4) bölümünde yer almaktır. rnek teşkil etmesi amacıyla bu bölümde yaşam doyumunu ölçmekte kullanılan üç maddeye yer verilmiştir. "İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.", "Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim." ve "Yaşam koşullarım mükemmeldir." şeklinde ölçekte yer alan ifadeler kapsamında elde edilen yüksek puanlar, yaşam doyumunu düzeyinin de yüksek olduğunu ifade etmektedir.

2.3.4. Demografik Değişkenler

Çalışma kapsamında hazırlanan soru formunun son bölümünde katılımcılardan yaşları ve eğitim düzeyleri hakkında bilgi talep edilmiştir. Katılımcıların yaşlarını açık uçlu soru şeklinde belirtmeli talep edilmiş ve "18-25 yaş", "26-35 yaş", "36-45 yaş", "46-55 yaş" ve "56 veya üstü yaş" olarak sınıflandırılmıştır. Katılımcıların eğitim düzeyleri hakkında "Lise ve Altı", "n Lisans" ve "Lisans/Lisansüstü" sınıflandırması ile bilgi elde edilmiştir.

2.4. N ANALİZLER

Veri sağlama amaçlı olarak soru formlarının kullanıldığı nicel araştırmalarda analize başlamadan önce veri setinin incelenmesi ve analize hazır hale getirilmesi gerekmektedir (Büyüköztürk, 2003). Bu amaçla çalışmada elde edilen veri seti n incelemeye tabi tutulmuştur.

2.4.1. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması

Tabachnick ve Fidell (2013) elde edilen veri setinin analize tabi tutulmadan önce ön incelemesinin yapılmasını, verilerin girişi ile ilgili olası hataların ve veri setinde normal dağılımı bozan aykırı değerlerin (outlier) aşamalar halinde kontrol edilmesini önermişlerdir. Verilerin tutarlılığını ölçme amacıyla soru formlarında ters kodlanmış olarak yer alan maddeler için puanlama yapılarak veri setinin ön incelemesi yapılmıştır.

2.4.1.1. Veri Setinin Doğruluğu

Veri setinin doğruluğu üç aşamada incelenmiştir. Öncelikle, veri setine yönelik kodlama incelemesi (örneğin; 1 olması gerekirken 5 olarak kodlanması) uç değerlerin kontrolü ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda, veri setinde beklenmedik değerler olmadığı tespit edilmiştir. Sonrasında ölçek maddeleri için ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiş, ortalamanın standart sapmadan küçük olma durumu araştırılmıştır. Ortalamanın standart sapmadan düşük olduğu hiçbir madde bulunamamıştır. Son olarak uç değerlerin tespit edilerek normallik üzerindeki olumsuz etkilerin yapısal analizlere başlamadan önce giderilmesi hedeflenmiştir. Çok değişkenli uç değer belirleme yöntemleri arasında Mahalanobis Uzaklığı sıkça yer almaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2001). Çok değişkenli uç değerleri belirlemek amacıyla kullanılan Mahalanobis Uzaklığı yönteminde Büyükoztürk (2003) tarafından önerilen, değişken sayısı ile serbestlik derecesinin karşılaştırıldığı ve $p=0.01$ anlamlılık düzeyine göre belirlendiği yaklaşım izlenmiştir. 386 verinin yer aldığı ilk veri setine Mahalanobis Uzaklığı yöntemi uygulanmış ve ilk aşamada 9 verinin, ikinci aşamada 4 verinin ve son aşamada da 1 verinin $p=.001$ değerine göre uç değer olduğu görülmüştür. Son aşamada yeni bir uç değere rastlanmadığı için 372 veri ile analize devam edilmesine karar verilmiştir.

2.4.1.2. Normallik Testi

Birçok testin yapılabilmesi ve analizlerin etkili sonuç üretebilmesi için veri dağılımı normal veya normale yakın olmalıdır (Büyüköztürk, 2003). Verilerin normal dağılımdan uzak olması durumunda daha etkili sonuç üreten parametrik testler kullanılamamaktadır (Yaratan, 2020). Normal dağılım göstermeyen verilerde parametrik testlerin uygulanması; analiz sonuçlarının yanlış çıkmasına ve yanlış yorumlanmasına yol açabilmektedir (Karagöz, 2010). Tabachnick ve Fidell (2013) çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin +1,500 ve -1,500 değerleri arasında olduğu durumlarda normal dağılım varsayımını kabul etmektedirler. Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham (2013) ise çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,000 ve -1,000 değerleri arasında olduğu durumlarda normal dağılım varsayımını kabul etmektedirler. Araştırmada Psikolojik Sermaye ölçeği için çarpıklık değeri -,513 olarak bulunurken basıklık değeri ise ,058 olarak bulunmuştur. İş Becerikliliği ölçeği için çarpıklık değeri -,734 ve basıklık değeri ise ,508 olarak bulunmuştur. Son olarak, Yaşam Doyumu ölçeği için çarpıklık değeri -,316 ve basıklık değeri ise -,572 olarak bulunmuştur. Her üç ölçek için bulunan çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,000 ve -1,000 değerleri arasında olması verilerin normal dağılım gösterdiğini göstermektedir. Bu nedenle, çalışmada yer alan veriler; normal dağılım durumunda uygulanabilecek analiz çalışmaları için de uygun görülmektedir.

2.4.1.3. Çoklu Doğrusal Bağlantı

Çoklu bağlantı sorunu, birden fazla bağımsız değişken içeren regresyon modellerinde ortaya çıkabilmektedir. Çoklu bağlantı sorunu; bağımsız değişkenler arasında yüksek düzeylerde korelasyon olması durumu olarak açıklanabilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Değişkenler arası yüksek korelasyon; gerçek durumu yansıtabileceği gibi genellikle araştırma hatalarından kaynaklandığı görülmektedir (Bahçecitapar ve Aktaş Altunay, 2017). Değişkenler arası korelasyon katsayısı .90 ve üstü değer aldığı anda çoklu doğrusal bağlantı durumundan bahsedilebilmektedir (Alpar, 2011). Çoklu

bağlantı sorunu dikkate alınmadığında analiz sonuçlarının yanlış yorumlanması söz konusu olabilmektedir.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen veri setinin kontrol edilmesi ve ön inceleme analizleri sonrasında kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri ve faktör yapıları analiz edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 17 bilgisayar paket programı, AMOS 22 Deneme Sürümü ve PROCESS Macro eklentisi kullanılmıştır.

2.4.2. Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamı Türkçe'ye uyarlanmış, güvenilirlik ve geçerlilik test sonuçları açısından uygun bulunmuşlardır. Bu çalışmada derlenen verinin yeni bir örneklem olması amacıyla söz konusu testlerin tekrar yapılarak analiz öncesinde ölçek uygunluklarının test edilmesi kararlaştırılmıştır.

Güvenilirlik; elde edilen sonucun genellenebilmesi ile ilgilidir (Kavak, 2013). Başka bir ifade ile güvenilirlik; farklı zamanlarda uygulanan ölçüm aracının aynı sonuçları verebilme düzeyini ifade etmektedir. Bu amaçla, ilk olarak ölçümlerin güven verici sonuçlar verip vermediğini ölçmek amacıyla güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Sonrasında araştırma modelinin araştırma için uygunluğunu belirlemek amacıyla uyum iyiliği testlerini içeren Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) analizleri yapılmıştır.

Cronbach Alpha ölçüm yöntemi sosyal bilimler alanında sıkça kullanılan teknikler arasında yer almaktadır (Büyüköztürk, 2003). Cronbach' s Alpha " α " ile gösterilir ve 0 ile 1 arasında değerler alır. $\alpha < 0.40$ olduğunda ölçek, "güvenilir değil"; $0.40 \leq \alpha < 0.60$ olduğunda "güvenilirliği düşük"; $0.60 \leq \alpha < 0.80$ olduğunda "oldukça güvenilir" ve $0.80 \leq \alpha < 1.00$ olduğunda ise "yüksek derecede güvenilir" olarak sınıflandırılmaktadır (Kalaycı, 2014).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin “ α ” değerlerine bakıldığında 24 maddeden oluşan psikolojik sermaye değişkeninin ($\alpha=.877$), 15 maddeden oluşan iş becerikliliği değişkeninin ($\alpha=.901$) ve 5 maddeden oluşan yaşam doyumu değişkeninin de ($\alpha=.867$) olduğu görülmüştür. Bu değerlere göre ölçekler yukarıda belirtilen sınır değerlere göre “yüksek derecede güvenilir” olarak tespit edilmiştir. Nunnally ve Bernstein (1994) ölçek güvenilirliği için değerlerin .70 değerinden yüksek olmasını önermişlerdir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerleri bu koşulu da sağladığı için kabul edilebilir nitelikte görülmüştür.

2.5. ARAŞTIRMADA YER ALAN ÖLÇME ARAÇLARINA İLİŞKİN FAKTÖR ANALİZLERİ

Sosyal bilimlerde iki tür faktör analizi kullanılmaktadır: Keşfedici Faktör Analizi (KFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) (Yaşlıoğlu, 2017). KFA, ölçek geliştirme çalışmalarında gözlenen değişkeni oluşturan daha az sayıda ve açıklama gücü daha yüksek olan faktörleri ortaya çıkarmak için kullanılır (Conway ve Huffcutt, 2003). DFA ise daha önce kullanılmış, kurumsal dayanağı bulunan bir ölçeğin veya modelin doğruluğunu, toplanan yeni verilerle teyit etmek amacıyla tercih edilmektedir. Yaşam doyumu, psikolojik sermaye ve iş becerikliliği ölçekleri belli bir teorik yapı göz önünde bulundurularak geliştirilmiş ve madde-boyut ilişkileri de bu çalışmalarda belirlenmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin Türkçe’ye uyarlaması yapılmış ve boyutları test edilmiştir. Madde-boyut ilişkisi önceden bilindiği için ölçeklere ait faktör yapıları, doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiştir.

DFA, ölçekte yer alan maddeler ile ölçeğin boyutları arasındaki ilişkiyi belli bir teori çerçevesinde incelemektedir (Şimşek, 2007; Hair vd., 2013). DFA kapsamında “faktörlerin bağımsızlığı ilkesi” doğrultusunda bir ölçek maddesinin birden fazla boyutla doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkili olmasına dikkat edilmiştir. Böylece, analiz kapsamında bir ölçek maddesiyle diğer boyutlar

arasında ve farklı boyutları ölçen maddelerin hata terimleri arasında ilişkiler öneren değişiklikler uygulanmamıştır.

Araştırmada yer alan ölçeklerin kabul edilebilirliğini belirlemek amacıyla uyum iyiliği değerleri incelenmiştir. Uyum iyiliği istatistiklerinin değerlendirilmesinde, farklı ölçütler ve değer aralıkları kullanılmaktadır. Genel olarak, modelin ki kare (X^2) değerinin istatistiksel olarak anlamsız bulunması, yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA-Root Mean Square Approximation) değerinin .08 değerinden küçük olması, diğer uyum istatistiklerinin uyum iyilik istatistiğinin (GFI-Goodness Of Fit Index) .85'ten büyük olması ve karşılaştırmalı iyilik istatistiğinin (CFI-Comparative Fit Index) .90'den büyük bulunması; modelde önerilen faktör yapısının geçerli ve kabul edilebilirliğini göstermektedir (McDonald ve Moon-Ho, 2002).

Bu araştırmada DFA için Byrne, (2016); Gürbüz ve Şahin (2018); Hu ve Bentler, (1999); Meydan ve Şeşen (2015) ve Kline (2015) tarafından önerilen ölçütlerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu ölçütleri gösteren tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizleri için Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

İndeks	Açıklama	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
X^2 (CMIN)	Önerilen model ile veri uyumunu test eder.	$P > .05$ (anlamsız olması)	$P > .05$ (anlamsız olması)
X^2/df	Ki kare değerinin serbestlik derecesine oranıdır.	< 3	$3 < (X^2/df) < 5$
RMSEA	Modelin örneklem kovaryansı ile uyumunu gösterir.	$< .05$	$< .08$
SRMR	Evren ile örneklem matrisleri arasındaki artık kovaryansları test eder.	$< .05$	$< .08$
CFI	Temel model ile test modelini kıyaslar	$> .95$	$> .90$

NFI	X ² şartına bağlı olmaksızın temel ve test modeli kıyaslar	>.95	>.90
GFI	Model uyumunu, örneklem büyüklüğünden bağımsız olarak test eder.	>.95	>.85
IFI	Modelin karmaşıklık derecesi ile örneklem büyüklüğünü test eder.	>.95	>.90
AGFI	GFI'nın serbestlik derecesine göre hesaplanmasıdır.	>.95	>.85

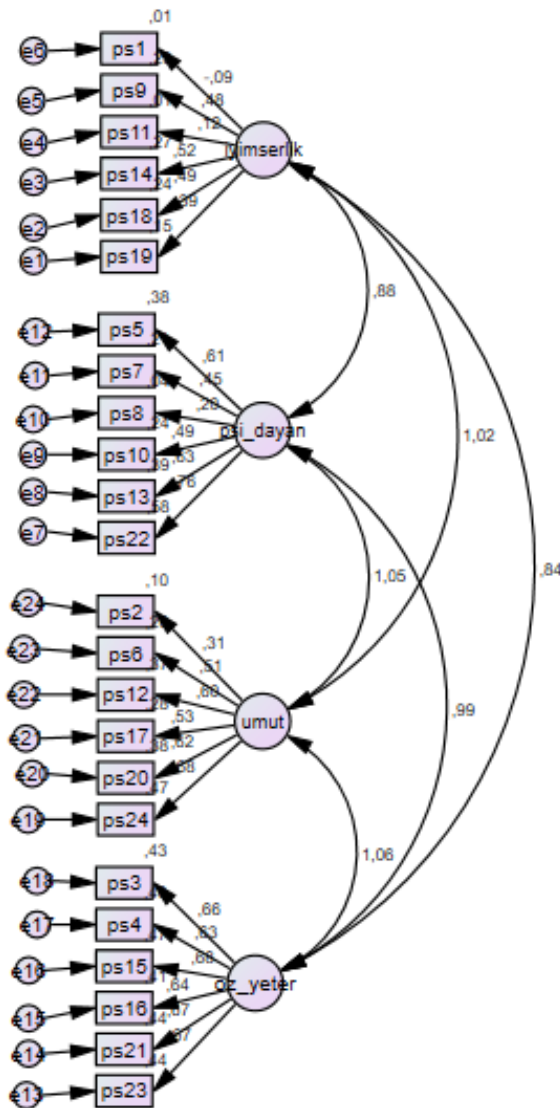
df=Degree of Freedom CMIN=minimum discrepancy RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation, SRMR= Standardized Root Mean Square Residual, CFI = Comparative Fit Index, NFI = Normed Fit Index, GFI = Goodness-of-Fit Index, IFI= Incremental Fit Index, AGFI= Adjustment Goodness of Fit Index

Modelde yer alan maddelerin tamamının, ölçülmek istenilen kavramlarla istatistiksel olarak anlamlı ilişkiye sahip olup olmadığını tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amaçla ölçek maddeleri ile boyutlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu kapsamda; “psikolojik sermaye”, “iş becerikliliği” ve “yaşam doyumu” ölçeklerinin faktör yapıları incelenmiştir. DFA; 24 maddeden oluşan psikolojik sermaye ölçeği, 15 maddeden oluşan iş becerikliliği ölçeği ve 5 maddeden oluşan yaşam doyumu ölçeği kapsamında gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, modele yönelik doğrulayıcı faktör analizleri de gerçekleştirilerek uyum iyiliği değerleri test edilmiştir.

2.5.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Dört alt boyut ve toplam 24 maddeden oluşan psikolojik sermaye ölçeğinin çok faktörlü yapısı, AMOS 22 Programı Deneme sürümü kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle “maximum likelihood” hesaplama yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan psikolojik sermaye ölçeğine yönelik olarak en iyi uyumu sağlayan model tespit edilmiştir. Modelin uygunluğu kontrol edildikten sonra gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki kovaryansa bakarak modifikasyon indeksleri kontrol edilmiştir. Kuramsal çerçeveye uygun iyileştirmelerin yapılmasına dikkat edilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2015). Ölçeğin en iyi sonuç veren DFA sonuçları, başlangıç değerleri ile iyileştirilmiş değerleri ve regresyon katsayıları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur. Değişkenler arası ilişkiler de aşağıda yer alan şekillerde (Şekil 3, 4, 5 ve 6) gösterilmiştir.



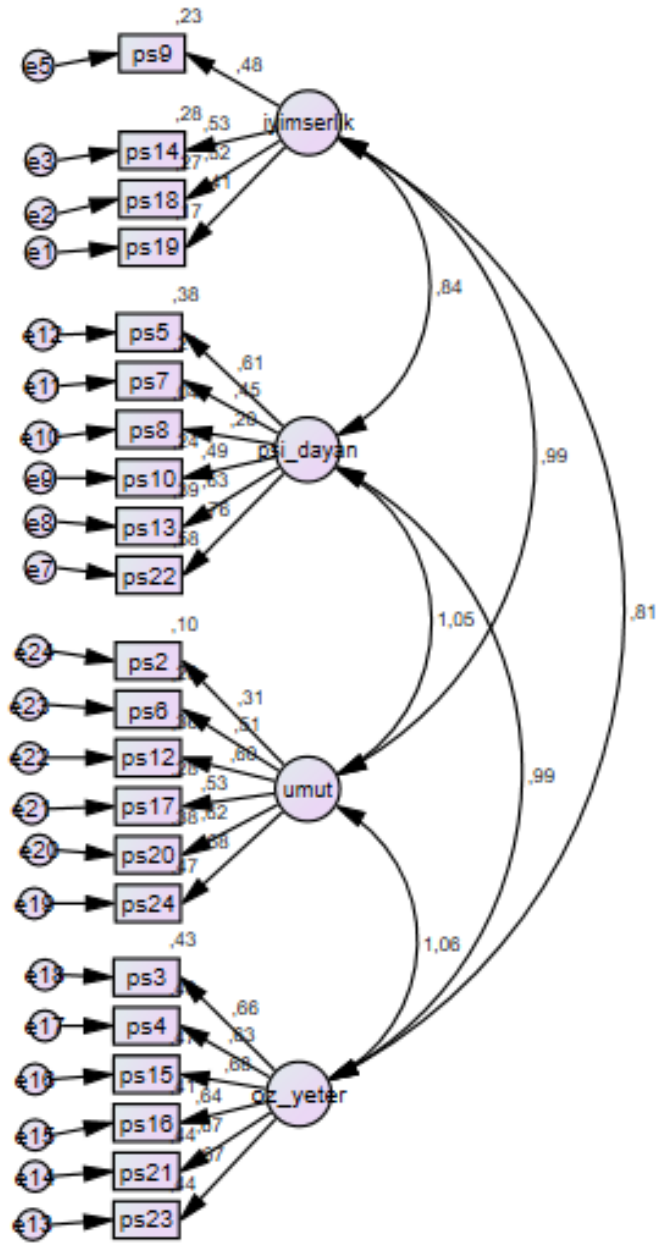
CMIN=994,428; DF=246; p=,000; CMIN/DF=4,042; RMSEA=,091; GFI=,793; CFI=,766
NFI=,714; IFI=,768; RMR=,141; AGFI=,747

Şekil 2. Psikolojik Sermaye Ölçeği DFA

Tablo 3. Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Regresyon Değerleri

Sorular ve Boyutlar	Standart	Standart Olmayan	SH	β	p
PS19 <--- İyimserlik	,388	1,000			
PS18 <--- İyimserlik	,494	1,203	,204	5,901	<.001
PS14 <--- İyimserlik	,516	1,163	,193	6,015	<.001
PS11 <--- İyimserlik	,120	,359	,176	2,035	,042
PS9 <--- İyimserlik	,484	,980	,168	5,845	<.001
PS1 <--- İyimserlik	-,087	-,240	,159	-1,509	,131
PS22 <--- Psikolojik dayanıklılık	,762	1,000			
PS13 <--- Psikolojik dayanıklılık	,627	,790	,065	12,185	<.001
PS10 <--- Psikolojik dayanıklılık	,494	,751	,080	9,422	<.001
PS8 <--- Psikolojik dayanıklılık	,200	,395	,106	3,710	<.001
PS7 <--- Psikolojik dayanıklılık	,454	,664	,077	8,620	<.001
PS5 <--- Psikolojik dayanıklılık	,614	,776	,065	11,914	<.001
PS23 <--- Öz Yeterlilik	,665	1,000			
PS21 <--- Öz Yeterlilik	,667	1,026	,088	11,672	<.001
PS16 <--- Öz Yeterlilik	,641	,955	,085	11,268	<.001
PS15 <--- Öz Yeterlilik	,683	1,106	,093	11,922	<.001
PS4 <--- Öz Yeterlilik	,630	,899	,081	11,087	<.001
PS3 <--- Öz Yeterlilik	,658	,965	,084	11,527	<.001
PS24 <--- Umut	,683	1,000			
PS20 <--- Umut	,619	1,028	,087	11,790	<.001
PS17 <--- Umut	,527	,819	,081	10,126	<.001
PS12 <--- Umut	,604	1,015	,088	11,532	<.001
PS6 <--- Umut	,508	,733	,075	9,766	<.001
PS2 <--- Umut	,312	,639	,105	6,073	<.001

Analiz sonucu elde edilen değerler, uyum indeksleri tablosundaki referans değerlerle karşılaştırıldığında kısmen kabul edilebilir olarak tespit edilmiş ve modelin iyileştirilmesine karar verilmiştir. İyileştirme aşamasında modeldeki anlamlılık değerlerine ve standardize katsayılara (β) bakılmıştır. Öncelikle PS1 ve PS11 maddelerinin p değerlerinin (.131 ve .042) .001 den büyük ve β değerlerinin (-.24 ve .36) alt sınır olarak kabul edilen .40 değerinden düşük faktör yükü değerine sahip olduğu görülmüştür. Bu nedenle öncelikli olarak bu iki madde analizden çıkarılmış ve doğrulayıcı faktör analizi yinelenmiştir.



CMIN=747,305; DF=203; p=.000; CMIN/DF=3,681; RMSEA=.085; GFI=.823; CFI=.818
NFI=.768; IFI=.820; RMR=.092; AGFI=.780

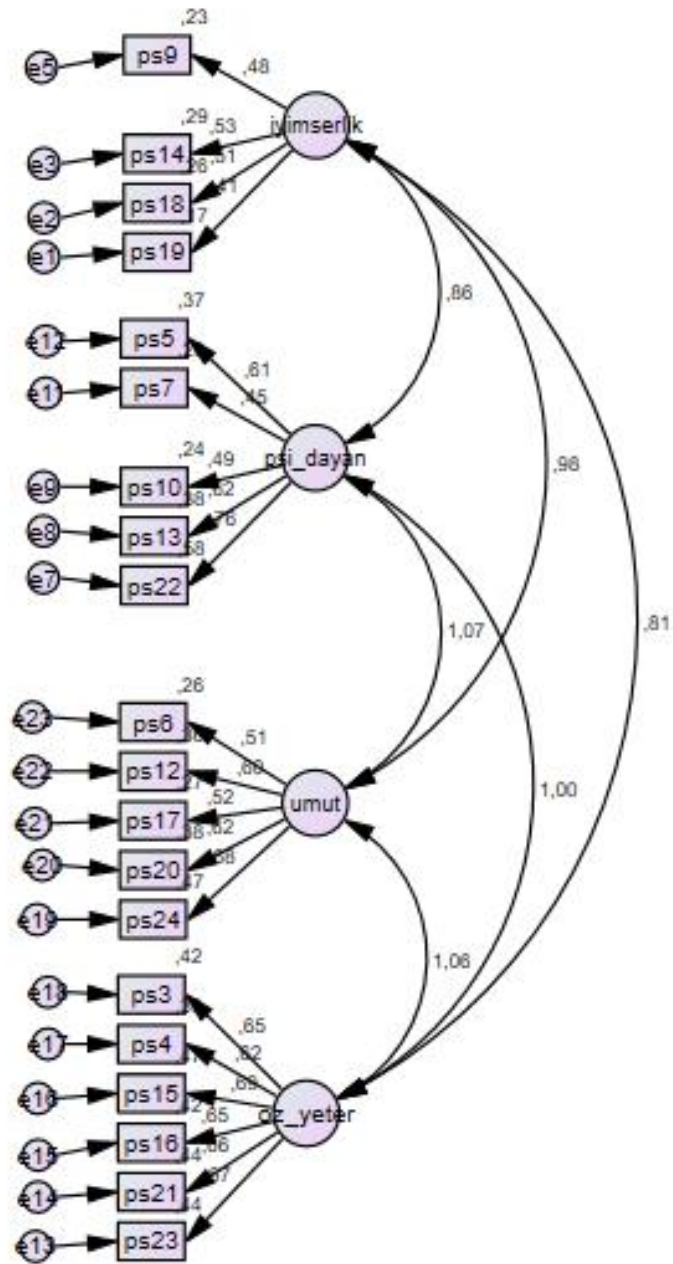
Şekil 3. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Birinci Revizyon DFA

Anlamsız maddelerin çıkarılması ile yapılan ikinci aşama doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum iyiliği değerlerinin daha da iyileştiği ve maddeler arasında anlamsız maddelerin kalmadığı görülmüştür. Tablo 4' te analizin ikinci aşamasında elde edilen değerler gösterilmiştir.

Tablo 4. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Birinci Revizyon Regresyon Değerleri

	Sorular ve Boyutlar	Standart	Standart Olmayan	SH	β	p
PS19	<--- İyimserlik	,412	1,000			
PS18	<--- İyimserlik	,516	1,183	,192	6,148	<.001
PS14	<--- İyimserlik	,528	1,121	,180	6,213	<.001
PS9	<--- İyimserlik	,483	,922	,155	5,957	<.001
PS22	<--- Psikolojik dayanıklılık	,762	1,000			
PS13	<--- Psikolojik dayanıklılık	,627	,790	,065	12,183	<.001
PS10	<--- Psikolojik dayanıklılık	,494	,750	,080	9,419	<.001
PS8	<--- Psikolojik dayanıklılık	,200	,396	,107	3,714	<.001
PS7	<--- Psikolojik dayanıklılık	,454	,663	,077	8,607	<.001
PS5	<--- Psikolojik dayanıklılık	,614	,775	,065	11,911	<.001
PS23	<--- Öz Yeterlilik	,665	1,000			
PS21	<--- Öz Yeterlilik	,667	1,025	,088	11,674	<.001
PS16	<--- Öz Yeterlilik	,641	,954	,085	11,269	<.001
PS15	<--- Öz Yeterlilik	,683	1,105	,093	11,923	<.001
PS4	<--- Öz Yeterlilik	,630	,899	,081	11,090	<.001
PS3	<--- Öz Yeterlilik	,658	,965	,084	11,532	<.001
PS24	<--- Umut	,683	1,000			
PS20	<--- Umut	,619	1,027	,087	11,804	<.001
PS17	<--- Umut	,527	,817	,081	10,121	<.001
PS12	<--- Umut	,603	1,012	,088	11,516	<.001
PS6	<--- Umut	,508	,732	,075	9,774	<.001
PS2	<--- Umut	,312	,638	,105	6,069	<.001

Analiz sonuçları değerlendirildiğinde bütün maddelerinin p değerlerinin .001 den küçük olduğu görülmüştür. Buna karşın PS2 ve PS8 maddelerine ait standardize β değerlerinin (.31 ve .20) alt sınır olarak kabul edilen .40 değerinden düşük faktör yükü değerine sahip olduğu görülmüştür. Öncelikle kovaryanslara ilişkin düzeltme önerileri incelenmiştir. Ancak söz konusu maddelerin ait oldukları faktör altında önerilen hata varyanslarının birleştirilmesi önerisi ile de iyileşme sağlanamamıştır. Bu durumda her iki madde de çıkarılarak analiz yeniden yapılmıştır. Kalan maddeler ile analizin tekrarlanması sonucunda .40 değerinden düşük faktör yükü değerine rastlanmamıştır.



CMIN=642,386; DF=164; p=,000; CMIN/DF=3,917; RMSEA=,089; GFI=,830; CFI=,834
NFI=,790; IFI=,835; RMR=,083; AGFI=,783

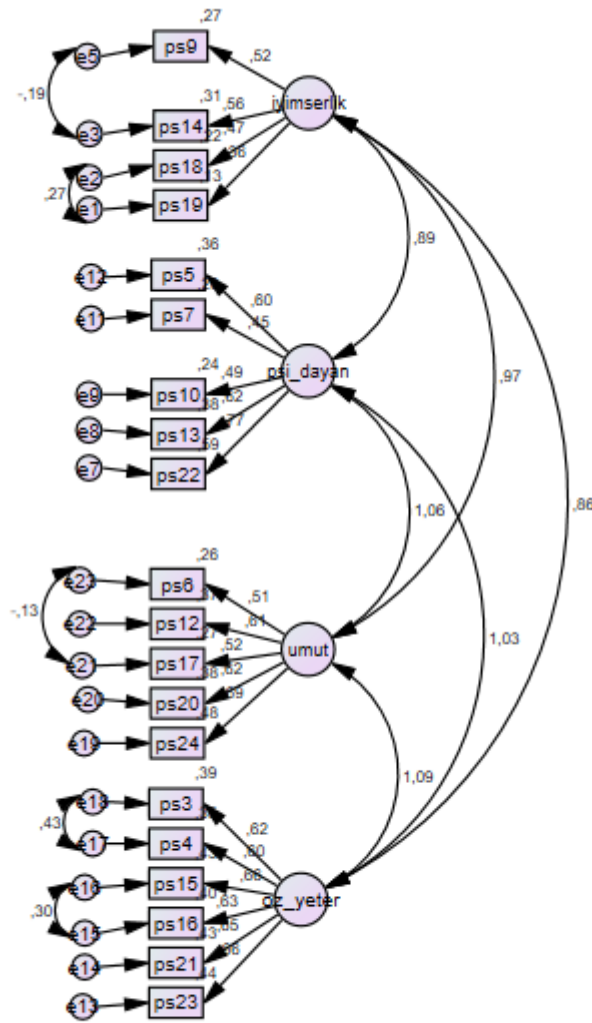
Şekil 4. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin İkinci Revizyon DFA

Hata varyanslarının birleştirilmesi öncesi 4 faktörlü ve 20 maddeli psikolojik sermaye ölçeğine ait ölçüm modeli çizimi yukarıdaki şekilde gösterilmiştir. Ardından iyileştirme önerileri yerine getirilerek kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır.

Tablo 5. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin İkinci Revizyon Regresyon Değerleri

	Sorular ve Boyutlar	Standart	Standart Olmayan	SH	β	p
PS19	<--- İyimserlik	,414	1,000			
PS18	<--- İyimserlik	,513	1,169	,191	6,122	<.001
PS14	<--- İyimserlik	,534	1,129	,181	6,243	<.001
PS9	<--- İyimserlik	,478	,907	,153	5,917	<.001
PS22	<--- Psikolojik dayanıklılık	,763	1,000			
PS13	<--- Psikolojik dayanıklılık	,618	,778	,064	12,103	<.001
PS10	<--- Psikolojik dayanıklılık	,490	,744	,079	9,413	<.001
PS7	<--- Psikolojik dayanıklılık	,449	,656	,076	8,583	<.001
PS5	<--- Psikolojik dayanıklılık	,608	,767	,065	11,891	<.001
PS23	<--- Öz Yeterlilik	,667	1,000			
PS21	<--- Öz Yeterlilik	,665	1,020	,088	11,643	<.001
PS16	<--- Öz Yeterlilik	,649	,964	,085	11,394	<.001
PS15	<--- Öz Yeterlilik	,687	1,109	,093	11,988	<.001
PS4	<--- Öz Yeterlilik	,625	,889	,081	11,008	<.001
PS3	<--- Öz Yeterlilik	,650	,951	,083	11,413	<.001
PS24	<--- Umut	,683	1,000			
PS20	<--- Umut	,616	1,024	,087	11,795	<.001
PS17	<--- Umut	,524	,813	,081	10,101	<.001
PS12	<--- Umut	,598	1,005	,088	11,467	<.001
PS6	<--- Umut	,507	,732	,075	9,795	<.001

DFA sonucunda ortaya çıkan “Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Ölçüm Modeli Uyum İndeksleri” Tablo 6’ da sunulmuştur. DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri önerilen 20 maddeli ve dört faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, psikolojik sermaye ölçeğinin öngörülen kuramsal yapısının (dört faktörlü model) doğrulandığını göstermiştir. Şekil 6’ te ise doğrulanmış psikolojik sermaye ölçeği alt boyutları ve maddeler arası ilişkiler gösterilmektedir.



CMIN=498,316; DF=159; p=.000; CMIN/DF=3,134; RMSEA=.076; GFI=.873; CFI=.882
NFI=.837; IFI=.883; RMR=.073; AGFI=.832

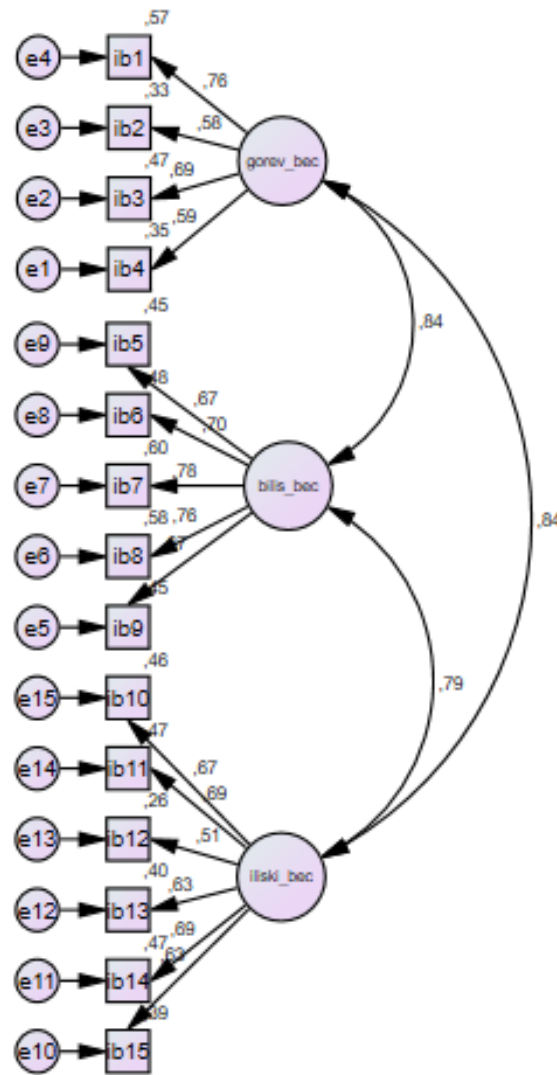
Şekil 5. İyileştirmeler Sonrası Psikolojik Sermaye Ölçeği

Tablo 6. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Ölçüm Modeli Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	x2/df	GFI	CFI	SRMR	RMSEA
Eşik Değer	<5	≥.85	≥.90	≤ .08	≤.08
Orijinal Model	4,042	0,793	0,766	0,0777	0,091
Revize Edilmiş Model	3,134	0,873	0,882	0,0581	0,076

2.5.2. İş Becerikliliği Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Üç alt boyut ve toplam 15 maddeden oluşan iş becerikliliği ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü yapısı, AMOS 22 Programı Deneme Sürümü kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle “maximum likelihood” hesaplama yöntemi kullanılmıştır.



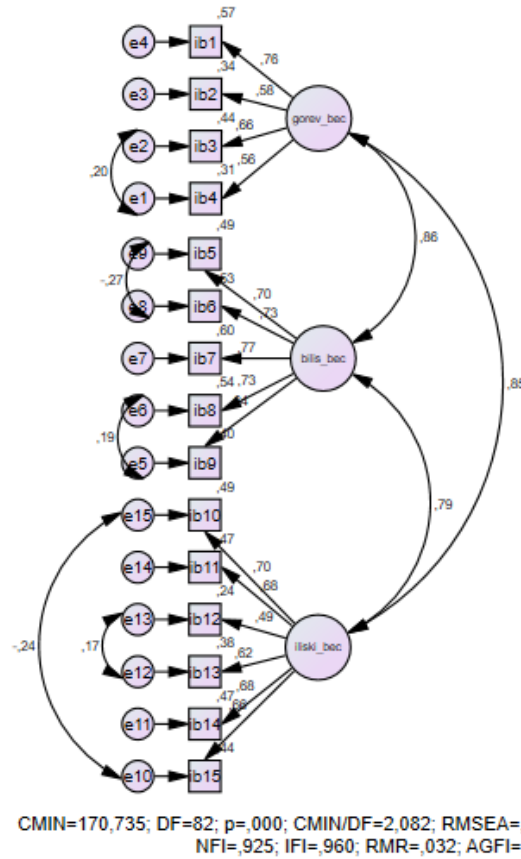
CMIN=229,487; DF=87; p=,000; CMIN/DF=2,638; RMSEA=,066; GFI=,926; CFI=,934
NFI=,899; IFI=,935; RMR=,038; AGFI=,898

Şekil 6. İş Becerikliliği Ölçeği DFA

Tablo 7. İş Becerikliliği Ölçeğine Ait Regresyon Değerleri

Sorular ve Boyutlar	Standart	Standart Olmayan	SH	β	p
IB4 <--- Görev Becerikliliği	,588	1,000			
IB3 <--- Görev Becerikliliği	,688	1,132	,113	10,012	<.001
IB2 <--- Görev Becerikliliği	,575	,887	,100	8,834	<.001
IB1 <--- Görev Becerikliliği	,758	1,167	,110	10,625	<.001
IB9 <--- Bilişsel Beceriklilik	,670	1,000			
IB8 <--- Bilişsel Beceriklilik	,759	1,189	,095	12,545	<.001
IB7 <--- Bilişsel Beceriklilik	,776	1,313	,103	12,769	<.001
IB6 <--- Bilişsel Beceriklilik	,695	1,098	,094	11,667	<.001
IB5 <--- Bilişsel Beceriklilik	,669	1,009	,089	11,294	<.001
IB15 <--- İlişkisel Beceriklilik	,627	1,000			
IB14 <--- İlişkisel Beceriklilik	,688	1,141	,106	10,716	<.001
IB13 <--- İlişkisel Beceriklilik	,635	1,144	,114	10,075	<.001
IB12 <--- İlişkisel Beceriklilik	,514	1,237	,146	8,476	<.001
IB11 <--- İlişkisel Beceriklilik	,685	1,249	,117	10,682	<.001
IB10 <--- İlişkisel Beceriklilik	,675	1,233	,117	10,557	<.001

Analiz sonucu elde edilen değerlerin, uyum indeksleri tablosundaki referans değerlerle karşılaştırıldığında kabul edilebilir oldukları tespit edilmiş ve modelin iyileştirilmesine karar verilmiştir. İyileştirme aşamasında modeldeki anlamlılık değerlerine ve standardize katsayılara (β) bakılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin p değerlerinin .001 den küçük ve β değerlerinin alt sınır olarak kabul edilen .40 değerinden yüksek faktör yükü değerine sahip olduğu görülmüştür. İyileştirme önerileri doğrultusunda doğrulayıcı faktör analizi tekrar edilmiştir.



Şekil 7. İyileştirmeler Sonrası İş Becerikliliği DFA

Tablo 8. İş Becerikliliği Ölçeğine Ait Revizyon Sonrası Regresyon Değerleri

Sorular ve Boyutlar	Standart	Standart Olmayan	SH	β	p
IB4 <--- Görev Becerikliliği	,560	1,000			
IB3 <--- Görev Becerikliliği	,660	1,140	,109	10,419	<.001
IB2 <--- Görev Becerikliliği	,583	,944	,110	8,569	<.001
IB1 <--- Görev Becerikliliği	,757	1,224	,122	10,026	<.001
IB9 <--- Bilişsel Beceriklilik	,636	1,000			
IB8 <--- Bilişsel Beceriklilik	,732	1,208	,094	12,918	<.001
IB7 <--- Bilişsel Beceriklilik	,773	1,379	,115	12,022	<.001
IB6 <--- Bilişsel Beceriklilik	,731	1,216	,107	11,341	<.001
IB5 <--- Bilişsel Beceriklilik	,699	1,111	,101	10,950	<.001
IB15 <--- İlişkisel Beceriklilik	,660	1,000			
IB14 <--- İlişkisel Beceriklilik	,684	1,077	,098	11,010	<.001
IB13 <--- İlişkisel Beceriklilik	,616	1,055	,104	10,104	<.001
IB12 <--- İlişkisel Beceriklilik	,492	1,126	,136	8,302	<.001
IB11 <--- İlişkisel Beceriklilik	,682	1,182	,107	10,993	<.001
IB10 <--- İlişkisel Beceriklilik	,698	1,213	,119	10,176	<.001

Önerilen hata varyanslarının birleştirilmesi ile yapılan DFA sonucunda yazında kabul edilen uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır.

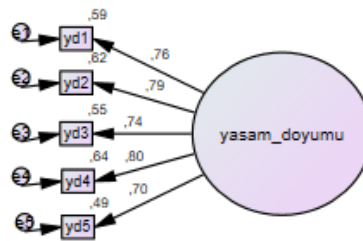
Tablo 9. İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Ölçüm Modeli Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	x2/df	GFI	CFI	SRMR	RMSEA
Eşik Değer	<5	≥.85	≥.90	≤ .08	≤.08
Orijinal Model	2,638	0,926	0,934	0,0461	0,066
Revize Edilmiş Model	2,082	0,945	0,959	0,0391	0,054

DFA sonuçları Tablo 9' da sunulmuştur. DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri, önerilen 15 maddeli ve üç faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, iş becerikliliği ölçeğinin öngörülen kuramsal yapısının (üç faktörlü model) doğrulandığını göstermiştir.

2.5.3. Yaşam Doyumunu Ölçeği için Gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Toplam 5 maddeden oluşan tek faktörlü yaşam doyumunu ölçeğinin yapısı, AMOS 22 Programı Deneme Sürümü kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle "maximum likelihood" hesaplama yöntemi kullanılmıştır.



CMIN=7,197; DF=5; p=.206; CMIN/DF=1,439; RMSEA=.034; GFI=.992; CFI=.997
NFI=.992; IFI=.997; RMR=.019; AGFI=.977

Şekil 8. Yaşam Doyumu Ölçeği DFA

Tablo 10. Yaşam Doyumu Ölçeğine Ait Regresyon Değerleri

Sorular ve Boyutlar	Standart	Standart Olmayan	SH	β	p
YD5 <--- Yaşam Doyumu	,698	1,000			
YD4 <--- Yaşam Doyumu	,803	,913	,066	13,744	<.001
YD3 <--- Yaşam Doyumu	,743	,785	,061	12,863	<.001
YD2 <--- Yaşam Doyumu	,788	,960	,071	13,531	<.001
YD1 <--- Yaşam Doyumu	,765	,952	,072	13,196	<.001

Analiz sonucu elde edilen değerlerin, uyum indeksleri tablosundaki referans değerlerle karşılaştırıldığında yüksek düzeyde uyum gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 11. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Ölçüm Modeli Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	x2/df	GFI	CFI	SRMR	RMSEA
Eşik Değer	<5	≥.85	≥.90	≤ .08	≤.08
Orijinal Model	1,439	0,992	0,997	0,0146	0,034

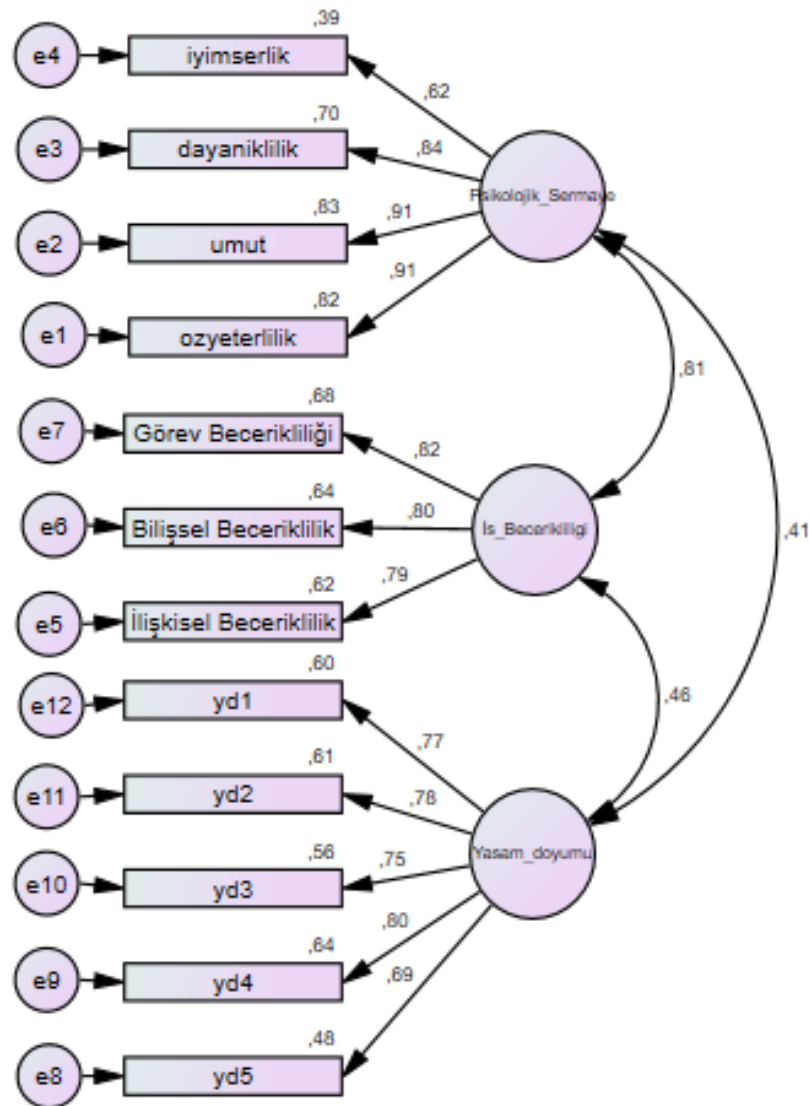
DFA sonuçları Tablo 11' de sunulmuştur. DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri de önerilen 5 maddeli ve tek faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu işaret etmektedir. Bu sonuçlar, yaşam doyumu ölçeğinin öngörülen kuramsal yapısının (tek faktörlü model) doğrulandığını göstermiştir.

2.5.4 Araştırma Modeli İçin Gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

YEM temelli yapısal model ve yol analizleri çoklu regresyon mantığında çalışmaktadır. Böylece iki ve daha fazla değişken arasındaki doğrudan, dolaylı ve aracı ilişkilerin test edilmesi mümkün olabilmektedir (Stein, Morris ve Nock, 2012). Yapısal model analizlerinde, örtük değişkenlerin ve örtük değişkenin ölçme modelinin (DFA modeli) de yer almasından dolayı güvenilir sonuçlar elde edilebilmektedir (Gürbüz, 2019). Modelde yer alan değişkenler arasındaki

nedensel ilişkilerin test edildiği yapısal model testine geçmeden önce ölçüm modelinin doğrulanması gerekmektedir (Gürbüz, 2019).

YEM temelli analizlerde yapısal modeller iki aşamada test edilmektedir. Öncelikle ölçüm modeli, DFA ile test edilmektedir. İkinci aşamada ise değişkenler arasındaki nedensel ilişki yapısal model testi ile incelenmektedir (Gürbüz, 2019). Analizde faktörlere ait madde puanlarının ortalama değerleri gözlenen değişken şeklinde modelde yer almıştır.



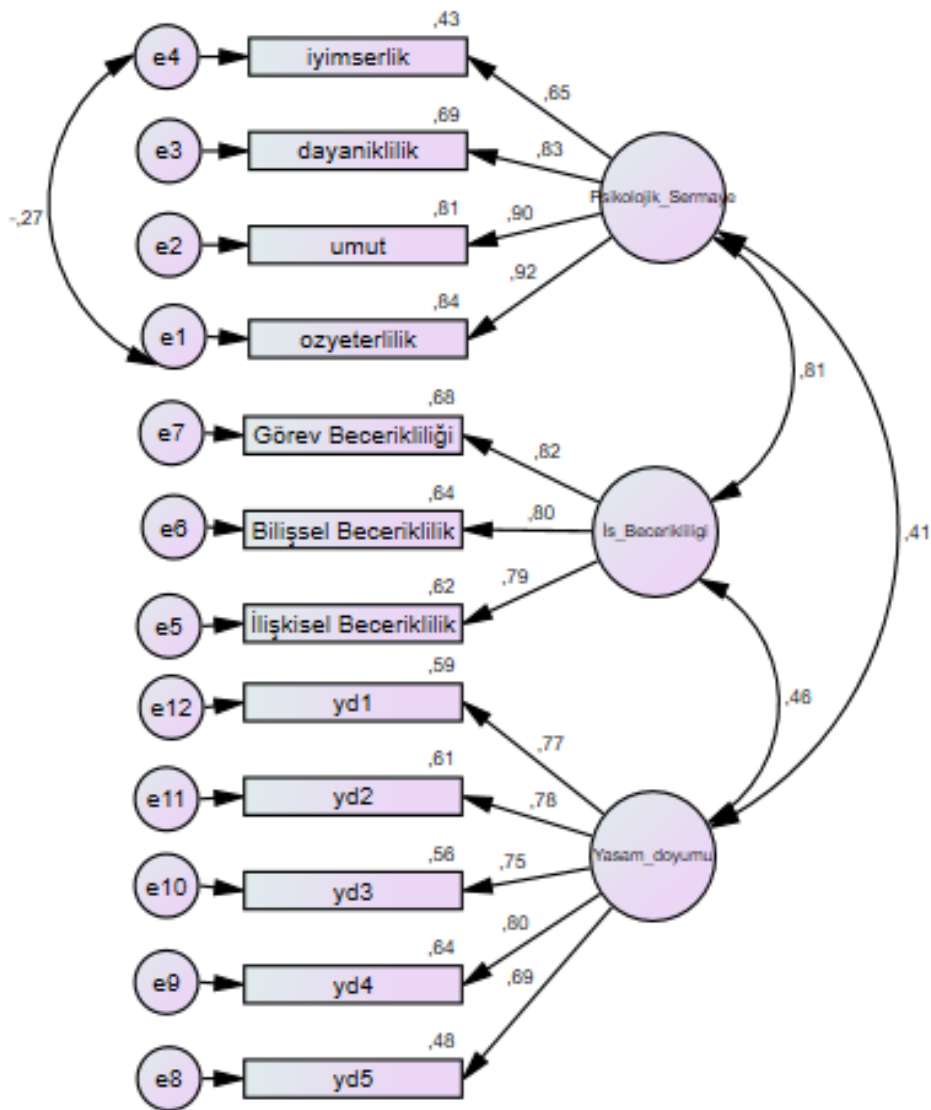
CMIN=91,026; DF=51; p=,000; CMIN/DF=1,785; RMSEA=,046; GFI=,960; CFI=,985
NFI=,966; IFI=,985; RMR=,039; AGFI=,939

Şekil 9. Ölçüm Modeline Ait DFA

Tablo 12. Ölçüm Modeline Ait Regresyon Değerleri

Ölçekler ve Boyutları			Standart	Standart Olmayan	SH	β	p
Öz Yeterlilik	<--	Psikolojik Sermaye	,906	1,000			
Umut	<--	Psikolojik Sermaye	,909	,974	,037	26,478	<.001
Dayanıklılık	<--	Psikolojik Sermaye	,837	,915	,041	22,397	<.001
İyimserlik	<--	Psikolojik Sermaye	,624	,749	,054	13,756	<.001
İlişkisel Bec.	<--	İş Becerikliliği	,786	1,000			
Bilişsel Bec.	<--	İş Becerikliliği	,801	1,093	,069	15,786	<.001
Görev Bec.	<--	İş Becerikliliği	,822	1,001	,062	16,212	<.001
YD5	<--	Yaşam Doyumu	,692	1,000			
YD4	<--	Yaşam Doyumu	,801	,919	,067	13,633	<.001
YD3	<--	Yaşam Doyumu	,751	,801	,062	12,918	<.001
YD2	<--	Yaşam Doyumu	,781	,960	,072	13,353	<.001
YD1	<--	Yaşam Doyumu	,771	,969	,073	13,217	<.001

Analiz sonucu elde edilen değerler, uyum indeksleri tablosundaki referans değerlerle karşılaştırıldığında kabul edilebilir oldukları tespit edilmiştir. Bu nedenle modelin iyileştirilmesine karar verilmiştir. İyileştirme aşamasında modeldeki anlamlılık değerlerine ve standardize katsayılara (β) bakılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin p değerlerinin .001 den küçük ve standardize β değerlerinin alt sınır olarak kabul edilen .40 değerinden yüksek faktör yükü değerine sahip olduğu görülmüştür. İyileştirme önerileri doğrultusunda doğrulayıcı faktör analizi tekrar edilmiştir.



CMIN=77,928; DF=50; p=.007; CMIN/DF=1,559; RMSEA=.039; GFI=.966; CFI=.989
NFI=.971; IFI=.989; RMR=.037; AGFI=.947

Şekil 10. Ölçüm Modeline Ait Revizyon Sonrası DFA

Tablo 13. Ölçüm Modeline Ait Revizyon Sonrası Regresyon Değerleri

Ölçekler ve Boyutları			Standart	Standart Olmayan	SH	β	p
Öz Yeterlilik	<--	Psikolojik Sermaye	,918	1,000			
Umut	<--	Psikolojik Sermaye	,902	,955	,036	26,601	<.001
Dayanıklılık	<--	Psikolojik Sermaye	,831	,897	,040	22,419	<.001
İyimserlik	<--	Psikolojik Sermaye	,655	,777	,057	13,568	<.001
İlişkisel Bec.	<--	İş Becerikliliği	,786	1,000			
Bilişsel Bec.	<--	İş Becerikliliği	,801	1,092	,069	15,795	<.001
Görev Bec.	<--	İş Becerikliliği	,822	1,001	,062	16,222	<.001
YD5	<--	Yaşam Doyumu	,692	1,000			
YD4	<--	Yaşam Doyumu	,801	,919	,067	13,638	<.001
YD3	<--	Yaşam Doyumu	,751	,801	,062	12,922	<.001
YD2	<--	Yaşam Doyumu	,781	,960	,072	13,354	<.001
YD1	<--	Yaşam Doyumu	,771	,968	,073	13,219	<.001

Yapılan DFA sonucunda yazında kabul edilen uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır.

Tablo 14. Araştırılan Ölçüm Modeline Ait Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	x2/df	GFI	CFI	SRMR	RMSEA
Eşik Değer	<5	≥.85	≥.90	≤ .08	≤.08
Orijinal Model	1,785	0,960	0,985	0,0447	0,046
Revize Edilmiş Model	1,559	0,966	0,989	0,0427	0,039

DFA sonuçları Tablo 14' te sunulmuştur. DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri de önerilen ölçüm modelinin, veri ile uyumlu ve yüksek düzeyde kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Analiz sonrasında ortaya çıkan uyum değerlerine bakıldığında ölçüm modelinin doğrulandığı ifade edilebilir.

2.6. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde öncelikle araştırmaya katılanlarla ilgili demografik veriler; sonrasında ise örtük, gözlenen ve aracı değişkenlere ait veriler sunulmuştur. Bölümün devamında değişkenlere ilişkin korelasyon ve regresyon analizleri ile aracılık ve düzenleyicilik ilişkileri incelenmiştir.

2.6.1. Düzenleyici Değişkenlere İlişkin Veriler

Araştırmada katılımcıların yaş ve eğitim düzeylerinin psikolojik sermaye ve yaşam doyumu ilişkisindeki düzenleyicilik rolü incelenmiştir. Katılımcıların yaşları incelendiğinde de örneklemin % 47,4' ünün 26-35 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Eğitim düzeylerine bakıldığında ise çalışanların çoğunluğunu % 42,5 ile lise ve altı düzeyde mezunların oluşturduğu görülmektedir. Çalışanların yaş ve eğitim düzeyine ait yüzde ve frekans değerleri de aşağıda yer alan Tablo 15' te görülmektedir.

Tablo 15. Çalışmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Yüzde	Frekans
Yaşları		
18-25	10,1	39
26-35	47,4	183
36-45	32,4	125
46-55	7,8	30
56 veya üstü	2,3	9
Eğitim Düzeyi		
Lise ve Altı	42,5	164
Önlisans	19,9	77
Lisans ve Lisansüstü	37,6	145

2.6.2. Psikolojik Sermaye, İş Becerikliliği ve Yaşam Doyumuna İlişkin Korelasyon Analizleri

Bu araştırmada var olduğu tahmin edilen değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını ortaya çıkarmak için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon, iki değişken arasındaki ilişkiyi -1.00 ile +1.00 arasında bir değer vererek ifade eder. Bu değer -1.00 olması iki değişken arasında ters yönde yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu; diğer bir ifade ile bir değişken artarken diğerinin azaldığını söylemektedir. Korelasyon değerinin +1.00 olması ise iki değişken arasında aynı yönde yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu; yani bir değişken artarken diğerinin de arttığını veya bir değişken azalırken diğerinin de azaldığını ifade etmektedir. Korelasyon değerinin 0 (sıfır) olması da iki değişken arasında ilişkinin olmadığını göstermektedir (Field, 2009). Korelasyon katsayısı ilişkinin varlığını göstermekte ancak hangi değişkenin diğerini etkilediğini açıklamamaktadır (Kavak, 2013).

Cohen'e (1988) göre değişkenler arasındaki 0.50 ve 0.50' ten büyük korelasyon katsayıları güçlü ilişkiyi; 0.30 ile 0.49 arasındaki korelasyon katsayıları orta derecede ilişkiyi; 0.29 ile 0.10 arasındaki korelasyon katsayıları zayıf ilişkiyi; 0.10'dan küçük korelasyon katsayıları ise anlamlı olmayan ilişkiyi göstermektedir. Bu çalışmada değişkenlere ait ölçeklerin Likert Tipi olması nedeniyle Pearson korelasyon katsayılarının değerlendirilmesi uygun görülmüştür. Değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren Tablo 16 aşağıda yer almaktadır.

Tablo 16. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Psikolojik Sermaye	İyimserlik	Dayanıklılık	Umut	Öz Yeterlilik	İş Becerikliliği	Görev Becerikliliği	Bilişsel Beceriklilik	İlişkisel Beceriklilik	Yaşam Doymumu
Psikolojik Sermaye	1,000	,739**	,882**	,921**	,915**	,707**	,635**	,607**	,619**	,378**
İyimserlik		1,000	,515**	,605**	,520**	,479**	,407**	,404**	,441**	,359**
Dayanıklılık			1,000	,756**	,767**	,609**	,541**	,529**	,530**	,327**
Umut				1,000	,823**	,660**	,599**	,561**	,578**	,322**
Öz Yeterlilik					1,000	,685**	,632**	,592**	,584**	,316**
İş Becerikliliği						1,000	,847**	,879**	,888**	,396**
Görev Becerikliliği							1,000	,671**	,637**	,306**
Bilişsel Beceriklilik								1,000	,625**	,339**
İlişkisel Beceriklilik									1,000	,378**
Yaşam Doymumu										1,000
Ortalama	4,8383	4,6190	4,8796	4,8892	4,9077	4,1124	4,1801	4,1180	4,0627	3,5694
Standart Sapma	,67370	,83561	,76056	,74587	,76772	,57639	,62313	,69790	,65083	,93522

**p<.01

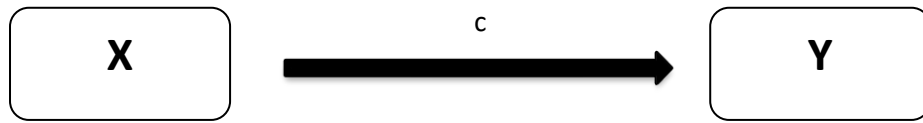
Tablo 16' da görüldüğü gibi, yapılan korelasyon analizi sonucunda psikolojik sermaye ile iş becerikliliği, psikolojik sermaye ile yaşam doyumu ve iş becerikliliği ile yaşam doyumu arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ile iş becerikliliği arasında güçlü, anlamlı ve pozitif yönlü ilişki ($r = .707$, $p < .01$), psikolojik sermaye ile yaşam doyumu arasında orta düzey anlamlı ve pozitif yönlü ilişki ($r = .343$, $p < .01$) ve iş becerikliliği ile yaşam doyumu arasında da orta düzey, anlamlı ve pozitif yönlü ilişki ($r = .396$, $p < .01$) olduğu belirlenmiştir.

2.6.3. Psikolojik Sermaye İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide İş Becerikliliğinin Aracılık Rolüne Yönelik Analiz Ve Bulgular

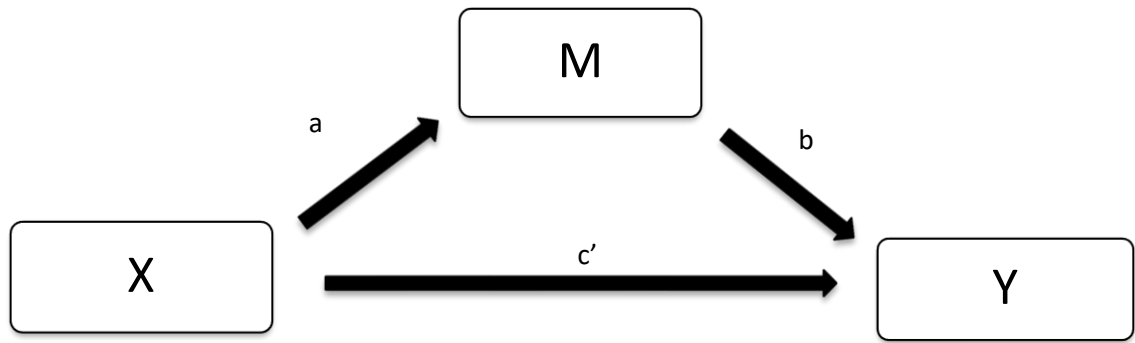
Yapısal eşitlik modelinin kullanımı sosyal bilimler alanında yaygınlaşmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018). YEM, faktör analizleri ile regresyon analizinin birleşimi olarak, gözlenen ve örtük değişkenlerin yer aldığı modellerin test edilmesinde kullanılmaktadır. YEM'de değişkenler arasındaki ilişkiyi analiz etmeden önce ölçüm modelinin öngörülen kuramsal yapısı doğrulanmaktadır. Yazında belirlenen sınırlar içerisindeki değerlere ulaşıldığında, ölçüm modelinin doğrulandığı belirtilerek yol analizine geçilir. Yapısal model olarak da belirtilebilen yol analizlerinde örtük ya da gözlenen değişkenler arasındaki doğrudan, dolaylı, aracı ve düzenleyici etkiler test edilir.

Araştırma modeli incelendiğinde; modelin belirli bir teoriye dayanan çok değişkenli bir yapısal eşitlik modeli olduğu görülmektedir. Yapısal eşitlik modelinde bir değişken aynı anda hem bağımsız hem de bağımlı değişken olabilir (Meydan ve Şeşen, 2015). Araştırmada test edilen modelde aracı değişken olan iş becerikliliği değişkeni psikolojik sermayenin etkileneni (bağımlı değişkeni) iken yaşam doyumu değişkeninin etkileyeni (bağımsız değişkeni) olmaktadır. Modelde aracılık etkisi AMOS programındaki yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir.

Aracılık ilişkisinin örgütsel davranış çalışmalarında sıklıkla araştırıldığı görülmüştür (Taylor, MacKinnon ve Tein, 2008). Sosyal psikoloji alanında yapılan çalışmalarda aracılık ilişkisinin sorgulanmasındaki artışta ise Baron ve Kenny'nin (1986) çalışmaları etkili olmuştur. Burmaoğlu, Polat ve Meydan (2013) çalışmalarında aracılık modellemelerinde alan yazında bir artış olduğunu belirtmişler ve bu ilişki modelini Şekil 11' de görüldüğü gibi açıklamışlardır.



Şekil 11a. Doğrudan Etki Modeli



Şekil 11b. Temel Aracılık Modeli

Şekil 11. Değişkenler Arası Aracılık İlişkisi Modeli

Bu modellerde nedensellik ilişkisinin kurgulanması önemli olmaktadır. Şekil 11' de gösterilen modelde X bağımsız değişkeni; hem M aracı değişkeninin hem de Y bağımlı değişkeninin nedeni durumundadır. Ayrıca, X ve M de birlikte Y' nin nedeni durumundadır.

Şekil 11a' da gösterilen modelde X olarak gösterilen bağımsız değişkenin Y olarak gösterilen bağımlı değişken üzerindeki nedensel ilişkideki toplam etkisi c yolu ile gösterilmiştir. Şekil 11b' deki M aracı değişkeninin yer aldığı temel aracılık modelinde de, X bağımsız değişkeninin M aracı değişken üzerindeki

nedensellik etkisi a yolu ile gösterilmiştir. Yine aynı modelde; M aracı değişkeninin Y bağımlı değişken üzerindeki nedensellik etkisi ise b yolu ile gösterilmiştir. M aracı değişkeninin etkisi ile birlikte X bağımsız değişkeninin, Y bağımlı değişkeni üzerindeki nedensellik etkisi ise c' yolu ile gösterilmektedir. Şekil 11' de yer alan c ve c' yolları ile gösterilen nedensellik etkilerindeki farklılaşma ise aracı değişkenin etkisi ile gerçekleşmektedir. X değişkeninin Y değişkeni üzerinde, M aracı değişkeninin sağladığı dolaylı etki ise a ve b kullanılarak hesaplanmaktadır. Bu durumda X değişkeninin Y değişkeni üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerinin toplamı $c = c' + ab$ eşitliğinde yer aldığı şekilde ifade edilmektedir. Bu modellerden yola çıkarak yapılan analizlerde c yolunun değerinin azalması ve sıfıra yaklaşması ile birlikte aracılık etkisinin ortaya çıktığı gözlenmektedir (Yener, 2014). Aracılık modelindeki c' yolunda X bağımsız değişkeninin etkisi sıfır olduğunda aracı değişkenin baskın olduğu kabul edilir. Ancak bu durumda Baron ve Kenny (1986) başka aracı faktörlerin de modele dahil edilmesini önermektedirler.

Diğer taraftan, aracı değişkenin yer aldığı bir modelde X bağımsız değişkeninin Y bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalıyor ise X ve Y arasındaki nedensellik ilişkisini M aracı değişkeninin sağladığı söylenebilir. Yalnızca X ve Y' nin incelendiği bir modelden yola çıkarak X değişkeninin Y değişkeninin nedeni olduğu yönünde bir ilişki konulduğu durumda modele M aracı değişkeninin katılması sonucu M' nin aracılık etkisi ortaya çıkarsa X ve Y arasında öne sürülen doğrudan nedensellik ilişkisinin yanıltıcı olduğu da söylenebilmektedir (Yener, 2014). Bu durumda M değişkenin aracı değişken olduğu ancak X ve Y arasındaki tek aracı değişkenin M olmayabileceğinin de göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Baron ve Kenny (1986) aracılık etkisinin varlığını açıklayabilmek için sağlanması gereken koşulları; aşağıdaki şekilde sıralamışlardır:

1. Bağımsız değişkenin, aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır.

2. Bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerinde de etkisi olmalıdır.

3. Aracı değişken, analize dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan bir ilişki ortaya çıkarsa tam aracılık etkisinin (full mediation), bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık (partial mediation) etkisinin bulunduğu söylenebilir.

Aracı değişken tespiti üç aşamalı çoklu regresyon analizi yöntemiyle gerçekleştirilebilmektedir. İlk adımda bağımsız değişkenin (X), aracı değişken (M), üzerindeki etkisine bakılır. İkinci adımda, bağımsız değişkenin (X), bağımlı değişkenle (Y) ilişkisine bakılır. Eğer her iki analiz sonrasında da sonuçlar anlamlı bulunursa; üçüncü adımda bağımsız değişken (X) ile aracı değişken (M) birlikte analiz edilerek bağımlı değişken (Y) üzerindeki etkisi incelenir. Analiz sonrasında bağımsız değişkenin (X), bağımlı değişken (Y) üzerindeki etkisi yok olmakta ya da zayıflamakta ise modeldeki üçüncü değişkenin aracı değişken (M) olduğu kabul edilir (Baron ve Kenny, 1986). Buna ek olarak; bağımsız değişkenin (aracı değişkenin varlığında) bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisinin (a.b yolunun) de anlamlılığını ölçmek gerekmektedir (Koç, Kaya, Özbek ve Akkılıç, 2014).

Baron ve Kenny (1986) tarafından alan yazına kazandırılan geleneksel yaklaşımın alan yazında sıklıkla yer almış olmasına karşın son yıllarda yapılan çalışmalar bu yönetime önemli eleştiriler getirmektedir (Hayes, 2018; Fritz ve MacKinnon, 2007; Hayes ve Rockwood, 2017). Bu eleştirilerden öne çıkanları; I. tip hata, II. tip hata olasılığı, toplam etkinin anlamlı olmamasına karşın dolaylı etkinin söz konusu olabilmesi, tam ve kısmi aracılık terimlerinin tartışmalı olması, Sobel testinin katı ve güvenilirliğinin düşük olması şeklinde belirtilebilir (Gürbüz, 2019).

Geleneksel yaklaşıma getirilen eleştiriler dikkate alınarak daha geçerli ve güvenilir sonuçlara ulaşabilmek amacıyla çağdaş yaklaşım benimsenmeye

başlanmıştır (Fritz ve MacKinnon, 2007). Çağdaş yaklaşımın temel katkısı dolaylı etki değerlerinin hesaplanması ve ortaya çıkan değerlere göre çıkarımlar yapılmasıdır (Gürbüz, 2019). Buna göre aracı etki modelinde Bootstrap Testi uygulanmakta ve test sonucunda bağımsız değişken olan X 'in dolaylı etkisinin (a.b) anlamlı olması halinde aracılık modeli doğrulanmış olarak kabul edilmektedir.

Yeniden örnekleme (resampling) olarak da isimlendirilen Bootstrap yönteminde analize tabi tutulan orijinal örneklemden, rastgele yeni gözlem setleri oluşturulmaktadır. Böylece hesaplamalar binlerce kez tekrarlanmış ve türetilmiş yeni veri setlerinden elde edilen dağılımlar üzerinden hesaplanmaktadır. Binlerce defa yinelenen veri setlerine göre hesaplanan yeni dağılım, dolaylı etki değerine ait (a.b) bir güven aralığının tespit edilmesi için oldukça işlevseldir. Dolaylı etkiye ait dağılımın çoğu durumda normal dağılmadığı ve asimetrik görünüm arz ettiği görülmüştür (Stone ve Sobel, 1990). Sobel testi dolaylı etkiye ait dağılımın normal olduğu varsayımına göre hesaplama yaparken, Bootstrap yönteminde dolaylı etki dağılımının şekli hakkında bir varsayım yapılmamaktadır. Güvenilir tahminler için en az 2000 ve tercihen 5000 yeniden örneklem ile Bootstrap dağılımı hesaplamının yeterli olduğu görülmektedir (DiCiccio ve Efron, 1996).

Çağdaş yaklaşım aracılık etki modeli üzerinden değerlendirildiğinde aşağıda yer alan adımlar izlenerek aracılık etkisi analiz edilmektedir (Gürbüz, 2019):

1. X 'in Y 'ye etkisi (c yolu) test edilir ve bu yolun anlamlı olması beklenir. Ancak yolun anlamsız olması aracılık etkisinin olmadığı anlamını taşımaz.
2. X 'in M 'ye etkisi (a yolu) test edilir ve bu yolun anlamlı olması beklenir. Ancak yolun anlamsız olması aracılık etkisinin olmadığı anlamını taşımaz.

3. M' nin Y' ye etkisi (b yolu) X ve M' nin birlikte regresyona dahil edilmesiyle test edilir ve bu yolun anlamlı olması beklenir. Ancak yolun anlamsız olması aracılık etkisinin olmadığı anlamını taşımaz.
4. X' in M aracılığıyla Y değişkeni üzerindeki dolaylı etkisi (a.b) Bootstrap tekniği ile test edilir ve sonuçların anlamlı olması beklenir. Bu durumda % 95 güven aralığındaki (GA) değerlerin sıfır "0" değerini kapsamaması gerekmektedir.

Bu araştırmada psikolojik sermaye ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide iş becerikliliğinin aracı değişken olarak etkisi çağdaş yaklaşıma göre test edilmektedir. Model kapsamında, araştırmada öne sürülen ve aşağıda yer alan hipotezler test edilecektir.

H1: Psikolojik sermaye, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.

H1a: Öz yeterlilik, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.

H1b: Umut, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.

H1c: İyimserlik, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.

H1d: Psikolojik dayanıklılık, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.

H2: Psikolojik sermaye, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.

H2a: Öz yeterlilik, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.

H2b: Umut, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.

H2c: İyimserlik, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.

H2d:Psikolojik dayanıklılık, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.

H3: İş becerikliliği, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.

H3a:Görev becerikliliği, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.

H3b:İlişkisel beceriklilik, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.

H3c:Bilişsel beceriklilik, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.

H4: İş becerikliliği, psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık eder.

H4a:Görev becerikliliği, psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık eder.

H4b:İlişkisel beceriklilik, psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık eder.

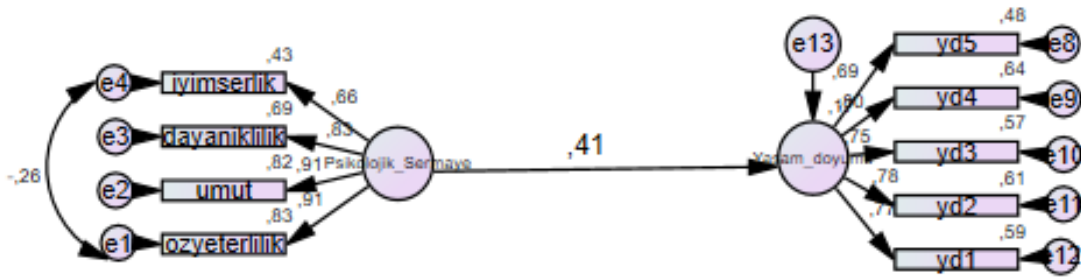
H4c:Bilişsel beceriklilik, psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık eder.



Şekil 12. Aracılık İlişisine Yönelik İlişkileri Gösterir Araştırma Modeli

Öncelikle AMOS 22 Deneme programı kullanılarak ölçüm modeli test edilmiş ve uyum iyiliği değerleri ($X^2/df=1,559$; $RMSEA=.039$; $GFI=.966$; $CFI=.989$; $SRMR=.0427$) belirlenen sınırlar içinde olduğu için model doğrulanmıştır.

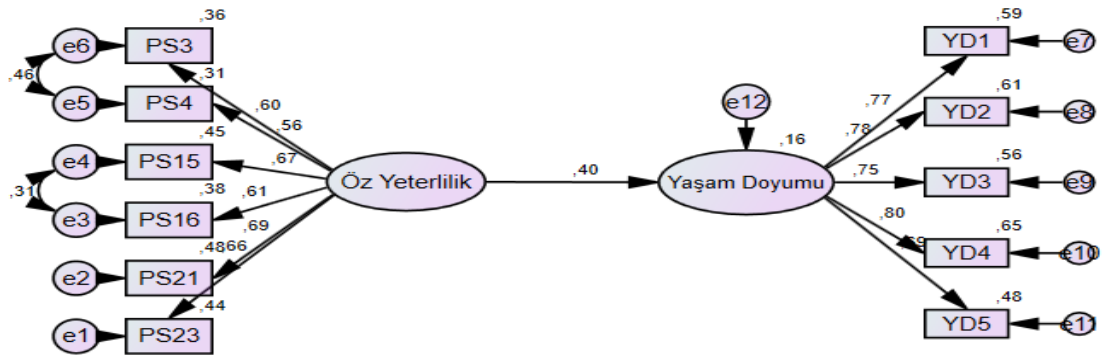
Ölçüm modelinin doğrulanması ile birlikte araştırmada öne sürülen hipotezler test edilmiştir. Test sonuçları Tablo 18' de sunulmuştur. İlk olarak H1 (Psikolojik Sermaye → Yaşam Doymu) hipotezini test etmek amacıyla psikolojik sermayenin dışsal (X) ve yaşam doyumunun içsel (Y) değişken olduğu örtük değişkenli yapısal model çizilerek c yolu test edilmiştir.



CMIN=53,035; DF=25; $p=.001$; CMIN/DF=2,121; $RMSEA=.055$; $GFI=.969$; $CFI=.985$
 $NFI=.972$; $IFI=.985$; $RMR=.043$; $AGFI=.945$

Şekil 13. YEM Kapsamında c Yoluna Ait Model ve Analiz Değerleri

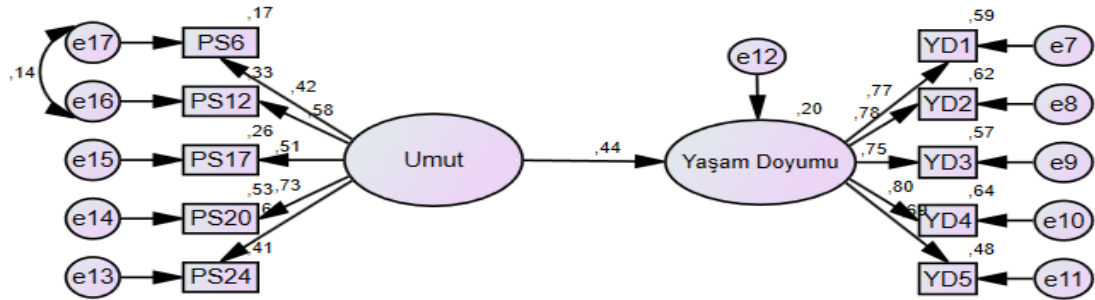
YEM sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin yaşam doyumunu yordadığı ($\beta=.41$; $p<.01$) tespit edilmiştir. Bu durumda H1 desteklenmiştir. Psikolojik sermayenin yaşam doyumunu yordadığı durumda alt boyutlarının etkisi de incelenmiş ve bu alt boyutların etkisine yönelik öne sürülmüş olan alt hipotezler de test edilmiştir.



CMIN=57,975; DF=41; p=,041; CMIN/DF=1,414; RMSEA=,033;
GFI=,972; CFI=,989 NFI=,965; IFI=,990; RMR=,044; AGFI=,955

Şekil 14. Öz Yeterlilik ve Yaşam Doymumu İlişisine Yönelik Analiz Değerleri

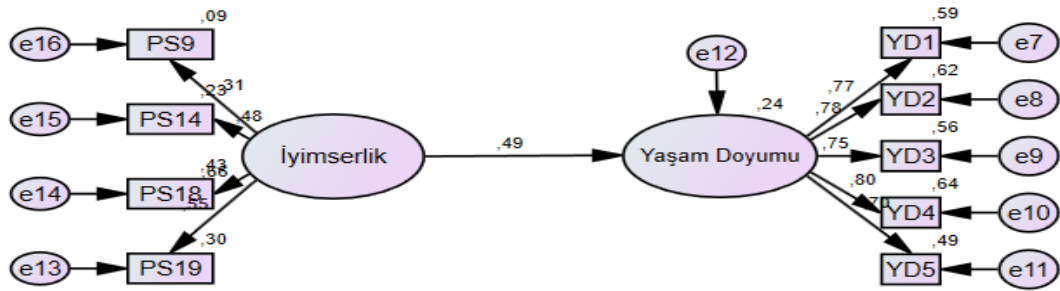
Analiz sonucunda öz yeterliliğin yaşam doyumunu yordadığı ($\beta=.40$; $p<.01$) tespit edilmiştir. Bu durumda H1a desteklenmiştir.



CMIN=56,995; DF=33; p=,006; CMIN/DF=1,727; RMSEA=,044;
GFI=,970; CFI=,980 NFI=,955; IFI=,981; RMR=,052; AGFI=,950

Şekil 15. Umut ve Yaşam Doymumu İlişisine Yönelik Analiz Değerleri

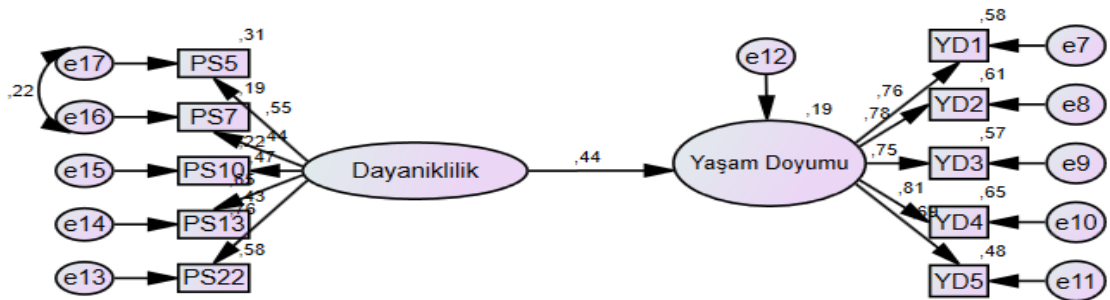
Analiz sonucunda umut alt boyutunun yaşam doyumunu yordadığı ($\beta=.44$; $p<.01$) tespit edilmiştir. Bu durumda H1b desteklenmiştir.



CMIN=33,191; DF=26; p=,157; CMIN/DF=1,277; RMSEA=,027;
GFI=,981; CFI=,993 NFI=,968; IFI=,993; RMR=,049; AGFI=,967

Şekil 16. İyimserlik ve Yaşam Doymumu İlişkisine Yönelik Analiz Değerleri

Analiz sonucunda iyimserlik alt boyutunun yaşam doyumunu yordadığı ($\beta=.49$; $p<.01$) tespit edilmiştir. Bu durumda H1c desteklenmiştir.



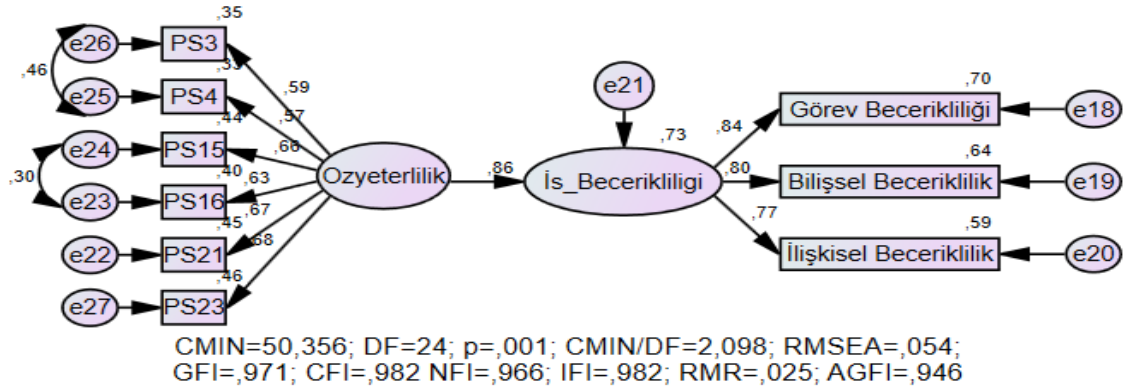
CMIN=87,391; DF=33; p=,000; CMIN/DF=2,648; RMSEA=,067;
GFI=,955; CFI=,958 NFI=,934; IFI=,958; RMR=,067; AGFI=,925

Şekil 17. Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doymumu İlişkisine Yönelik Analiz Değerleri

Analiz sonucunda psikolojik dayanıklılık alt boyutunun yaşam doyumunu yordadığı ($\beta=.44$; $p<.01$) tespit edilmiştir. Bu durumda H1d desteklenmiştir.

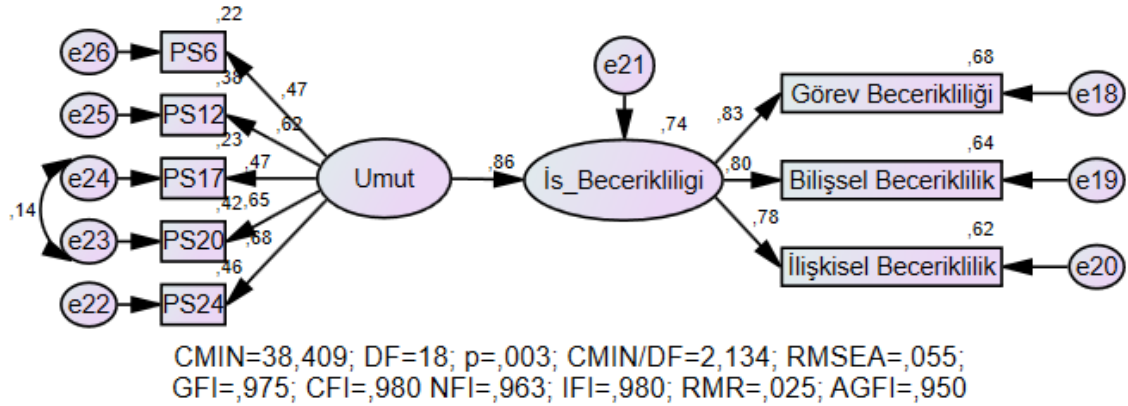
Araştırmanın diğer hipotezlerini test etmek amacıyla iş becerikliliğinin aracı değişken olduğu yeni bir model kurulmuştur. Aracılı yapısal model analizi sonuçlarına göre psikolojik sermayenin, iş becerikliliğini yordadığı ($\beta=.81$; $p<.01$) görülmüştür. Bu durumda H2 desteklenmiştir.

Psikolojik sermayenin iş becerikliliğini yordadığı durumda alt boyutlarının etkisi de incelenmiş ve bu alt boyutların etkisine yönelik öne sürülmüş olan alt hipotezler de test edilmiştir.



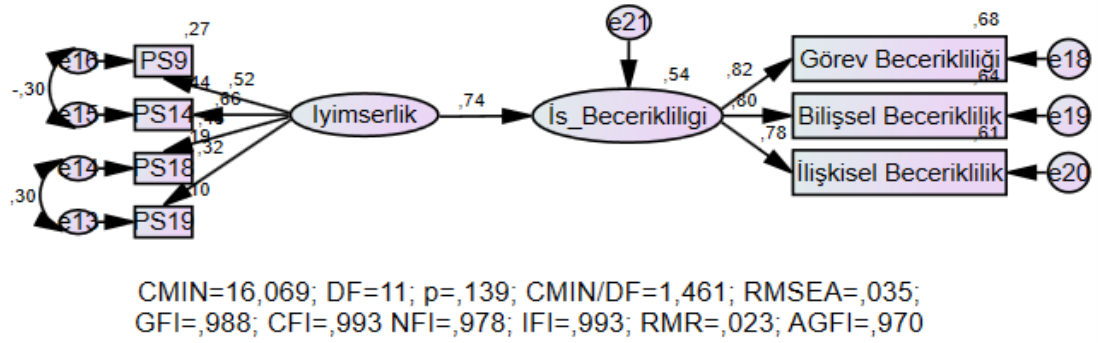
Şekil 18. Öz Yeterlilik ve İş Becerikliliği İlişkisine Yönelik Analiz Değerleri

Analiz sonucunda öz yeterlilik alt boyutunun iş becerikliliğini yordadığı ($\beta=.86$; $p<.01$) tespit edilmiştir. Bu durumda H2a desteklenmiştir.



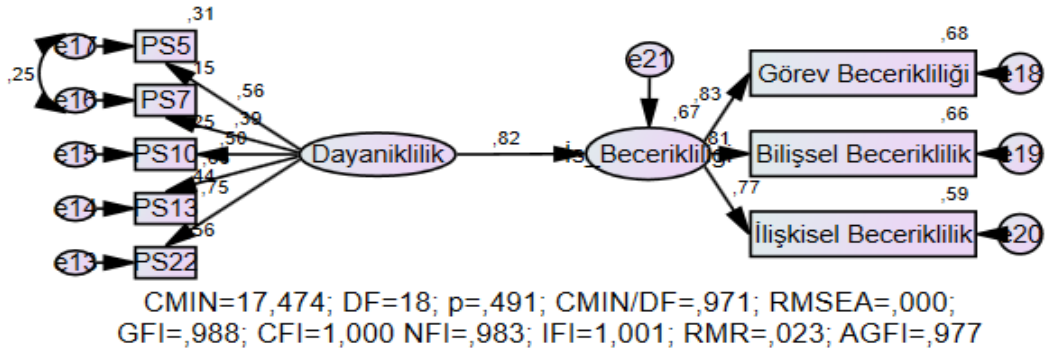
Şekil 19. Umut ve İş Becerikliliği İlişkisine Yönelik Analiz Değerleri

Analiz sonucunda umut alt boyutunun iş becerikliliğini yordadığı ($\beta=.86$; $p<.01$) tespit edilmiştir. Bu durumda H2b desteklenmiştir.



Şekil 20. İyimserlik ve İş Becerikliliği İlişkinine Yönelik Analiz Değerleri

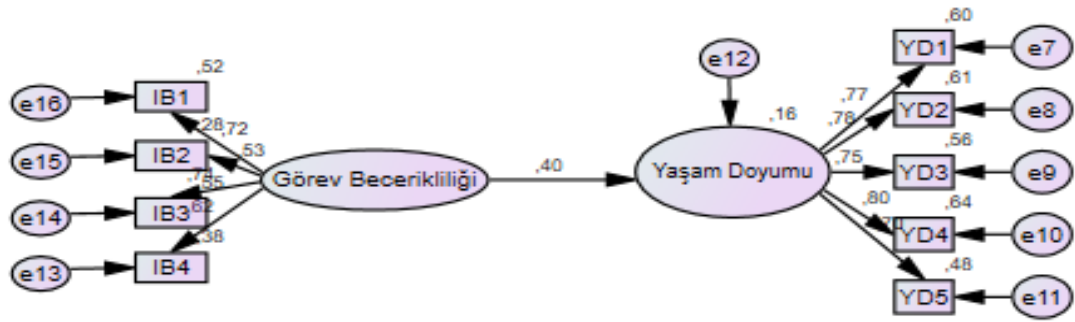
Analiz sonucunda iyimserlik alt boyutunun iş becerikliliğini yordadığı ($\beta=.74$; $p<.01$) tespit edilmiştir. Bu durumda H2c desteklenmiştir.



Şekil 21. Psikolojik Dayanıklılık ve İş Becerikliliği İlişkinine Yönelik Analiz Değerleri

Analiz sonucunda iyimserlik alt boyutunun iş becerikliliğini yordadığı ($\beta=.82$; $p<.01$) tespit edilmiştir. Bu durumda H2d desteklenmiştir.

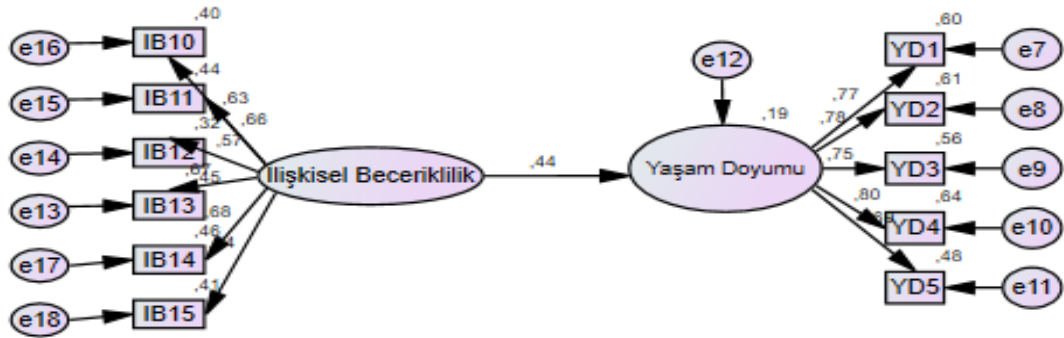
Benzer şekilde aracı değişken olan iş becerikliliğinin yaşam doyumu üzerindeki ($\beta=.35$; $p<.01$) etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür ve bu durumda da H3 desteklenmiştir. Ayrıca, iş becerikliliğini alt boyutlarının yaşam doyumu üzerindeki etkisine yönelik öne sürülmüş olan alt hipotezler de test edilmiştir.



CMIN=57,690; DF=26; p=,000; CMIN/DF=2,219; RMSEA=,057
;GFI=,967; CFI=,974 NFI=,954; IFI=,974; RMR=,044; AGFI=,942

Şekil 22. Görev Becerikliliği ve Yaşam Doymumu İlişkisine Yönelik Analiz Değerleri

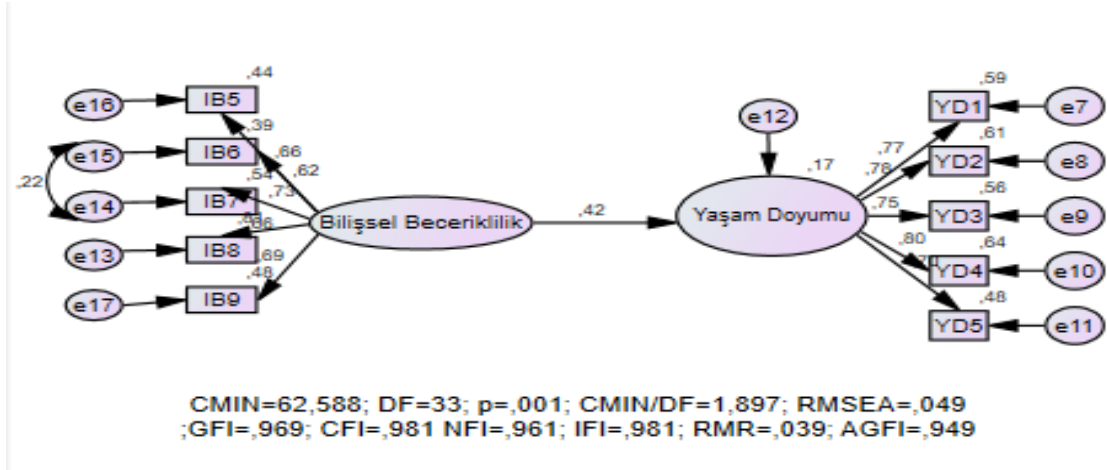
Analiz sonucunda görev becerikliliği alt boyutunun yaşam doymunu yordadığı ($\beta=.40$; $p<.01$) tespit edilmiştir. Bu durumda H3a desteklenmiştir.



CMIN=96,778; DF=43; p=,000; CMIN/DF=2,251; RMSEA=,058
;GFI=,953; CFI=,964 NFI=,938; IFI=,965; RMR=,052; AGFI=,927

Şekil 23. İlişkisel Beceriklilik ve Yaşam Doymumu İlişkisine Yönelik Analiz Değerleri

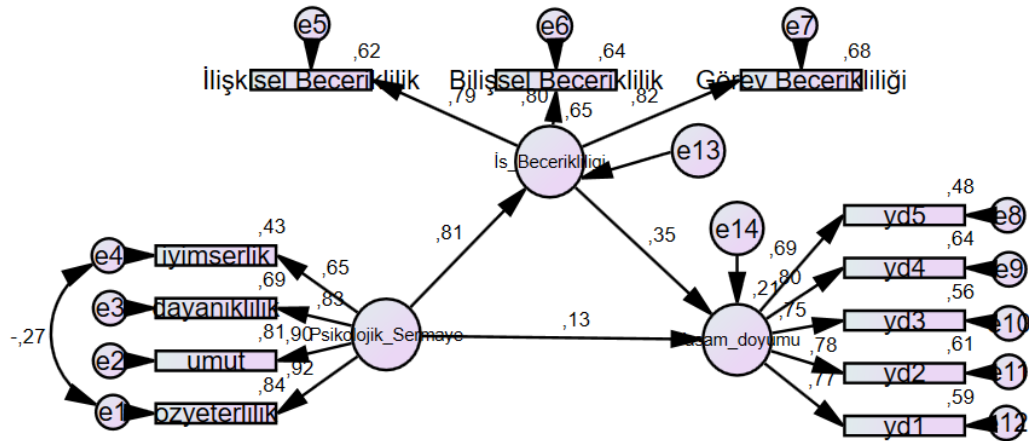
Analiz sonucunda ilişkisel beceriklilik alt boyutunun yaşam doymunu yordadığı ($\beta=.44$; $p<.01$) tespit edilmiştir. Bu durumda H3b desteklenmiştir.



Şekil 24. Bilişsel Beceriklilik ve Yaşam Doyumu İlişkisine Yönelik Analiz Değerleri

Analiz sonucunda Bilişsel beceriklilik alt boyutunun yaşam doyumunu yordadığı ($\beta=.42$; $p<.01$) tespit edilmiştir. Bu durumda H3c desteklenmiştir.

Diğer taraftan aracı değişken olan iş becerikliliğinin modele dahil edilmesiyle psikolojik sermaye değişkeninden yaşam doyumuna giden yol katsayısının ($\beta=.13$; $p=0,243$) anlamsızlaştığı görülmektedir. İş becerikliliği, psikolojik sermaye ile birlikte yaşam doyumundaki değişimin % 21 'ini açıklamıştır. Yol analizi sonucunda elde edilen uyum indekslerinin yazında kabul edilebilir eşik değerler içinde olması, modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir ($X^2/df=1,559$; RMSEA=,039; GFI=,966; CFI=,989; SRMR=,0427).



CMIN=77,928; DF=50; p=,007; CMIN/DF=1,559; RMSEA=,039; GFI=,966; CFI=,989
NFI=,971; IFI=,989; RMR=,037; AGFI=,947

Şekil 25. Araştırma Değişkenlerinin Yer Aldığı Aracılı Yapısal Model

Psikolojik sermaye ile yaşam doymumu arasındaki ilişkide iş becerikliliği değişkeninin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek amacıyla Bootstrap yöntemini temel alan yol analizi yapılmıştır. Bootstrap yönteminin Baron ve Kenny' nin (1986) geleneksel yönteminden ve Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği öne sürülmektedir (Hayes, 2018). Bootstrap analizinde 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezlerinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen % 95 güven aralığındaki (GA) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (Gürbüz, 2019).

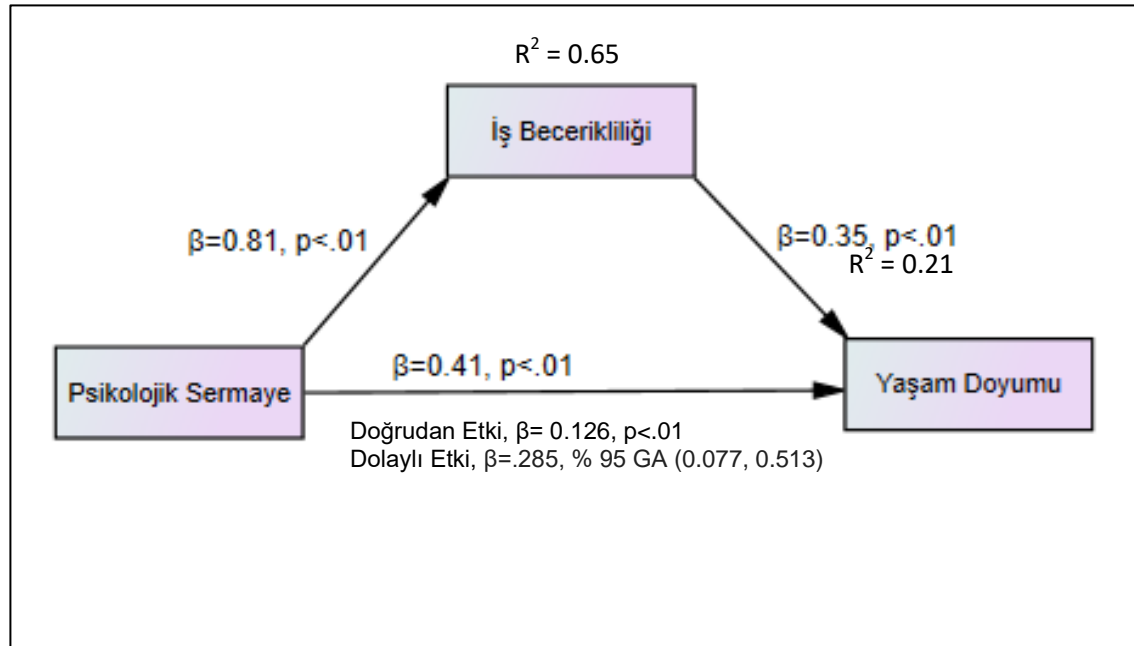
Tablo 17'de yer alan analiz sonuçları incelendiğinde iş becerikliliği modele aracı değişken olarak eklenmeden önce psikolojik sermaye ve yaşam doymumu arasındaki ilişkinin (c yolu) anlamlı olduğu ($\beta=.41$; $p<.001$) tespit edilmiştir. Modelde iş becerikliliği aracı olarak yer aldığı anda ise psikolojik sermayenin yaşam doymumu üzerindeki etkisinde (c' yolu) azalma ($\beta=.13$; $p<.001$) görülmektedir. Analizde kullanılan Bootstrap tekniği sonuçlarına göre psikolojik sermayenin iş becerikliliği aracılığıyla yaşam doymumu üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta=.285$, % 95 GA [0.077, 0.513]. Yüzdeler

yöntemiyle elde edilmiş Bootstrap alt ve üst güven aralığı değerlerinin sıfırı (0) kapsamadığı görülmektedir. Bu sonuçlar, psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide iş becerikliliğinin kısmi aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu durumda H4 desteklenmiştir.

Tablo 17. Araştırma Değişkenlerine Kapsamında Yapısal Model Analiz Sonuçları

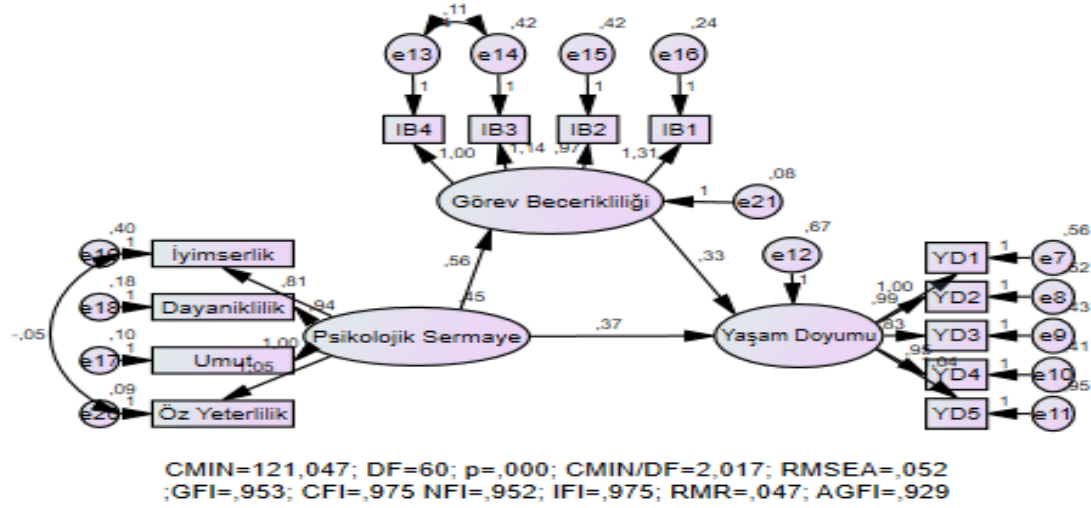
Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri			
	İş Becerikliliği		Yaşam Doyumu	
	β	SH	β	SH
Psikolojik Sermaye (c yolu)	-	-	0.41***	0.079
R^2	-	-	0.17	
Psikolojik Sermaye (a yolu)	0.81***	.040	-	
R^2	0.65***		-	
Psikolojik Sermaye (c' yolu)	-		0.13***	0.144
İş Becerikliliği (b yolu)	-		0.35***	0.209
R^2	-		0.21	
Dolaylı Etki	-		0.285, (0.077, 0.513)	

Not: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$ SH= Standart Hata; Parantez içindeki değerler alt ve üst güven aralığı değerleridir. Bootstrap yeniden örnekleme=5000



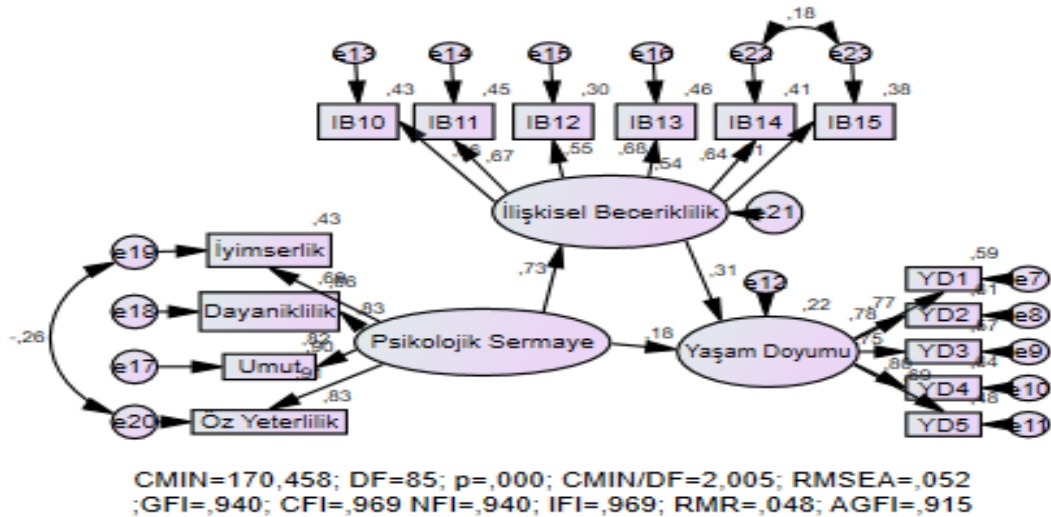
Şekil 26. Aracılık İlişisini Gösterir YEM Analiz Sonuçları

Psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide iş becerikliliği alt boyutlarının aracılık etkisine yönelik öne sürülen hipotezler de test edilmiştir.



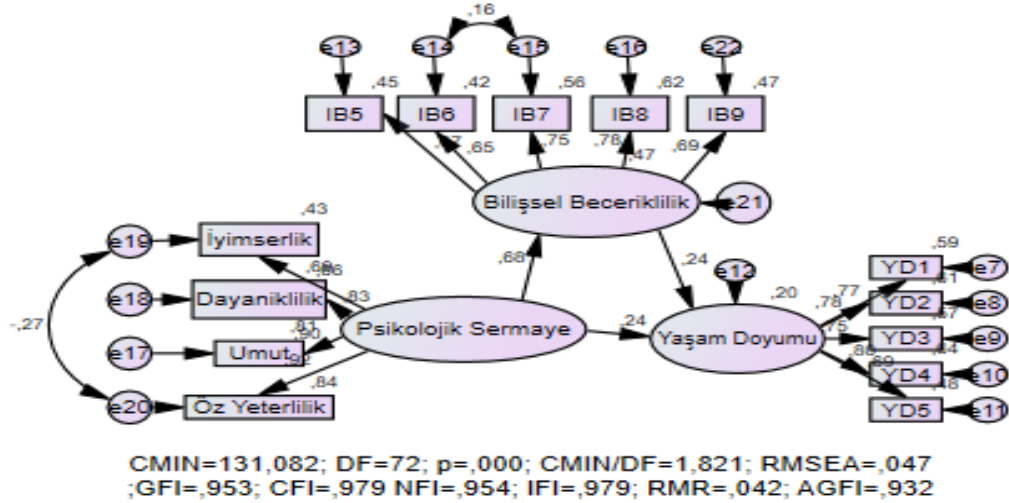
Şekil 27. Görev Becerikliliğinin Aracılık İlişisine Yönelik Analiz Değerleri

Görev becerikliliğinin, psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide ($\beta = .138$, %95 GA [-.071, .372] güven aralığı değerlerinin “Sıfır” değerini içermesi nedeniyle aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda H4a desteklenmemiştir.



Şekil 28. İlişkisel Becerikliliğinin Aracılık İlişisine Yönelik Analiz Değerleri

İlişkisel becerikliliğinin, psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide ($\beta = .230$, %95 GA [.057, .403] güven aralığı değerlerinin “Sıfır” değerini içermemesi nedeniyle aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda H4b desteklenmiştir.



Şekil 29. Bilişsel Becerikliliğinin Aracılık İlişisine Yönelik Analiz Değerleri

Bilişsel becerikliliğinin, psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide ($\beta = .167$, %95 GA [.034, .295] güven aralığı değerlerinin “Sıfır” değerini içermemesi nedeniyle aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda H4c desteklenmiştir.

2.6.4. Psikolojik Sermaye İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Yaş ve Eğitim Düzeyinin Düzenleyicilik Rolüne Yönelik Analiz Ve Bulgular

Düzenleyici değişken alan yazında “moderatör” ve “ılımlaştırıcı” kavramları ile de kullanılmaktadır. Türkçe’ye uygunluğu yanında değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik “Ne zaman?”, “Hangi durumda?”, “Kimler için?” gibi sorulara daha anlaşılır yanıt vermesi nedeniyle bu araştırmada “düzenleyici” ifadesi kullanılmıştır. Düzenleyici değişken, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve büyüklüğünü etkilemektedir (Baron ve Kenny,

1986). Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin artması, azalması ve yön değiştirmesi; düzenleyici değişkenin aldığı değerlere göre değişebilmektedir. Düzenleyici değişken bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin sabit olmadığını ve duruma göre değişiklik göstermesini açıklamaktadır. Bu araştırmada da çalışanların yaş ve eğitim düzeylerinin, psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkideki düzenleyici rolleri araştırılmaktadır.

Düzenleyici etkinin ölçümünde SPSS, AMOS, Smart PLS gibi analiz araçları kullanılabilir. Bu araştırmada ise Hayes Process Macro analiz aracı kullanılmıştır. Bu aracın tercih edilmesinde görselleştirme kolaylığı yanında birden çok kategorinin yer aldığı durumlarda farkların yorumları, değişkenler arasındaki etkileşim teriminin hesaplanması ve yorumlanması özellikleri öne çıkmıştır. Bu analiz türünde; değişkenlerin kategori düzeylerini belirleyebilme ve merkezileştirme olanağı sayesinde alt gruplar arasındaki farkın anlamlılığı da incelenebilmektedir (Gürbüz, 2019).

2.8.4.1. Yaş Değişkeninin Düzenleyicilik Rolü

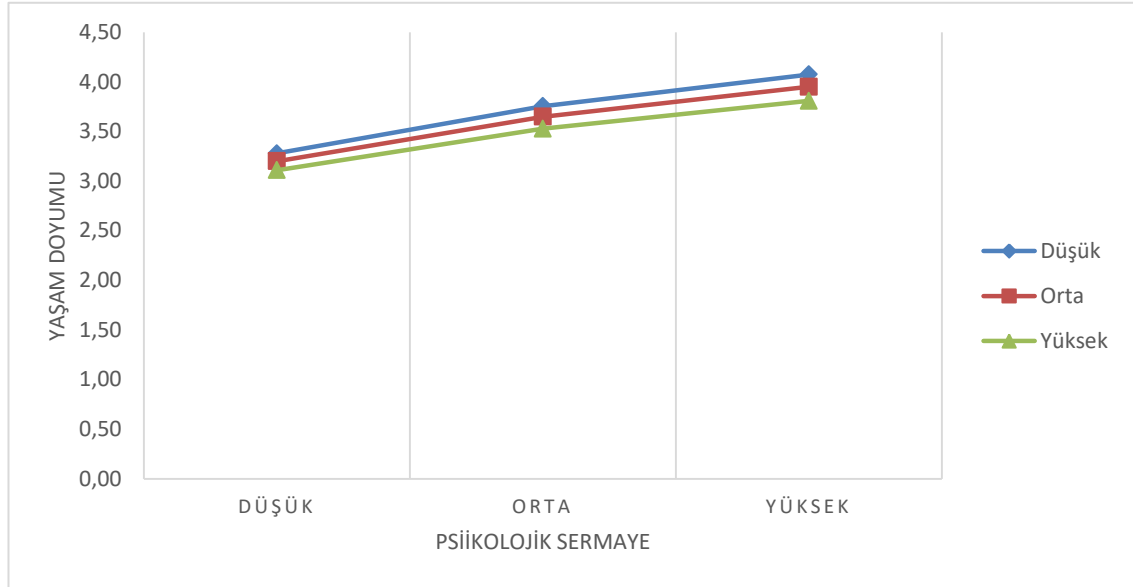
Psikolojik sermaye ve alt boyutları ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide yaşın düzenleyicilik bir rolüne ilişkin analiz bilgileri aşağıda yer almaktadır.

Psikolojik sermaye ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu önceki analiz çalışmalarında görülmüştü. Aşağıda ise bu iki değişken arasındaki ilişkide yaşın düzenleyici rolü olup olmadığına dair yapılan analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 18. Yaşın Düzenleyici Etki Özeti, Psikolojik Sermaye ve Yaşam Doyumu

R2-Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anlamlılık
0,0007	,3091	1	368	0,5785

Sürekli değişken olarak analizde yer alan yaş değişkenine dair kurulan model, düzenleyici etki bakımından istatistiki olarak anlamlı ($p=0,5785 > 0,01$) çıkmamıştır. R^2 ' deki değişim, yaş değişkeninin, toplam varyansın yalnızca 0,0007' lik kısmını açıkladığını göstermektedir.



Şekil 30. Psikolojik Sermaye ve Yaşam Doymu İlişkisinde Yaşın Düzenleyici Etki Grafiği

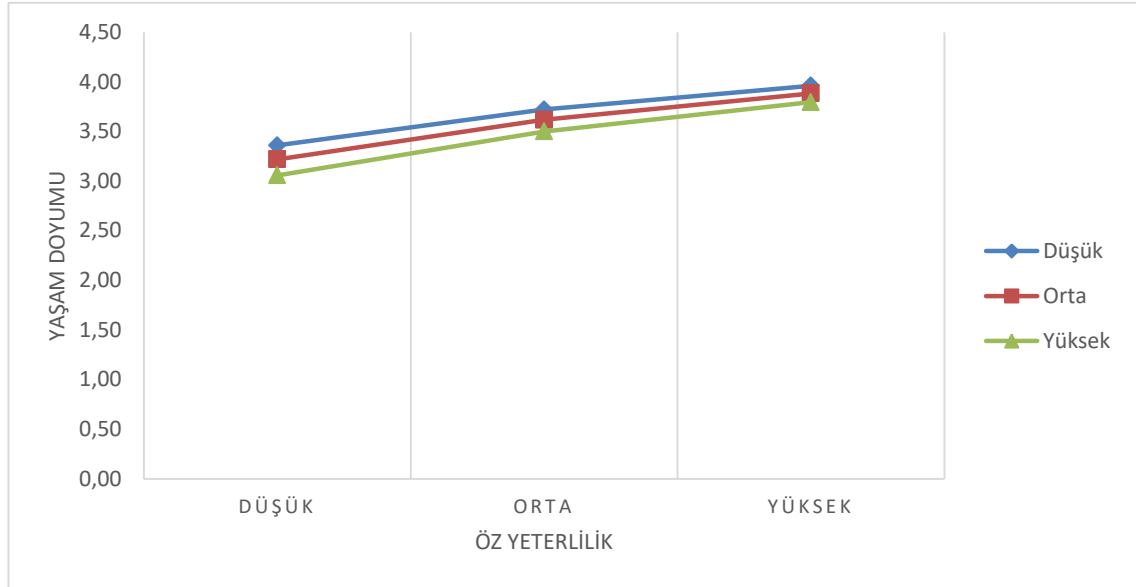
Şekil 31' de görüldüğü üzere psikolojik sermaye ile yaşam doymu arasındaki ilişkide yaşın ilişkiyi artırıcı ya da azaltıcı anlamlı bir etkisi saptanmamıştır. Bu durumda H5 hipotezi desteklenmemiştir.

Araştırmada psikolojik sermaye alt boyutlarının yaşam doymu üzerindeki etkilerinin aynı yönde olmalarına karşın yaşa göre farklılaştığı görülmüştür. Psikolojik sermaye alt boyutlarından olan öz yeterlilik ile yaşam doymu arasındaki ilişkide yaşın düzenleyici rolüne yönelik analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 19. Yaşın Düzenleyici Etki Özeti, Öz Yeterlilik ve Yaşam Doymu

R2-Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anlamlılık
0,0012	,4881	1	368	0,4852

Öz yeterlilik ve yaşam doyumu arasında yaş değişkenine yönelik kurulan model, düzenleyici etki bakımından istatistiki olarak anlamlı ($p=0,4852 > 0,01$) çıkmamıştır. R^2 ' deki değişim, yaş değişkeninin, toplam varyansın yalnızca 0,0012' lik kısmını açıkladığını göstermektedir.



Şekil 31. Öz Yeterlilik ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Yaşın Düzenleyici Etki Grafiği

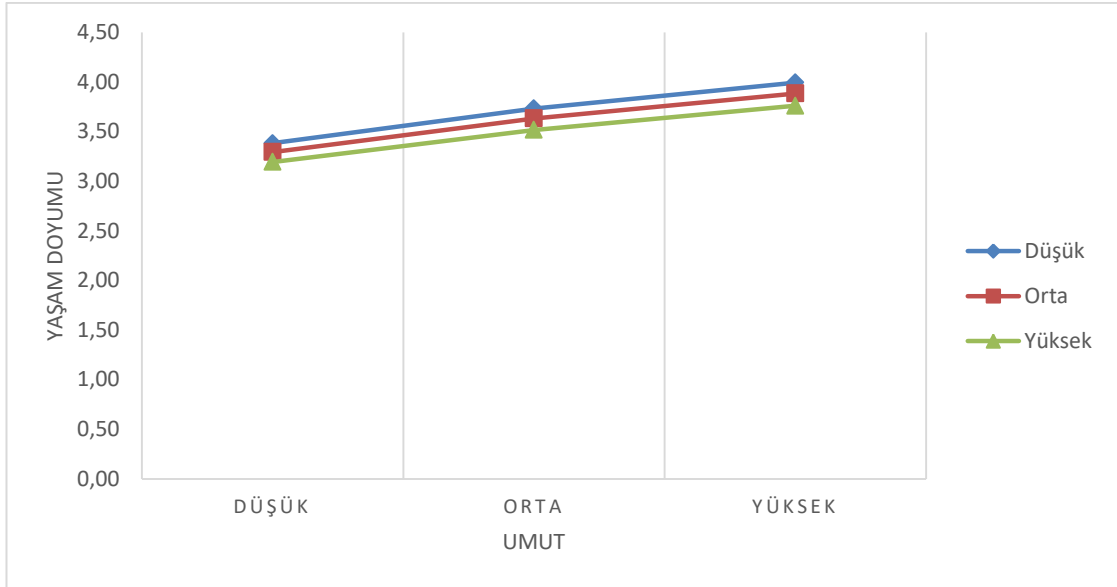
Şekil 32 incelendiğinde öz yeterlilik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide yaşın; ilişkinin yönünde ya da büyüklüğünde anlamlı bir etkisi saptanmamıştır. Bu durumda H5a hipotezi desteklenmemiştir.

Umut ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide yaşın düzenleyici rolü incelenmiş ve analiz sonuçları aşağıdaki şekilde ortaya çıkmıştır.

Tablo 20. Yaşın Düzenleyici Etki Özeti, Umut ve Yaşam Doyumu

R2-Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anlamlılık
0,0002	,0799	1	368	0,7776

Yaş değişkeninin umut ve yaşam doyumu arasındaki düzenleyici etkisi, istatistiki olarak anlamlı ($p=0,7776 > 0,01$) çıkmamıştır. R^2 ' deki değişim, yaş değişkeninin, toplam varyansın yalnızca 0,0002' lik kısmını açıkladığını göstermektedir.



Şekil 32. Umut ve Yaşam Doyumunu İlişkinde Yaşın Düzenleyici Etki Grafiği

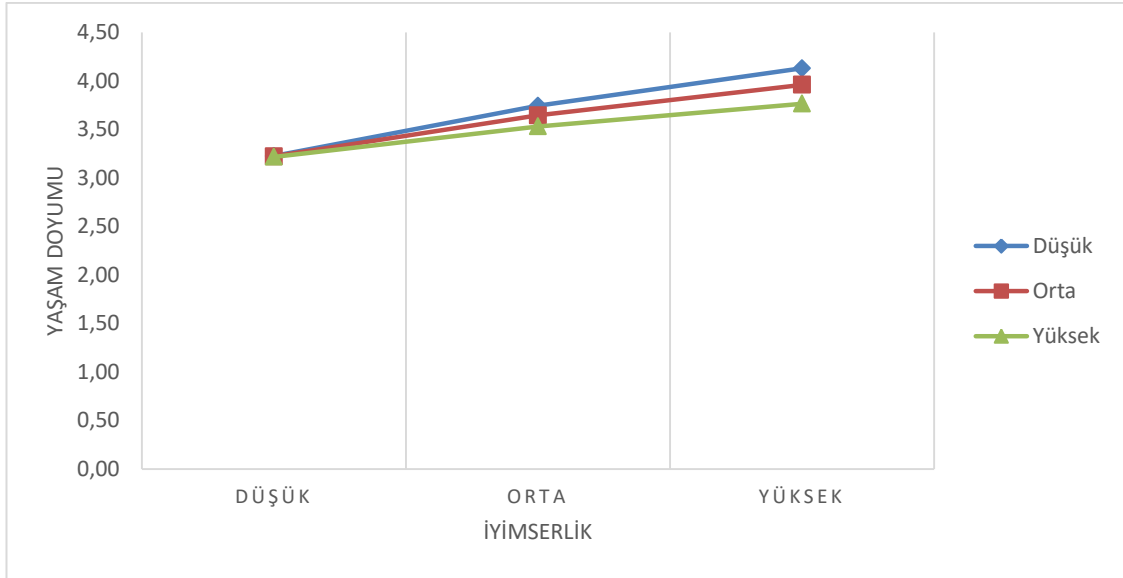
Umut ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide yaşın, ilişkinin yönünde ya da büyüklüğünde anlamlı bir etkisinin saptanamadığı Şekil 33 incelendiğinde görülmektedir. Bu durumda H5b hipotezi desteklenmemiştir.

İyimserlik ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide yaşın düzenleyici rolüne yönelik analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 21. Yaşın Düzenleyici Etki Özeti, İyimserlik ve Yaşam Doyumunu

R2-Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anlamlılık
0,0090	3,9184	1	368	0,0485

Yaş değişkeninin iyimserlik ve yaşam doyumunu arasındaki düzenleyici etkisi, istatistiki olarak anlamlı ($p=0,0485 < 0,05$) çıkmıştır. R^2 'deki değişim; yaş değişkeninin, toplam varyansın 0,0090'lık kısmını açıkladığını göstermektedir.



Şekil 33. İyimserlik ve Yaşam Doymu İlişkisinde Yaşın Düzenleyici Etki Grafiği

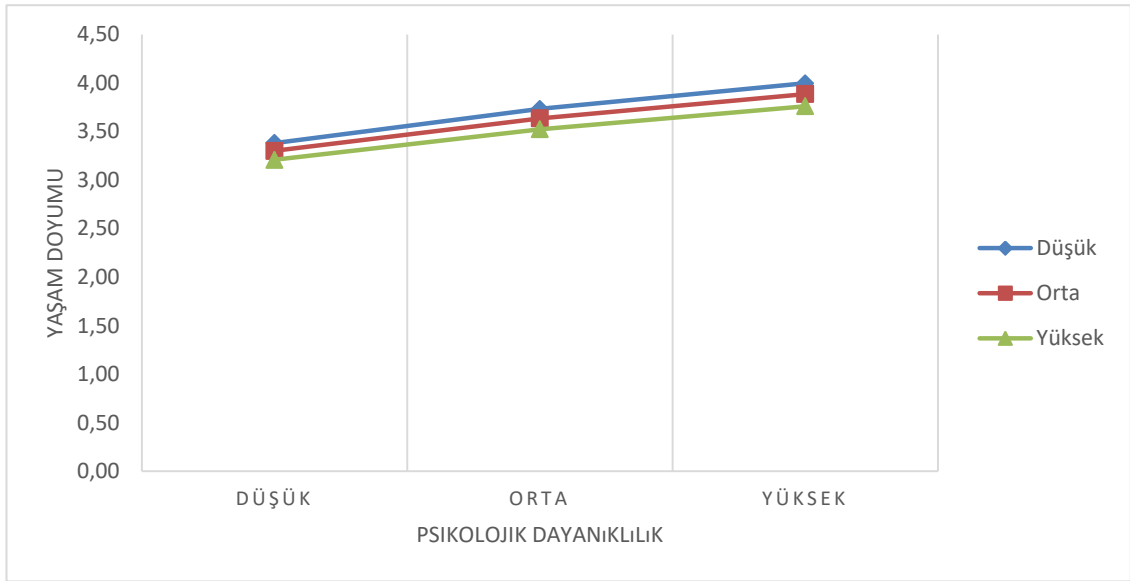
İyimserlik ile yaşam doymu arasındaki ilişkide yaşın etkisi incelendiğinde iyimserlik düzeyi ile yaşam doymunun aynı yönde değişim gösterdiği görülmektedir. Bu ilişkide en güçlü etki genç çalışanlarda görülürken, yaş arttıkça iyimserlik ve yaşam doymu arasındaki ilişkinin şiddeti de azalmaktadır. Bu durumda H5c hipotezi desteklenmiştir.

Psikolojik dayanıklılık ile yaşam doymu arasındaki ilişkide yaşın düzenleyici rolü incelenmiş ve aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 22. Yaşın Düzenleyici Etki Özeti, Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doymu

R2-Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anlamlılık
0,0004	0,1492	1	368	0,6995

Yaş değişkeninin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doymu arasındaki düzenleyici etkisi, istatistiki olarak anlamlı ($p=0,6995 > 0,01$) çıkmamıştır. R^2 'deki değişim; yaş değişkeninin, toplam varyansın yalnızca 0,0004' lük kısmını açıkladığını göstermektedir.



Şekil 34. Psikolojik dayanıklılık ve Yaşam Doymu İlişkisinde Yaşın Düzenleyici Etki Grafiği

Psikolojik dayanıklılık ile yaşam doymu arasındaki ilişkide yaşın, ilişkinin yönünde ya da büyüklüğünde anlamlı bir etkisinin saptanamadığı Şekil 35 incelendiğinde görülmektedir. Bu durumda H5d hipotezi desteklenmemiştir.

2.8.4.2. Eğitim Düzeyinin Düzenleyicilik Rolü

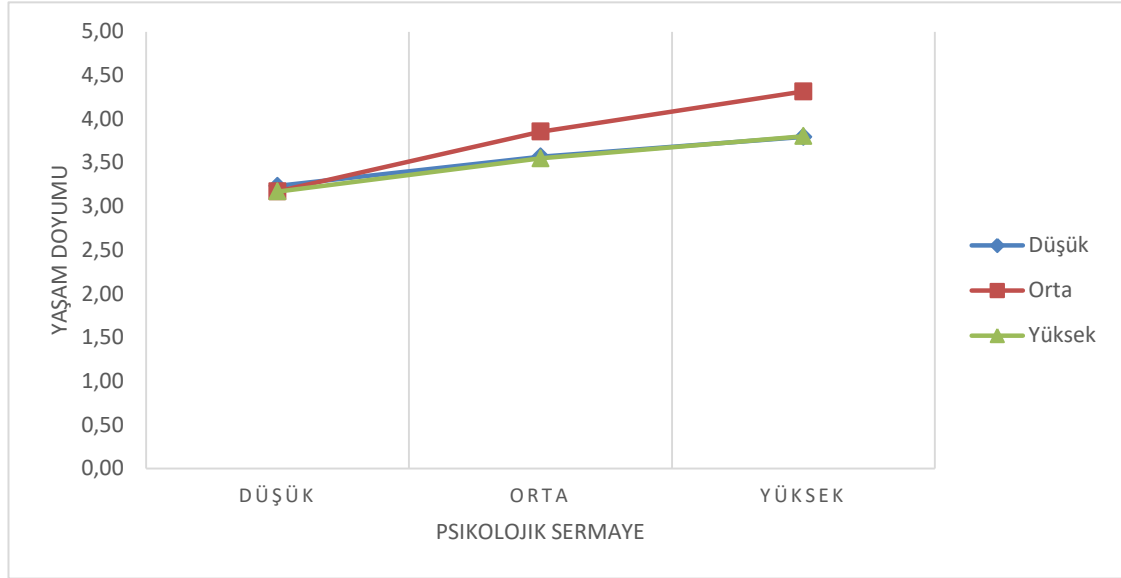
Psikolojik sermaye ile yaşam doymu arasındaki ilişkide eğitim düzeyinin düzenleyici rolü olup olmadığına dair yapılan analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır. Eğitim düzeyi lise ve altı için “düşük”, ön lisans ve lisans için “orta” ve lisansüstü için “yüksek” olarak analizde yer almaktadır.

Tablo 23. Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Özeti, Psikolojik Sermaye ve Yaşam Doymu

R2-Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anlamlılık
0,0138	3,0434	2	366	0,0489

Eğitim düzeyinin psikolojik sermaye ve yaşam doymu arasındaki düzenleyici etkisi, istatistiki olarak anlamlı ($p=0,0489 < 0,05$) çıkmıştır. R^2 ’deki değişim,

eğitim düzeyi değişkeninin, toplam varyansın 0,0138' lik kısmını açıkladığını göstermektedir.



Şekil 35. Psikolojik Sermaye ve Yaşam Doymu İlişkisinde Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Grafiği

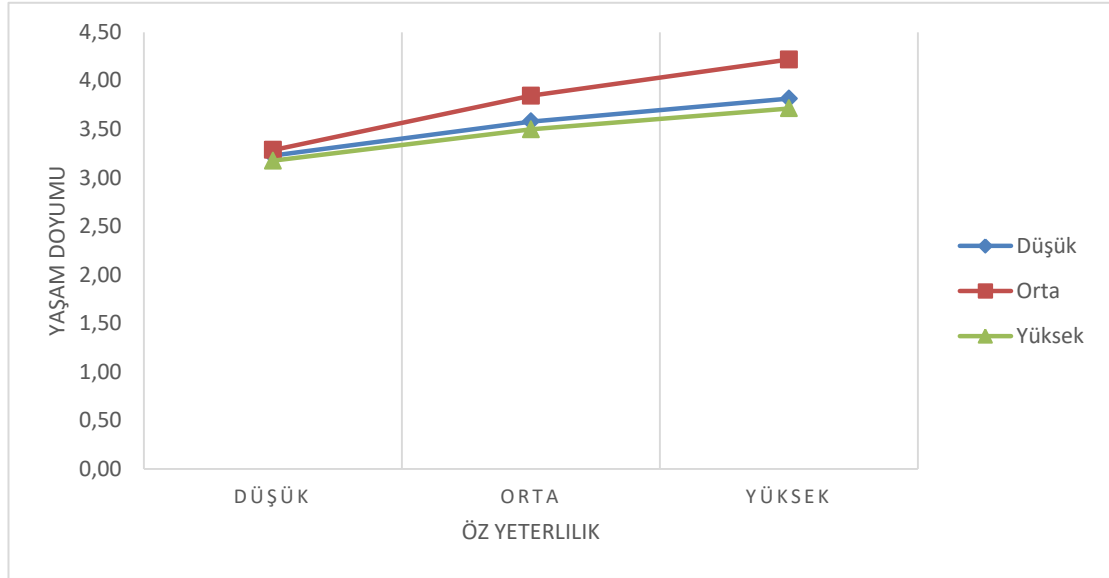
Psikolojik sermaye ile yaşam doymu arasındaki ilişkide eğitim düzeyinin etkisi incelendiğinde psikolojik sermaye düzeyi ile yaşam doymunun aynı yönde değişim gösterdiği görülmektedir. Bu ilişkide en güçlü etki ön lisans ve lisans mezunlarında görülürken, lise ve altı eğitim seviyesi ile lisansüstü eğitim seviyesindeki çalışanların psikolojik sermaye ve yaşam doymuları arasındaki ilişkinin şiddeti de azalmaktadır. Bu durumda H6 hipotezi desteklenmiştir.

Psikolojik sermaye alt boyutlarından öz yeterlilik ile yaşam doymu arasındaki ilişkide eğitim düzeyinin düzenleyici rolü incelenmiş ve aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 24. Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Özeti, Öz Yeterlilik ve Yaşam Doymu

R2-Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anlamlılık
0,0055	1,1381	2	366	0,3216

Eğitim düzeyinin öz yeterlilik ve yaşam doyumu arasındaki düzenleyici etkisi, istatistiki olarak anlamlı ($p=0,3216 > 0,01$) çıkmamıştır. R^2 'deki değişim; eğitim düzeyi değişkeninin, toplam varyansın yalnızca 0,0055'lik kısmını açıkladığını göstermektedir.



Şekil 36. Öz Yeterlilik ve Yaşam Doyumu İlişisinde Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Grafiği

Öz yeterlilik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide eğitim düzeyinin, ilişkinin yönünde ya da büyüklüğünde anlamlı bir etkisinin saptanamadığı Şekil 37 incelendiğinde görülmektedir. Bu durumda $H6a$ hipotezi desteklenmemiştir.

Umut ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide eğitim düzeyinin düzenleyici rolü incelenmiş ve aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 25. Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Özeti, Umut ve Yaşam Doyumu

R2-Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anlamlılık
0,0087	1,8274	2	366	0,1623

Eğitim düzeyinin umut ve yaşam doyumu arasındaki düzenleyici etkisi, istatistiki olarak anlamlı ($p=0,1623 > 0,01$) çıkmamıştır. R^2 'deki değişim; eğitim düzeyi

değişkeninin, toplam varyansın yalnızca 0,0087' lik kısmını açıkladığını göstermektedir.



Şekil 37. Umut ve Yaşam Doymu İlişisinde Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Grafiği

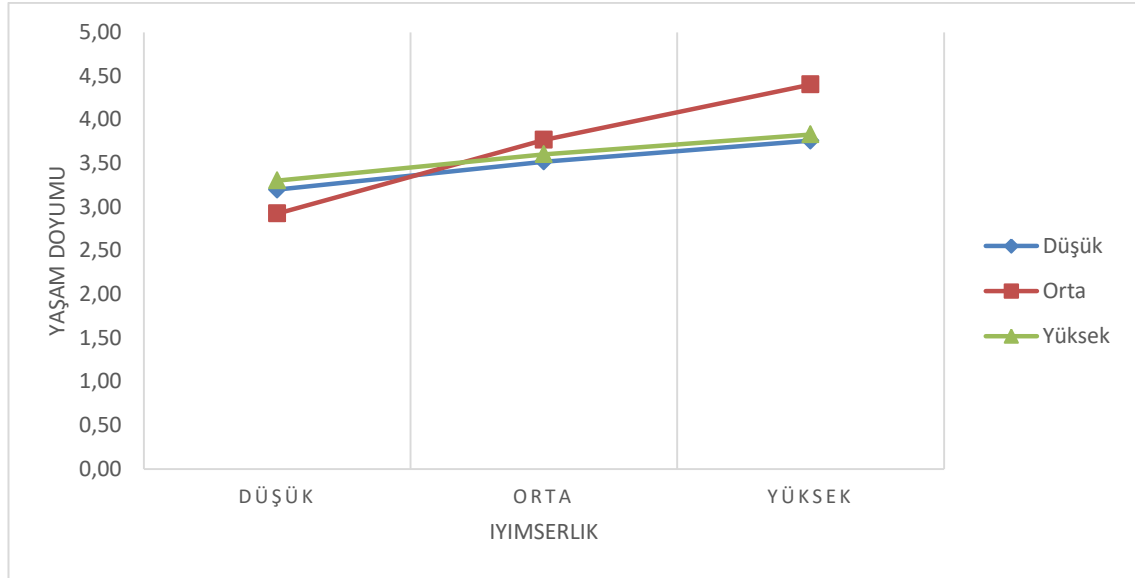
Umut ile yaşam doymu arasındaki ilişkide eğitim düzeyinin, ilişkinin yönünde ya da büyüklüğünde anlamlı bir etkisinin saptanamadığı Şekil 38 incelendiğinde görülmektedir. Bu durumda H6b hipotezi desteklenmemiştir.

İyimserlik ile yaşam doymu arasındaki ilişkide eğitim düzeyinin düzenleyici rolü incelenmiş ve aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 26. Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Özeti, İyimserlik ve Yaşam Doymu

R2-Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anlamlılık
0,0302	6,6749	2	366	0,0014

Eğitim düzeyinin umut ve yaşam doymu arasındaki düzenleyici etkisi, istatistiki olarak anlamlı ($p=0,0014 < 0,01$) çıkmıştır. R^2 ' deki değişim; eğitim düzeyi değişkeninin, toplam varyansın 0,0302' lik kısmını açıkladığını göstermektedir.



Şekil 38. İyimserlik ve Yaşam Doymu İlişkisinde Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Grafifi

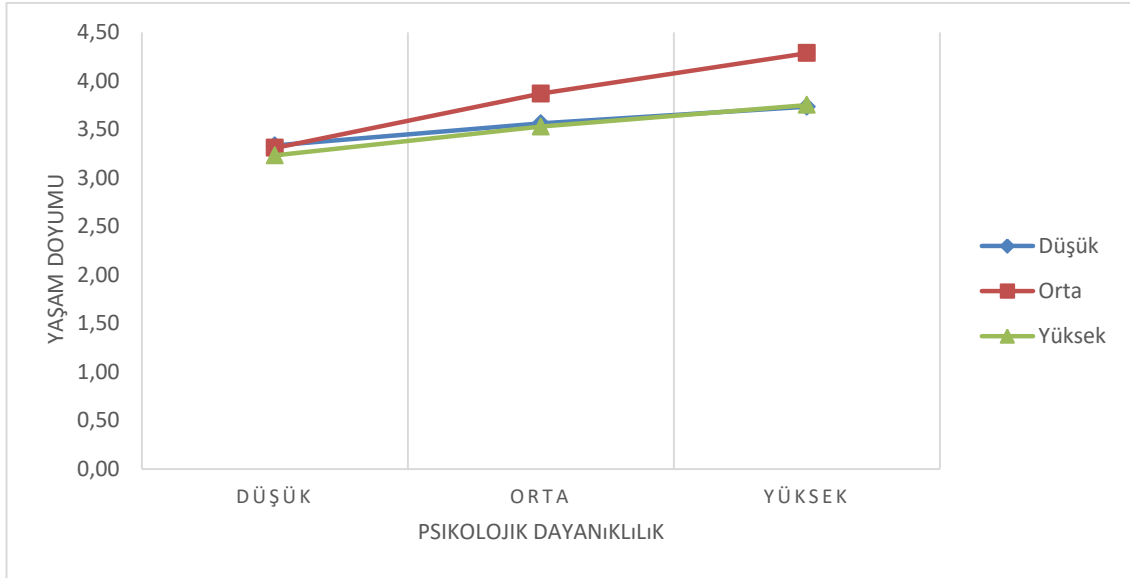
İyimserlik ile yaşam doymu arasındaki ilişkide eğitim düzeyinin etkisi incelendiğinde iyimserlik düzeyi ile yaşam doyumunun aynı yönde değişim gösterdiği görülmektedir. Bu ilişkide en güçlü etki ön lisans ve lisans mezunlarında görülürken, lise ve altı ile lisansüstü mezunu çalışanların iyimserlik düzeyleri ile yaşam doymuları arasındaki ilişkinin şiddeti de azalmaktadır. Bu durumda H6c hipotezi desteklenmiştir.

Psikolojik dayanıklılık ile yaşam doymu arasındaki ilişkide eğitim düzeyinin düzenleyici rolü incelenmiş ve aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 27. Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Özeti, Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doymu

R2-Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anlamlılık
0,0157	3,3432	2	366	0,0364

Eğitim düzeyinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doymu arasındaki düzenleyici etkisi, istatistiki olarak anlamlı ($p=0,0364 < 0,05$) çıkmıştır. R^2 deki değişim; eğitim düzeyi değişkeninin, toplam varyansın 0,0157' lik kısmını açıkladığını göstermektedir.



Şekil 39. Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doymu İlişkisinde Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Etki Grafiği

Psikolojik dayanıklılık ile yaşam doymu arasındaki ilişkide eğitim düzeyinin etkisi incelendiğinde psikolojik dayanıklılık düzeyi ile yaşam doyumunun aynı yönde değişim gösterdiği görülmektedir. Bu ilişkide en güçlü etki ön lisans ve lisans mezunlarında görülürken, lise ve altı ile lisansüstü mezunu çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin şiddeti de azalmaktadır. Bu durumda H6d hipotezi desteklenmiştir.

Çalışmada uygulanan analizlere göre araştırmada öne sürülen hipotezlere ilişkin sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 28. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H1: Psikolojik sermaye, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.	Doğrulandı
H1a: Öz yeterlilik, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.	Doğrulandı
H1b: Umut, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.	Doğrulandı
H1c: İyimserlik, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.	Doğrulandı
H1d: Psikolojik dayanıklılık, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.	Doğrulandı
H2: Psikolojik sermaye, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.	Doğrulandı
H2a: Öz yeterlilik, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.	Doğrulandı
H2b: Umut, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.	Doğrulandı
H2c: İyimserlik, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.	Doğrulandı
H2d: Psikolojik dayanıklılık, iş becerikliliğini olumlu yönde etkiler.	Doğrulandı
H3: İş becerikliliği, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.	Doğrulandı
H3a: Görev becerikliliği, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.	Doğrulandı
H3b: İlişkisel beceriklilik, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.	Doğrulandı
H3c: Bilişsel beceriklilik, yaşam doyumunu olumlu yönde etkiler.	Doğrulandı
H4: İş becerikliliği, psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık eder.	Doğrulandı
H4a: Görev becerikliliği, psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık eder.	Doğrulanmadı
H4b: İlişkisel beceriklilik, psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık eder.	Doğrulandı
H4c: Bilişsel beceriklilik, psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık eder.	Doğrulandı
H5: Psikolojik Sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide yaş düzenleyici rol oynar.	Doğrulanmadı
H5a: Öz yeterlilik ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide yaş düzenleyici rol oynar.	Doğrulanmadı
H5b: Umut ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide yaş düzenleyici rol oynar.	Doğrulanmadı
H5c: İyimserlik ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide yaş düzenleyici rol oynar.	Doğrulandı
H5d: Psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide yaş düzenleyici rol oynar.	Doğrulanmadı
H6: Psikolojik Sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide eğitim düzeyi düzenleyici rol oynar.	Doğrulandı
H6a: Öz yeterlilik ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide eğitim düzeyi düzenleyici rol oynar.	Doğrulanmadı
H6b: Umut ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide eğitim düzeyi düzenleyici rol oynar.	Doğrulanmadı
H6c: İyimserlik ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide eğitim düzeyi düzenleyici rol oynar.	Doğrulandı
H6d: Psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide eğitim düzeyi düzenleyici rol oynar.	Doğrulandı

2.7. TARTIŞMA, KISITLAR, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu kısmında, öne sürülen hipotezlere yönelik analiz sonuçları alan yazın kapsamında değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına ve kısıtlarına değinilerek benzer çalışmalarda bulunacak araştırmacılar için öneriler sunulmuştur.

2.7.1. Araştırma Bulguları Üzerine Tartışma

Bu araştırmada; çalışanların yaşam doyumlarının artırılmasında psikolojik sermayenin etkisi, iş becerikliliğinin psikolojik sermaye ile yaşam doyumları arasındaki aracı rolü ile yaş ve eğitim düzeyinin düzenleyici rolü incelenmiştir. Yazında psikolojik sermaye ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalara rastlanmıştır (Diener ve Diener, 1995; Lyubomirsky ve Lepper, 1999; Schimmack vd., 2004) ancak bu değişkenler arasındaki ilişkileri etkileyebilecek potansiyelde aracı ve düzenleyici değişkenleri inceleyen araştırmaların az olduğu görülmüştür (Bockorny ve Youssef-Morgan, 2019; Riolli, 2012). Bu nedenle alan yazına katkı sağlamak amacıyla psikolojik sermaye ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiye aracılık eden ve düzenleyici etki gösteren değişkenlerin incelenmesine karar verilmiştir. Çalışmada aracı değişken olarak iş becerikliliği; düzenleyici değişkenler olarak da yaş ile eğitim düzeyinin etkileri incelenmiştir.

İnsan yaşamının büyük bir bölümünün iş ortamında geçmesi ve iş-özel hayat sınırlarının saydamlaşması nedeniyle değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için çalışanlardan oluşan örneklem tercih edilmiştir. Araştırmada Samsun'da faaliyet gösteren, dört ve beş yıldızlı otel sınıfında yer alan toplam 10 otelin 415 çalışanı hedeflenmiştir. Araştırmaya 386 çalışan katılım sağlamış ve ön analizler sonrasında 372 veriden elde edilen analizler sonucu araştırma bulguları yorumlanmıştır. .

Araştırmada her biri Türkçe'ye uyarlanmış olan Psikolojik Sermaye, İş Becerikliliği ve Yaşam Doyumu ölçekleri kullanılmıştır. Söz konusu ölçeklerin güvenilirlik testleri ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış ve devamında hipotezler test edilmiştir. Araştırmada kullanılan İş Becerikliliği ve Yaşam Doyumu ölçekleri çalışmaya alındığı hallerindeki faktör ve madde sayıları ile doğrulanmıştır. Diğer taraftan Psikolojik Sermaye ölçeği araştırmaya 24 madde ve 4 faktör olarak alınmış ancak araştırmada elde edilen verilerle 20 madde ve 4 faktör olarak doğrulanmıştır. Benzer şekilde madde eleyerek doğrulanmış çalışmaların da alan yazında yer aldığı görülmüştür. Gubta ve Shukla (2018) tarafından özel sektörde istihdam edilen kadın çalışanlar ile yapılan araştırmada Luthans vd. (2007a) tarafından geliştirilen 24 madde ve 4 faktörlü psikolojik sermaye ölçeği kullanılmış ve ölçek 21 madde ve 4 faktör olarak doğrulanmıştır. Karabey ve Kerse (2017) tarafından imalat sektöründe yapılan başka bir çalışmada ise aynı ölçek 13 madde ve 4 faktör olarak doğrulanmıştır.

Araştırmada yer alan değişkenlerin analiz sonuçları ortalama değerler alınarak değerlendirildiğinde örnekleme yer alan çalışanların psikolojik sermaye, iş becerikliliği ve yaşam doyumlarının yüksek olduğu görülmüştür. Psikolojik sermaye 6'lı Likert Tipi ölçek ile ölçülmüş olup ortalama değer 4,84 olarak gözlenmiştir. Psikolojik sermaye ölçeği çalışmada öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutları ile doğrulanmıştır. Boyutlar düzeyinde ortalamalara bakıldığında öz yeterlilik 4,91; umut 4,89; iyimserlik 4,62 ve psikolojik dayanıklılık 4,88 düzeyinde gözlenmiştir.

Alan yazın incelendiğinde araştırma sonuçları ile benzer şekilde, öz yeterliliğin yüksek düzeyde görüldüğü çalışmalara rastlanmıştır (Karabey ve Kerse, 2017; Sabaityte ve Dirzyte, 2016; Akgündüz, 2013; Riolli, 2012). Bandura (1977) bireylerin, mücadele kapasitelerinin üzerinde olduğunu düşündükleri faaliyetlerden kaçınırken; başarabileceklerini düşündükleri faaliyetleri yüklenilmekte olduğunu belirtmektedir. Bu durumda, bireylerin, seçim yapma hakları olduğunda kolay görülen işleri talep etmeleri beklenmektedir. Yüksek

hedeflere ulaşmak ve fark yaratmak için ise zorlu işlere talip olmak gerekmektedir. Öz yeterlilik düzeyi yüksek bireyler, yüksek hedefler belirleyebilmekte ve zorlu işlere girişebilmektedirler. Konaklama sektöründe kariyer yapabilmek için uzun çalışma koşulları altında verimli çalışma, müşteri beklentilerini kaliteden ödün vermeden karşılama gibi zorlu koşullara hazır olmak gerekmektedir. Araştırmanın örneklemini oluşturan otel çalışanlarının öz yeterlilik düzeylerinin yüksek olmasında kariyerlerinde yükselme hedeflerinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada, çalışanların umut seviyesi yüksek çıkmıştır. Umut seviyesinin yüksek olması, çalışanların çözüm odaklı yaklaşımı benimsedikleri ve beklentilerini karşılama konusunda olumlu düşüncelere sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Konaklama sektörü; iyi insan ilişkileri, geç saatlere kadar çalışma, fiziksel dayanıklılık vb. konulardaki gereklilikleri açısından zorluklar barındırmaktadır. Deneyim, konaklama sektöründe aranan temel unsurlar arasında yer almaktadır. Çalışanların kariyer ve yüksek gelir hedeflerine deneyim kazanarak ulaşabilecekleri düşünülmektedir. Dört ve beş yıldızlı otellerde sunulan hizmet standartları ve müşteri çeşitliliği gibi etkenler; çalışanlara diğer konaklama işletmelerinden daha fazla deneyim sağlayabilmektedir. Çalışanların umut düzeylerinin yüksek olmasında çalıştıkları dört ve beş yıldızlı otellerin sağlayabileceği; deneyim kazanma beklentisinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya veri sağlayan otel çalışanlarının yüksek düzeyde ortaya çıkan bir diğer psikolojik sermaye özelliği de iyimserlik olmuştur. Benzer şekilde otel çalışanlarının iyimserliklerini inceleyen Altunöz (2016) araştırmasında; çalışanların “kısmen iyimser” oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu bulguyu destekler şekilde, iyimserlik düzeyinin yüksek çıktığı başka çalışmalara da rastlanmaktadır (Sabaityte ve Dirzyte, 2016; Karabey ve Kerse, 2017; Torun, 2020). Yüksek iyimserlik düzeyi, çalışanların gelecekte amaçlarının gerçekleşeceğine inanmalarına, endişe ve korkulardan uzak bir şekilde zorluklarla mücadele edebileceklerine işaret olarak görülebilir. Samsun’da

turizmin gelişmekte olması; yeni otellerin faaliyete geçmesine ve konaklama sektöründe istihdam olanaklarının artmasına yönelik beklenti oluşturmaktadır. Bu beklentinin de çalışanların iyimserlik düzeyinin yüksek olmasında etkili olabileceği düşünölmektedir.

Araştırmada, çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin de yüksek olduğu görölmüş ve bu sonuç alan yazında rastlanan benzer bulgularla da desteklenmiştir (Koçak, 2020; Karabey ve Kerse, 2017; Bitmiş, Sökmen ve Turgut, 2013). Psikolojik dayanıklılık düzeyinin yüksek bulunması, çalışanların karşılaşılması muhtemel zorluklara ve değişikliklere karşı daha kolay uyum sağlayabilecekleri şeklinde yorumlanabilir. Konaklama sektörü; çalışma koşulları ağıısından fazla mesai, zaman baskısı, müşteri ilişkilerinin her koşulda iyi yönetilmesi gerekliliği gibi birçoğ stres unsuru barındırmaktadır. Genel maaş ortalamasının asgari ücret seviyelerinde olması da çalışanların katlanmak zorunda kaldıkları etkenlerden biri olmaktadır. Tüm bu zorluklara karşın çalışanların işlerine devam ederek sektörün beklentilerine uyum sağlamalarında yüksek düzeyde gözlenen psikolojik dayanıklılıklarının etkili olduğu düşünölmektedir.

İş becerikliliği 5'li Likert Tipi ölçek ile ölçölmüş olup ortalama değer 4,11 olarak gözlenmiştir. Çalışmada İş becerikliliği ölçeği; görev becerikliliği, ilişkisel beceriklilik ve bilişsel beceriklilik alt boyutları ile doğrulanmıştır. Boyutlar düzeyinde ortalamalara bakıldığında görev becerikliliği 4,18; ilişkisel beceriklilik 4,06 ve bilişsel beceriklilik 4,12 olmak üzere yüksek düzeyde gözlenmiştir.

Letona-Ibañez, Carrasco, Martinez-Rodriguez, Amillano ve Ortiz-Marques (2019) ile Karabey ve Kerse (2017) tarafından gerçekteştirilen çalışmalarda göröldüğu gibi bu araştırmada da görev becerikliliği yüksek düzeyde görölmüştür. Çalışmada yer alan otel çalışanlarının görev becerikliliklerinin yüksek çıkması, yaptıkları işlerde proaktif davranarak değişiklikler yapabildikleri şeklinde yorumlanabilir. Bu değişiklikler yiyecek ve içecek bölümünde çalışanlar ağıısından daha pratik ve gösterişli sunum tasarımları ortaya koymak şeklinde

olabileceği gibi, müşterilerin hizmet değerlendirme puanlarını artırma amacıyla kat hizmetleri çalışanları açısından kullan-at dış bakımı setlerinin yönetime önerilmesi şeklinde de olabilmektedir. Sürekli aynı işi yapan çalışanlar, işlerinde küçük değişiklikler yaparak daha verimli ve etkili performans gösterebilmektedirler. Bir otel çalışanının müşterisi ile iletişim faaliyetine, şehir hakkında ayrıntılı turizm bilgisi sunarak yerel rehberlik hizmetini de eklemesi onun farkını ortaya koyabilecektir. Böylece görev becerikliliği yüksek otel çalışanları; farkın önemli katma değerler ürettiği sektörde, işlerinde yapacakları küçük değişikliklerle kendilerini öne çıkarabilirken; işletmelerinin başarısına da katkı sağlayabilirler.

İlişkisel beceriklilik, çalışanların mevcut ilişkilerinde değişiklikler yaparak fark oluşturabilmeleri şeklinde açıklanmaktadır (Geldenhuys, Bakker ve Demerouti, 2020). Bir otel çalışanının işe yeni başlayan arkadaşına, işe alıştırmaya (oryantasyon) programının dışına çıkarak daha fazla yardım etmesi ve arkadaşlık bağını güçlendirmesi ilişkisel becerikliliğe örnek olarak gösterilebilir. Konaklama sektöründe belirli aralıklarla yenileme yatırımları yapılmaktadır. Yatırım sorumlusu bir çalışanın kat görevlileri başta olmak üzere iş arkadaşları ile görüşmeler gerçekleştirerek satın alma kalemlerini birlikte belirlemeyi tercih etmesi de ilişkisel becerikliliğe örnek olarak gösterilebilir. Araştırmada ilişkisel beceriklilik düzeyi yüksek bulunmuştur. Bu durum, çalışan seçiminde iletişim becerisinin önemli bir etken olduğunun işareti olarak görülebilir. İlişkisel becerikliliğin yüksek olması; örgüt içi uyum, sürdürülebilir müşteri ilişkileri ve çalışan doyumu vb. kazanımlar sağlayabilmektedir.

Otel çalışanlarının bilişsel beceriklilik düzeylerinin yüksek çıkması sektör ve çalışanlar açısından olumlu bir durum olarak yorumlanabilir. Çalışma sürelerinin yüksek ve ortalama maaş düzeyinin düşük olduğu konaklama sektöründe iş becerikliliği önemli kazanımlar sağlayabilmektedir. İşe olumlu anlam yükleme açısından iş becerikliliği; çalışanların motivasyonlarını artıran bir unsur olarak düşünülebilir. Ziyaretçilere, kurumunu ve bölgesini en iyi şekilde temsil etme düşüncesi ile hizmet sunan ve kendisini bu anlamda kurumunun ve bölgesinin

temsilcisi gibi gören bir otel çalışanının davranışı bilişsel becerikliliğe örnek olarak verilebilir. Bilişsel beceriklilik gösteren çalışanlar, kurum hedeflerine somut katkılar sağlayabilirler. Müşterilerin olumlu bir izlenimle otelden ayrılmaları yakın zamanda tekrar konaklama ve başkalarına da tavsiye etme olasılıklarını artırabilmektedir (Emir, 2007).

Yaşam doyumu 5'li Likert Tipi ölçek ile ölçülmüş olup otel çalışanlarının yaşam doyumlarının 3,57 ortalama değer ile iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, Akgündüz (2013) de çalışmasında otel çalışanlarının yaşam doyum düzeylerini yüksek bulmuştur. Altunöz (2016) ise çalışmasında otel çalışanlarının orta düzeyde yaşam doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaşmış ve bu sonucu sektörde yaşanan belirsizliklerle açıklanmıştır. Aşan ve Erenler (2008) yaşam doyumunu; yaşam hakkındaki genel duyguları yansıtan duygusal mutluluğun bir ölçüsü, yaşamın genel kalitesi ve belirli yaşam dilimlerinin (aile, iş vb.) değerlendirilme derecesi olarak tanımlamaktadır. Bu açıdan, araştırmaya veri sağlayan otel çalışanlarının yaşam hakkındaki genel duygularının olumlu ve duygusal mutluluk düzeylerinin de ortalamanın üzerinde olduğu söylenebilir.

Araştırmada örtük ve gözlenen olarak yer alan değişkenler arasındaki korelasyon, aracılık ve düzenleyicilik ilişkileri alan yazın ile de desteklenerek aşağıda ele alınmıştır. Öncelikle değişkenler ve alt boyutlar arasındaki ilişkilere yönelik bulgulara değinilmiş ve her hipotezin sonunda analiz sonuçları bütünsellik içinde yorumlanmıştır.

Araştırmada yer alan yapısal eşitlik modeli kapsamında öncelikle, psikolojik sermaye ile yaşam doyumu arasındaki yol analizi sonuçları incelenmiştir. Analiz sonucunda psikolojik sermayenin yaşam doyumuna anlamlı bir etkisinin olduğu ve bu etkinin pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Şöyle ki; çalışma hayatının yaşamın geneline olan etkisi nedeniyle; psikolojik sermaye düzeyleri yüksek çalışanların, yaşam doyumlarının da yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmada, değişkenler arası korelasyonlar da incelenmiş ve psikolojik

sermaye ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde araştırma bulgularını destekleyen sonuçların olduğu görülmüştür (Hırlak vd., 2017; McConnel ve Stull, 2017; Sapmaz ve Doğan, 2012). Bockorny ve Youssef-Morgan (2019) psikolojik sermayenin cesaret ve yaşam doyumu arasındaki aracı rolünü araştırmışlardır. Psikolojik sermayenin tam aracı olduğu gözlenen çalışmada psikolojik sermaye ile yaşam doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki görülmüştür. Sabaityte ve Dirzyte (2016) tarafından yürütülen araştırmada da psikolojik sermaye ile yaşam doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Bhat (2017) da çalışmasında psikolojik sermaye ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Örneklemini yaşlı bireylerin oluşturduğu başka bir çalışmada da söz konusu değişkenler arasında, pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Jafari ve Hesampour, 2017).

Araştırmada, psikolojik sermaye alt boyutlarının da yaşam doyumu üzerindeki etkileri incelenmiştir. Analiz sonucunda öz yeterliliğin yaşam doyumunu yordadığı tespit edilmiştir (**H1a**). Söz konusu değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde ise öz yeterlilik ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Alan yazında da öz yeterlilik ve yaşam doyumu arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu gösteren çalışmalara rastlanmıştır (Köksal vd., 2019; Arab, Rezai-Badafshani ve Rahimi, 2015; Akgündüz, 2013; Şahan vd., 2012; Verbruggen ve Sels, 2010; Judge vb., 1998).

Araştırmada psikolojik sermaye alt boyutlarından olan umudun yaşam doyumunu yordadığı tespit edilmiştir (**H1b**). Söz konusu değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde ise umut ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Benzer sonuçlara alan yazında da rastlanmıştır. İştari (2019) çalışmasında sağlık yönetimi bölümü öğrencilerindeki psikolojik sermayenin yaşam doyumu ile ilişkisini incelemiş ve umut ile yaşam

doyumunu arasında anlamlı ilişki olduğunu saptamıştır. Şen (2019) de araştırmalarında umudun; üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Bailey vd. (2007) de çalışmalarında umut ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Diğer taraftan, Erci vd. (2017) yaşlı bireylerden elde edilen verilerle gerçekleştirdikleri çalışmada, umut ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir.

Çalışmada, iyimserlik boyutunun da yaşam doyumunu yordadığı tespit edilmiştir (**H1c**). Psikolojik sermaye alt boyutları arasında yaşam doyumunu ile en yüksek korelasyonu iyimserlik boyutu sağlamıştır. Benzer şekilde, Sabaityte ve Dirzyte (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da yaşam doyumunu ile en yüksek korelasyon iyimserlik boyutunda görülmüştür. İştari (2019) da çalışmasında psikolojik sermaye alt boyutları ile yaşam doyumunu arasındaki regresyon katsayılarını incelemiş ve yaşam doyumunu ile en yüksek ilişkinin iyimserlik boyutuyla olduğunu gözlemlemiştir. Bailey vd. (2007) çalışmalarında iyimserlik ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Kardeş vd. (2019) psikolojik iyi oluşu etkileyen değişkenleri araştırdıkları çalışmalarında, iyimserlik ve yaşam doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Turizm fakültesi öğrencileri ile yapılan başka bir çalışmada da iyimserlik ile yaşam doyumunu arasında anlamlı ve pozitif ilişkiye rastlanmıştır (Ünüvar, Avşaroğlu ve Uslu, 2012). Arab vd. (2015) psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada, alt boyutlar ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkilere de bakmışlar; iyimserlik ile yaşam doyumunu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Psikolojik sermayenin diğer boyutlarında olduğu gibi psikolojik dayanıklılık alt boyutunun da yaşam doyumunu yordadığı tespit edilmiştir (**H1d**). Söz konusu değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde ise psikolojik dayanıklılık ile yaşam doyumunu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonucu destekleyen çalışmalara alan yazında da rastlanmıştır (Güler, 2017; Arab vd., 2015). Tümül ve Reçepoğlu (2013) tarafından akademik çalışanlarla

yapılan çalışmada, psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiye rastlanmıştır. Tagay vd. (2016) tarafından öz yeterliliğin yordayıcılarının araştırıldığı çalışmada da psikolojik dayanıklılık ile yaşam doyumu arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Yaşlılar üzerinde yapılan başka bir çalışmada; psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasında anlamlı ilişki olduğu ve bu ilişkinin yönünün de pozitif olduğu görülmüştür (Zheng, Huang ve Fu, 2020).

Çalışmada ortaya konulan bulgular ve alan yazın değerlendirildiğinde çalışanların yaşam doyumlarında; işlerinde gösterdikleri çaba ve yılmazlığın (psikolojik dayanıklılık), geleceğe yönelik olumlu beklentilerinin (iyimserlik) ve kararlı hedef arayışlarının (umut yolları) yer aldığı düşünülmektedir. Araştırmada yer alan psikolojik sermaye alt boyutlarının tamamının yaşam doyumu ile anlamlı ilişkilerinin olması bu düşünceyi desteklemektedir. Kaynakların korunması teorisine göre kaynakların varlığının bilişsel değerlendirmesi; yaşam doyumunun bir göstergesi olabilmektedir (Hobfoll, 2012). Psikolojik sermayenin de özünde bir "kaynak" olarak değerlendirilmesi (Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2015) yaşam doyumuna etkisini açıklayabilir.

Konaklama sektöründe çalışanlar, ulaşılabilirliği düşük hedefler ve karşılanması zor beklentilerle sıkça karşılaşabilmektedirler. Psikolojik sermayenin, çalışanların işkoliklik ve tükenmişlik durumlarını dengelemesi; yaşam doyumunu olumlu etkilemesini açıklayabilir. Konaklama sektörünün müşteri beğenisine bağlılığı açısından en önemli sermayesinin çalışanları olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, insan ilişkileri kuvvetli ve deneyimli çalışanlar sektörde öncelikli olarak istihdam edilmek istenmektedir. Sektörün zorlu koşulları karşısında deneyim kazanma ve istihdamdaki istikrar için psikolojik dayanıklılığın önemli olduğu düşünülmektedir. İşsizliğin artış gösterdiği ve dijital dönüşümle birlikte emek gücüne yönelik talebin azaldığı günümüzde istihdamda kalmak çok daha önemli hale gelmiştir. Önceleri ön büro çalışanları tarafından yüz yüze ve telefonla yapılan birçok iş artık internet siteleri ve mobil uygulamalarla

yapılabilmektedir. Psikolojik sermayenin, çalışanların sektördeki değişime uyum sağlamalarını kolaylaştırarak yaşam doyumlarına olumlu katkı sunduğu düşünülmektedir. Çalışanlar, iş ve yaşam doyumlarını artırmak için işlerinde sebat; zorluklara karşı ise çaba göstermektedirler. Araştırmaya katılanların dört ve beş yıldızlı otellerde çalışmalarının iyimserlik düzeylerinin yüksek çıkmasında etkili olduğu düşünülebilir. Şöyle ki; Sürücü (2016) otel çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmada, belirsizliğin azaldığı ve sosyalleşme olanaklarının arttığı durumlarda çalışanların iyimserlik düzeylerinin ve yaşam doyumlarının arttığını ortaya koymuştur. Otellerin yıldız sayısı arttığında müşteri ilişkilerine verilen önemin de arttığı gözlemlenmektedir. Bu durum standartlaşmayı artırmakta ve çalışanlar açısından görev tanımları netleşmektedir. Böylece çalışanlar açısından belirsizlik azalmaktadır. Standartlaşmayı sağlama açısından istihdamda nitelik, istikrar ve çalışan bağlılığı konularının öncelikli olduğu düşünülmektedir. Dört ve beş yıldızlı otellerin sundukları sosyal imkanların nispeten fazla olması; nitelikli çalışan sayılarını artırabilmelerine yardımcı olmaktadır. Otellerin çalışanlarına sunduğu olanakların artması durumunda ise çalışanların iyimserlik ve yaşam doyumları düzeylerinin de arttığı düşünülebilir.

Aracılı yapısal model analizi sonuçlarına göre psikolojik sermayenin, iş becerikliliğini yordadığı görülmüştür. Psikolojik sermaye ile iş becerikliliği arasındaki korelasyon değeri yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlar; psikolojik sermaye düzeyi yüksek çalışanların iş becerikliliğinin de yüksek olduğunu göstermektedir.

Andini (2019), çalışmada psikolojik sermaye ile işe tutkunluk ilişkisinde iş becerikliliğinin aracı rolünü araştırmış ve psikolojik sermaye ile iş becerikliliği arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulmuştur. Benzer şekilde, Karabey ve Kerse (2017) de çalışmalarında söz konusu değişkenler arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki bulmuşlardır. Shin, Hur ve Kang (2018) de çalışmalarında iş becerikliliği ve işe tutkunluk ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisini

incelemişler ve iş becerikliliği ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gözlemlemişlerdir.

Araştırmada psikolojik sermaye alt boyutu olan öz yeterliliğin iş becerikliliğini yordadığı tespit edilmiştir (**H2a**). Öz yeterlilik ile iş becerikliliği arasındaki korelasyon değeri yüksek bulunmuştur. Öz yeterliliğin, iş becerikliliği alt boyutları arasındaki en yüksek ilişkisinin ise görev becerikliliği ile olduğu saptanmıştır. Ayrıca öz yeterliliğin; ilişkisel beceriklilik ve bilişsel beceriklilik ile arasındaki korelasyonun yüksek olduğu görülmüştür.

Öz yeterliliğin iş becerikliliğinin öncülü olarak modellendiği Tims, Bakker ve Derks (2014) tarafından yürütülen çalışmada öz yeterlilik ve iş becerikliliği arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Karabey ve Kerse (2017) tarafından yürütülen çalışmada ise psikolojik sermaye ve iş becerikliliği arasındaki ilişki incelenmiş ve alt boyutlar arasındaki en yüksek ilişki öz yeterlilik ve görev becerikliliği arasında ölçülmüştür. Miraglia vd. (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da iş becerikliliği ile öz yeterlilik arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Bu şekilde bir sonucun farklı iki çalışmada da desteklenmiş olması zorlukları başarma konusunda kendini yeterli gören çalışanların, değişiklik yaparak işlerini yeniden tasarlama konusunda proaktif ve özerk davranabildikleri şeklinde yorumlanabilmektedir. Çalışanların öz yeterliliklerinin yüksek olması; görevlerini daha etkili yerine getirme konusunda yeterli ve kendilerinden emin olduklarını göstermektedir (Kanten, 2014b). Bu durum, sektörün artan beklentilerine proaktif davranarak uyum sağlayan; iş becerikliliği yüksek çalışanlarda psikolojik sermayenin etkili olduğuna işaret etmektedir. Yoğun ve karmaşık işlerin ağırlıkta olduğu konaklama sektöründe, çalışanların iş becerikliliğinde öz yeterliliğin daha da önemli hale geldiği düşünülmektedir.

Araştırmada psikolojik sermaye alt boyutu olan umudun da iş becerikliliğini yordadığı tespit edilmiştir (**H2b**). Umut ile iş becerikliliği arasındaki korelasyon değeri yüksek bulunmuştur. Umut ile iş becerikliliği alt boyutları arasındaki en yüksek ilişkinin ise görev becerikliliği ile olduğu saptanmıştır. Araştırmada yer

alan korelasyon analizinde, umut değişkeninin diğer iş becerikliliği alt boyutlarıyla ilgili sonuçlarına bakıldığında; ilişkisel beceriklilik ile arasındaki korelasyon değeri ile bilişsel beceriklilik ile arasındaki korelasyon değeri yüksek bulunmuştur. Alan yazın taramasında, umut ile iş becerikliliği arasındaki ilişkinin anlamlı bulunduğu benzer çalışmalara da rastlanmıştır (Thun ve Bakker, 2018; Vogt, Hakanen, Brauchli, Jenny ve Bauer, 2016).

Psikolojik sermayenin diğer alt boyutlarında olduğu gibi iyimserlik alt boyutunun da iş becerikliliğini yordadığı tespit edilmiştir (**H2c**). İyimserlik ile iş becerikliliği arasındaki korelasyon değeri pozitif ve anlamlı bulunmuştur. İyimserlik ile iş becerikliliği alt boyutları arasındaki en yüksek ilişkinin ise ilişkisel beceriklilik ile olduğu saptanmıştır. Araştırmada yer alan korelasyon analizinde, iyimserliğin diğer iş becerikliliği alt boyutlarıyla ilgili sonuçlarına bakıldığında; görev becerikliliği ile bilişsel beceriklilik arasındaki korelasyon değerleri pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Thun ve Bakker (2018) güçlendirici liderlik ve iş becerikliliği arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, iyimserliğin iki değişken arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini; iyimserlikle iş becerikliliği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Van De Riet (2015) de çalışmasında iyimserlik ile iş becerikliliği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Araştırma kapsamında yürütülen analiz sonucunda psikolojik dayanıklılığın da iş becerikliliğini yordadığı tespit edilmiştir (**H2d**). Söz konusu değişkenler arasındaki korelasyon değeri ise pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Psikolojik dayanıklılık ile iş becerikliliği alt boyutları arasındaki en yüksek ilişkinin ise görev becerikliliği ile olduğu saptanmıştır. Araştırmada yer alan korelasyon analizinde, psikolojik dayanıklılığın diğer iş becerikliliği alt boyutlarıyla ilgili sonuçlarına bakıldığında; ilişkisel beceriklilik ile bilişsel beceriklilik arasındaki korelasyon değerleri pozitif ve anlamlı bulunmuştur.

Van Wingerden ve Poell (2019) öğretmenlerle gerçekleştirdikleri çalışmada; psikolojik dayanıklılık ve iş becerikliliği arasında anlamlı ilişki olduğunu

saptamışlardır. İşe yabancılaşma, iş becerikliliği ve psikolojik dayanıklılığın birlikte ele alındığı bir başka çalışmada da psikolojik dayanıklılığın iş becerikliliğini olumlu etkilediği görülmüştür (Wang, Lu ve Wang, 2019). Mandaviya (2020) iş becerikliliğinin iş doyumuna etkisini araştırdığı çalışmada; iş becerikliliği ile dayanıklılık arasında anlamlı ve pozitif ilişki tespit etmiştir.

Çalışmada yer alan analiz sonuçları ve alan yazın birlikte değerlendirildiğinde psikolojik sermaye ve alt boyutlarının iş becerikliliğini yordadığı görülmektedir. Psikolojik sermayenin bireysel kaynak olarak görülmesinin (Avey vd., 2009) ve çalışanların düşünce ve davranışları üzerindeki etkisinin, onların iş becerikliliğini etkilediğini düşündürmektedir. Öz yeterlilik ve iyimserlik düzeyleri yüksek çalışanların iş hayatlarına bakışlarının da pozitif olacağı beklenilebilir. Bu durumun, görevlerine ve ilişkilerine yönelik değişiklikler ve işlerine anlam yükleme yönüyle iş becerikliliğini de aynı yönde etkilediği söylenebilir. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ve Schaufeli (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışmada işlerine olumlu yaklaşan çalışanların iş becerikliliklerinin de yüksek olduğu görülmüştür. Konaklama sektöründe daha yoğun görülen müşteri beklentilerinin karşılamaındaki rekabetçi baskıda; psikolojik dayanıklılığın önemli olduğu ve çalışanların ilişkisel becerikliliğine katkısı olduğu düşünülmektedir. Sektördeki rekabet ve işgücü arzındaki artışın çalışanlara yönelik beklentileri de artırdığı bilinmektedir (Şen, Zengin ve Şengel, 2017). Bu koşullarda öz yeterlilik düzeyi yüksek, iyimser çalışanların; görevlerinde yapacakları proaktif değişikliklerle öne çıkmalarının; istihdamda kalma ve kariyer hedeflerine ulaşmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İş dünyasındaki hızlı dönüşüm Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 gibi kavramları doğurmuştur. Endüstri 4.0 dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere odaklanırken Toplum 5.0 insanın anlam arayışına odaklanmaktadır (Harayama, 2017). Konaklama sektöründe artan stres ve ağır iş yükü altında görev yapan çalışanlar; işlerine anlam yükleyerek stres ve yorgunluğu dengeleme çabasına girişebilmektedirler. Çalıştığı otelin restoran bölümünden sorumlu bir şef;

konukların açlık hissini gidermenin ötesinde; lezzet sunma ve ilgi çekici sunumlarla kendini bir sanatçı olarak görebilir. Bu şekilde pozitif psikolojik özelliklere sahip çalışanlar işlerinde daha enerjik ve coşkulu çalışmakta ve iş becerikliliklerini artırabilmektedirler (Grover, Teo, Pick, Roche ve Newton, 2018).

Araştırmada, iş becerikliliğinin yaşam doyumu üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Korelasyon analizinde de benzer bir sonuç elde edilmiş ve değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmüştür. Brombacher (2014) çalışmasında iş becerikliliği, iş aile dengesi becerikliliği, işe tutkunluk ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri araştırmış ve iş aile dengesi becerikliliği arttığında yaşam doyumunun da arttığını tespit etmiştir. Bununla birlikte, iş becerikliliği ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin doğrudan incelendiği bir çalışmaya yerli ve yabancı alan yazında rastlanmamıştır.

Araştırmada alan yazına katkı sağlamak amacıyla iş becerikliliği ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiye ek olarak iş becerikliliği alt boyutlarının da yaşam doyumuna etkileri incelenmiştir. Analizde görev becerikliliğinin yaşam doyumunu yordadığı tespit edilmiştir (**H3a**). Söz konusu değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde ise görev becerikliliği ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Çalışmada, ilişkisel becerikliliğin de yaşam doyumunu yordadığı tespit edilmiştir (**H3b**). Korelasyon analizi sonucunda ise ilişkisel beceriklilik ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. İş becerikliliğinin bir diğer boyutu olan bilişsel becerikliliğin de yaşam doyumunu yordadığı tespit edilmiş ve aralarında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür (**H3c**).

Çalışanların iş becerikliliği aracılığı ile proaktif bir şekilde işlerine bağlanmaları ve işlerine anlam katmaları sonucu performanslarında ve yaşam doyumlarında artış olduğu bilinmektedir (Schoberova, 2015). Çalışanlar işlerinde yenilik yapabildiklerinde, kendilerini değerli hissettiklerinde ve işlerine yön verme konusunda özerk olduklarını düşündüklerinde; işlerine daha fazla bağlanmakta

ve doyumlarını artırabilmektedirler. Çalışanlara bu şekilde bir ortam sağlandığında, işlerini daha ilgi çekici bulabilecekleri düşünülmektedir. İş becerikliliğinin çıkış noktasında, çalışanların aktif katkılarıyla mevcut işlerinde uyum sağlaması yer almaktadır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Çalışanların, işlerinin tasarımına yön vermelerinin; iş ve yaşam doyumlarını da olumlu etkileyebileceği düşünülmektedir. İşlerine yapacakları eklemeler, gereksiz ve yorucu görev tanımlarında yapacakları değişiklikler çalışanların görev beceriklilerini göstermektedir. Bu değişikliklerin işyerinde kabul görmesi ve olumlu sonuçlanması ile birlikte çalışanların işlerine yön verebilmesinden kaynaklı iş doyumlarının genel yaşam doyumlarına da olumlu etki gösterdiği düşünülmektedir.

Kendi işinin patronu olma düşüncesini benimseyenlerin sayısı her geçen gün artmaktadır (Kahya, 2019). Bu düşüncenin temelinde bireylerin işlerine yön verme konusunda yetkili olma arzusunun olduğu düşünülmektedir. Bu eğilim, çalışanların işlerinde daha fazla aktif olabilme çabalarını da açıklayabilir. Çalışanların, işlerinden beklediklerinin karşılanması durumu ise yaşam doyumunun artmasına katkı sağlamaktadır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Ünal vd., 2001). Çalışanların yaşam doyumlarının sağlanmasında iş becerikliliğinin etkili olması açısından, iş becerikliliğinin çalışan-ış uyumuna katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Çalışanlar ilişkisel ve bilişsel beceriklilikleriyle işlerini şekillendirme konusunda daha etkin olabilirler. İşlerini kendi karakterleriyle uyumlaştıran çalışanlar, daha yüksek doyum düzeyine ulaşabilirler.

Konaklama sektöründe görülen uzun çalışma saatleri, müşteri ilişkilerini yüksek düzeyde koruma baskısı, hızlı işgücü devir oranı gibi özellikler; çalışanların duygusal tükenme düzeylerini artırabilmektedir (Şad ve Şahin, 2018). Duygusal tükenme düzeyinin artması ise yaşam doyumunu olumsuz etkilemektedir (Çelik, 2016). Kerse (2017) çalışmasında; iş becerikliliğinin ve özellikle alt boyutlarından olan görev becerikliliğinin artmasıyla, duygusal tükenme düzeyinde azalma olduğunu saptamıştır. Bu durum, iş becerikliliğinin duygusal

tükenme düzeylerini düşürerek yaşam doyumuna katkı sağlayabileceğini düşündürmektedir.

Konaklama sektöründe görülen rekabet baskısı ve müşteri beklentilerindeki sürekli değişim; müşteri memnuniyetini artırma konusunda çalışanlara yönelik beklentileri de artırmaktadır (Akşit Aşık, 2016). Yeni müşteri bulmanın maliyetinin mevcut müşteriyi elde tutmaktan daha yüksek olması; müşteri ilişkilerinin önemini ortaya koymaktadır (Chea ve Luo, 2005). Müşterilerin otel seçimlerinde deneyimleri önemli bir etken olmakta ve aldıkları hizmet kalitesinin odağında; doğru müşteri ilişkileri yer almaktadır (Çetin, 2012). Otellere rekabet avantajı sağlayan doğru müşteri ilişkilerinin geliştirilmesinde anahtar rollerin çalışanlara ait olduğu düşünülmektedir. İşlerini yatkınlıklarına ve müşteri beklentilerine göre tasarlayan çalışanlar, yüksek iş beceriklilikleri ile yaşam doyumlarını artırabilirler.

Çalışmada psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki incelenirken aracılık rolü araştırma konusu olmuştur. Yapılan analizde iş becerikliliğinin; psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasında aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ilişkinin olduğunu ortaya koyan birçok çalışmaya rastlanmıştır (Hırlak vd., 2017; McConnel ve Stull, 2017; Bhat, 2017; Sapmaz ve Doğan, 2012). Bu çalışmada ise iş becerikliliğinin yaşam doyumunu ile ilişkisi ilk defa incelenmektedir. Ayrıca, alan yazında psikolojik sermaye, iş becerikliliği ve yaşam doyumunun birlikte incelendiği herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Psikolojik sermaye değişkeninin bağımsız değişken olarak yer aldığı çalışmalarda iş becerikliliğinin aracı rolü araştırıldığında anlamlı ilişkilerin ortaya çıktığı çalışmalara rastlanmıştır. Psikolojik sermayenin kariyer başarısı üzerindeki etkisinin incelendiği bir çalışmada, iş becerikliliğinin aracı rolünün olduğu görülmüştür (Cenciotti vd., 2016). Andini (2019) de Y nesli üzerinde

gerçekleştirdiği çalışmasında psikolojik sermaye ile işe tutkunluk arasındaki ilişkide iş becerikliliğinin aracı rolünü araştırmış ve anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye aracılık eden başka değişkenlerin varlığı da araştırma konusu olmuştur. Arab vd., (2015) psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasında iş yaşam kalitesinin aracılık rolünü doğrulamışlardır. Doğrudan yaşam doyumunun ele alınmadığı ancak psikolojik sermaye ve yaşam kalitesinin araştırıldığı bir çalışmada sosyal sermaye ve iş yaşamı kalitesinin aracılık rolü araştırılmış ve değişkenler arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür (Samadi, Allameh, Mahabadi ve Hosseini, 2018).

Alan yazına katkı sağlamak amacıyla iş becerikliliğinin ve alt boyutlarının aracılık etkileri de incelenmiştir. Araştırmada, görev becerikliliğinin, psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir (**H4a**). Diğer taraftan, ilişkisel beceriklilik ile bilişsel becerikliliğinin psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide aracılık rollerinin olduğu tespit edilmiştir (**H4b ve H4c**). Alan yazın incelendiğinde, iş becerikliliğinin ve alt boyutları olan görev becerikliliği, ilişkisel beceriklilik ve bilişsel becerikliliğinin psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkideki aracılık rollerinin araştırıldığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Psikolojik sermayenin yaşam doyumuna etkisindeki iş becerikliliğinin aracı rolü; çalışanların öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık kaynaklarını işlerinin tasarımında proaktif olarak kullanmalarıyla açıklanabilir (Cenciotti vd., 2016). İş becerikliliğinin iş koşullarını iyileştirme, çalışana göre uyumlaştırma, sağlıklı ilişkiler geliştirme özelliklerinin aracılıkta etkili olduğu düşünülebilir. Yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip çalışanların iş becerikliliklerinin de yüksek düzeyde olması beklenmektedir (Tims ve Bakker, 2010). İş beceriklilikleri yüksek çalışanların işlerine anlam yükleyerek kendilerini motive ettikleri düşünülebilir. İşlerinde aşkın çalışanlar, mükemmele ulaşma hedefiyle ilişki kalıplarında değişikliğe gidebileceklerdir. Bu şekilde, işlerini benimseyen ve işlerini tasarlayabilen çalışanların yaşam doyumlarının da artması beklenebilir.

Araştırmada, ilişkisel ve bilişsel becerikliliğin psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu ilişkisinde aracı rol oynamasında; çalışanların proaktif davranma özelliklerinin etkili olduğu düşünülmektedir. Çalışmanın verilerinin sağlandığı dört ve beş yıldızlı oteller için müşteri memnuniyetinin ön planda olduğu bilinen bir gerçektir. Proaktif davranış sergileyen çalışanların ilişkisel ve bilişsel beceriklilik göstermesi beklenmektedir (Demerouti, 2014). Müşteri beklentilerinin sürekli bir değişim içerisinde olması ve bu değişime otellerin hızlı uyum sağlayabilmelerinin proaktif davranış gösterebilen çalışanlarla mümkün olabildiği düşünülmektedir. İlişkisel ve bilişsel beceriklilik gösteren çalışanların iş doyumlarının arttığı (Zhang ve Li, 2020) ve buna bağlı olarak da yaşam doyumlarının yüksek çıktığı düşünülmektedir. Şöyle ki; yaşam doyumunun önemli bir kısmının iş doyumunu ile ilgili olduğunu açıklayan alan yazın çalışmaları mevcuttur (Asit ve Şahin Kıralp, 2017; Dikmen, 1995; Keser, 2005; Orhan, 2015). İş becerikliliği alt boyutu olan ilişkisel ve bilişsel becerikliliğin yaşam doyumunu üzerindeki aracılık rolü bu şekilde açıklanabilir.

Psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu ilişkisinde görev becerikliliğinin aracı rolünün görülmemiş olması; dört ve beş yıldızlı otellerdeki görev tanımlarının standart olması yönüyle açıklanabilir. Şöyle ki; görev becerikliliği mevcut işe yeni görevler ekleme, mevcut görevlerden eksiltme yapma yönüyle iş becerikliliğine katkı sağlamaktadır (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013). Müşterilerin dört ve beş yıldızlı otelleri tercih etmesinde hizmet standartlarının belirli bir düzeyde olması etkili olmaktadır (Özer ve Günaydın, 2010). Bu nedenle çalışanlar, kurumsal standartların sürdürülebilirliği açısından görev tanımlarının dışına çıkmayı tercih etmemiş olabilirler. Çalışanların görev becerikliliği göstermesine karşın yaşam doyumunu üzerinde aracı rolünün görülmemiş olması, görev tanımlarının standart olmasıyla açıklanabilir.

Araştırmada yaşın, psikolojik sermaye ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynamadığı görülmüştür. Alan yazın incelendiğinde, psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide yaşın düzenleyici rolünün incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Özal (2019) tarafından

gerçekleştirilen çalışmada söz konusu değişkenler birlikte ele alınmış ve yaşın, psikolojik sermaye ve yaşam doyumu üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır. Aşağıda yaş değişkeninin; psikolojik sermaye ve yaşam doyumu ile ilişkisi ayrı ayrı olarak incelenmiştir.

Yaş değişkeninin psikolojik sermaye ile ilişkisi araştırıldığında alan yazında anlamlı ve anlamsız olmak üzere farklı sonuçlara ulaşan çalışmalara rastlanmıştır. Kahveci, Gülay ve Bahadır (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada orta öğretim öğretmenlerinin psikolojik sermaye düzeylerinin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Özel eğitime gereksinim duyan çocukların ailelerinin incelendiği çalışmada (Bildirici, 2014) olduğu gibi özel eğitim okulu yöneticileriyle gerçekleştirilen çalışmada da (Gökmen, 2014) psikolojik sermaye ile yaş arasında anlamlı ilişki görülmemiştir. Kamu çalışanları ile gerçekleştirilen çalışmada da benzer şekilde yaşın psikolojik sermaye ile ilişkisi anlamlı çıkmamıştır (Genç, 2014).

Alan yazında psikolojik sermaye ile yaş arasında anlamlı ilişkilerin olduğu çalışmalara da rastlanmıştır. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin araştırıldığı çalışmalarda; yaş ile psikolojik sermaye düzeyi arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Sahni ve Deswal, 2015; Ocak ve Güler, 2017). Benzer şekilde, Bitmiş (2014) de çalışmasında, psikolojik sermaye ve yaş arasında olumlu ilişki olduğunu saptamıştır. Yıldız ve Örucü (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada genç çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yaşça büyük olanlara göre daha düşük olduğunu saptamışlardır.

Yaşın, yaşam doyumu üzerindeki etkisi araştırıldığında, değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olmadığını gösteren çalışmalara rastlandığı gibi (Kıvılcım, 2014; Yetim, 1991) anlamlı ilişkinin olduğu çalışmaya da rastlanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003). Yaşın düzenleyici rolünün psikolojik sermaye alt boyutları düzeyinde araştırılmasının alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Çalışmada yaşın, öz yeterlilik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynamadığı görülmüştür (**H5a**). Kıvılcım (2014) ile Argon ve Tükel (2016)

tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda da yaş ile öz yeterlilik arasında ilişki saptanamamıştır. Yaşın, umut ile yaşam doyumu arasındaki ilişkideki düzenleyici rolü araştırılmış ve düzenleyici rolünün olmadığı görülmüştür (**H5b**). Bronk, Hill, Lapsley, Talib ve Finch (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da umut ile yaşam doyumu arasında yaşın düzenleyici etkisinin olmadığı görülmüştür. Diğer taraftan araştırmada; iyimserlik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide yaşın düzenleyici rol oynadığı görülmüştür (**H5c**). Bu ilişkide en güçlü etki genç çalışanlarda görülürken, yaş arttıkça iyimserlik ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin şiddeti de azalmaktadır. Yılmaz, Keser ve Yorgun (2010) ile Tunç (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışma bulguları da genç çalışanların yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Yaşın, psikolojik dayanıklılık ile yaşam doyumu arasındaki ilişkideki düzenleyici rolü incelendiğinde anlamlı bir ilişki saptanamamıştır (**H5d**). Bektaş ve Özben (2016) çalışmalarında evli bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yaşa göre farklılaşmadığını belirtmişlerdir. Ernas (2017) tarafından özerklik ve psikolojik dayanıklılık ilişkisinin incelendiği çalışmada da yaşın anlamlı bir etkisi görülmemiştir. Buna karşın, yaşın psikolojik dayanıklılık üzerinde etkisinin olduğunu ortaya koyan çalışmada Özal (2019); otuz yaş altındaki bireylerin dayanıklılık düzeylerinin düşük olmasını; işte yeni olma ve gelecek kaygısı ile açıklamaktadır.

Araştırmada yaşın, psikolojik sermaye ve alt boyutları ile yaşam doyumu ilişkisindeki düzenleyici etkisi incelenmiş ve yalnızca iyimserlik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün olduğu görülmüştür. Genç yaştaki çalışanların yaşam doyumlarında iyimserliğin etkisi daha yüksek bulunmuştur. Bu durumun ortaya çıkmasında genç çalışanların kariyerlerinin başında olmalarına rağmen dört ve beş yıldızlı otellerde çalışıyor olmalarının etkisi olduğu düşünülmektedir. Böylece kariyer hedeflerine kendilerini daha yakın hissetmelerinin yaşam doyumlarına da olumlu etki ettiği düşünülmektedir. Diğer taraftan yaşın artması ile birlikte fiziksel güç kaybı ve yakınmalar da

artmaktadır. Bu durum da ileri yaşlardaki çalışanların iyimserlik düzeylerindeki ve yaşam doyumlarındaki azalışı açıklayabilir.

Yaş ile öz yeterlilik arasındaki ilişkilere bakıldığında anlamlı ilişki olduğunu gösteren çalışma (Erkmen ve Esen, 2012) yanında anlamlı ilişkinin görülmediği çalışmaya da (Kumar ve Priyadarshini, 2018) rastlanmıştır. Benzer şekilde yaş ile yaşam doyumu arasında ilişki olduğunu belirten çalışma (Proctor vd, 2009) yanında olmadığını gösteren çalışma da (Myers ve Diener, 1995) bulunmaktadır. Çalışmada yaşı, öz yeterlilik ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynamamış olması sektör koşulları ile açıklanabilir. Şöyle ki; bireyler başarabileceklerini düşündükleri görevleri yüklenmektedirler. Bir işe atılma ve onu başaracağına inanma; öz yeterliliğin de bir göstergesi olarak görülebilir (Bandura, 1977). Öz yeterliliği yüksek bireylerin ise yüksek hedeflere yönelmesi ve zorlu görevlere talip olması beklenmektedir (Luthans vd., 2007b). Konaklama sektörünün istihdam politikalarında, demografik özellikler yerine yetkinlikler öne çıkmaktadır. Bu açıdan çalışanların iyimserlik düzeylerinin yüksek çıkmasında yaş yerine yetkinliklerin öne çıktığı düşünülmektedir. Konaklama sektöründe görevlerin zorlayıcı olmasının ve istihdamda kalma açısından rekabetçi bir durumun görülmesinin de yaşı etkisini ortadan kaldırdığı düşünülmektedir. Böylece öz yeterliliği yüksek çalışanlar zorlu sektör koşullarına uyum sağlayabilmekte ve hangi yaşta olursa olsun zorlu görevlere talip olarak hedeflerine ulaşma konusunda çaba gösterebilmektedirler.

Umut ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide yaşı düzenleyici rol oynamamış olması çalışanların benzer hedeflere odaklanmaları ile açıklanabilir. Umudun temelinde ulaşılabilir olarak kabul edilen hedefleri gerçekleştirme beklentisi yer almaktadır (Snyder vd., 2006). Umut düzeyi yüksek bireyler, bir sorunla karşılaştıklarında çözüme odaklanırken; umut düzeyi düşük bireyler düşüncelerinin olumsuz etkisinde kalarak harekete geçememektedirler (Snyder, vd., 1991). Çözüme odaklanarak hedeflerine yürüyen çalışanların iş ve özel yaşamlarında yüksek doyuma ulaşacakları beklenebilir. Konaklama sektöründe işlerin tanımlı olmasının ve kariyer hedeflerinin benzerliğinin; yaşı düzenleyici

rol oynamamasında etkili olduğu düşünülmektedir. Konaklama sektörüne yönelik eğitimlerdeki artışla birlikte deneyimin yerini yetkinlikler almakta, genç çalışanlar da kariyerlerinde hızlı ilerleme olanaklarına kavuşabilmektedirler. İş ilanlarında “çözüm odaklı olan” çalışan beklentilerinin arttığı bilinmektedir. İşgücü arzındaki ve işsizlik rakamlarındaki artış; çalışanların kısa sürede daha fazla yetkinlik kazanmalarını gerektirmektedir. Böylece yaşın, umut ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin yerini; yetkinlik ve becerilerin aldığı düşünülmektedir.

Araştırmada, psikolojik dayanıklılık ile yaşam doyumu arasında yaşın düzenleyici etkisi analiz edilmiş ve anlamlı bir etki görülmemiştir. Luthans ve Youssef-Morgan (2007) psikolojik dayanıklılığı; sıkıntılı durumlardan en kolay ve hızlı bir şekilde çıkabilme, problem çözme becerilerini etkili bir şekilde kullanabilme ve daha iyi bir duruma gelebilme olarak tanımlamaktadırlar. Tanımdan da anlaşılacağı gibi psikolojik dayanıklılık geliştirilebilir bir özellik olarak görülebilir. Gelişim için yaşın tek başına yeterli olmadığı bilinmektedir. Erken yaşta çalışma hayatına başlamış bir çalışan kendisinden yaşça büyük bir çalışandan çok daha fazla deneyimli olabilmektedir.

Alan yazında psikolojik dayanıklılık ve yaş arasındaki ilişkiler de araştırılmıştır. Tönbül (2020) koronavirüs (Covid-19) salgını sonrası 20-60 yaş arası bireylerin psikolojik dayanıklılıklarını incelemiş ve yaş ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Tümlü ve Receptoğlu (2013) da çalışmalarında psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve yaş ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ilişki bulamamışlardır. Araştırmalarında, 51 ve üzeri yaş grubunda daha yüksek çıkan psikolojik dayanıklılığı ise katılımcıların tecrübeli olmalarıyla açıklamışlardır.

Kısıtlı istihdam fırsatları, çalışanların kendilerini geliştirmelerini ve zorlu koşullara uyum sağlamalarını zorunlu kılmaktadır. Konaklama sektörünün rekabetçi yapısı çalışanlardan beklentileri de artırmış ve çalışma koşulları ağırlaştırmıştır. Yıllar içinde yaşayarak öğrenilebilen stresle başa çıkma, zorlukları

aşma gibi beceriler; hızlı iletişim araçları ve etkili eğitimlerle erken yaşlarda da kazanılabilmektedir. Bu açıdan araştırmada yaşın, psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin görülmemiş olması; zorlu sektör koşullarını sağlayabilen çalışanların istihdam edilmiş olması ile açıklanabilmektedir.

Araştırmada, eğitim düzeyinin psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki düzenleyici etkisi istatistiki olarak anlamlı çıkmıştır. Bu ilişkide en güçlü etki ön lisans ve lisans mezunlarında görülürken, lise ve altı eğitim seviyesi ile lisansüstü eğitim seviyesindeki çalışanların psikolojik sermaye ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin şiddeti de azalmaktadır.

Yıldız ve Örucü (2016) çalışmalarında, yüksek lisans ve doktora eğitim düzeyine sahip çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin ön lisans mezunu çalışanlara göre daha düşük olduğunu bulmuşlardır. Benzer bir sonuç, inşaat mühendisleri ile Portekiz'de gerçekleştirilen bir çalışmada da ortaya çıkmıştır (Rego vd., 2010). Diğer taraftan eğitim durumu ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını gösterir çalışmalara da rastlanmıştır (Erkmen ve Esen, 2012). Kaya, Balay ve Demirci (2014) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, lisansüstü düzeyde eğitim almış öğretmenlerin yaşam doyumlarının lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Graham, Zhou ve Zhang (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise bireylerin eğitim düzeyi yükseldikçe yaşam doyumlarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, eğitim düzeyinin psikolojik sermaye alt boyutları ile yaşam doyumu arasındaki düzenleyici etkisi de incelenerek alan yazına katkı sağlamak hedeflenmiştir. Yapılan analiz sonucunda öz yeterlilik ve yaşam doyumu arasında eğitim düzeyinin istatistiki olarak anlamlı bir düzenleyici etkisi görülmemiştir (**H6a**). Öz yeterlilik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide eğitim düzeyinin etkili olmadığı görülmüştür (Kumar ve Priyadarshini, 2018). Tunç (2019) da çalışmasında öğretmenlerin iş doyumları ve yaşam doyumları

arasındaki ilişkiyi incelemiş ve eğitim düzeyinin etkisi konusunda bir bulguya rastlamamıştır.

Bu çalışmada, umut ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide eğitim düzeyinin düzenleyici etkisi incelenmiş ve istatistiki olarak anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır (**H6b**). Diğer taraftan eğitim düzeyinin iyimserlik ve yaşam doyumu (**H6c**) arasında düzenleyici etkisinin olduğu görülmüştür. En güçlü etki ön lisans ve lisans mezunlarında görülmüştür. Lise ve altı ile lisansüstü mezunu çalışanların iyimserlik düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin şiddetinin azaldığı görülmüştür. Psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu ilişkisi araştırıldığında; eğitim düzeyinin düzenleyici etkisi istatistiki olarak anlamlı çıkmıştır (**H6d**). Psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin şiddeti ön lisans ve lisans mezunlarında yüksek görülürken, lise ve altı ile lisansüstü mezunu çalışanlar da düşük görülmektedir. Güler ve Sariipek (2014) tarafından yapılan araştırmada da benzer şekilde çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe psikolojik dayanıklılığın azaldığı saptanmıştır.

Psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide ön lisans ve lisans mezuniyetinin daha fazla etkili olması Schultz (1961) tarafından alan yazına kazandırılan beşeri sermayeye yatırım kavramı ile açıklanabilmektedir. Şöyle ki; eğitim, gelecekte sağlayacağı statü ve gelir gibi kazanımlar açısından yatırım olarak görülmektedir. Araştırmanın gerçekleştirildiği otellerde çalışanlar açısından ön lisans ve lisans mezuniyeti aranan özellikler arasında yer almaktadır. Sektörde aranan çalışan nitelikleri ile çalışan beklentilerinin ön lisans ve lisans eğitim düzeyinde örtüştüğü ve bu nedenle bu eğitim düzeyinde psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin arttığı düşünülmektedir. Benzer etki psikolojik sermaye alt boyutları olan iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık ile yaşam doyumu arasındaki ilişkilerde de görülmüştür. Araştırmacılar, gelecekte iyi şeylerin olması için genel bir beklenti ortak paydasında, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır (Extremera, Duran ve Rey, 2009). Konaklama sektörüne yönelik işgücü piyasasının niteliğinin artırılması amacıyla Turizm Rehberliği, Turizm ve

Otel İşletmeciliği, Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümleri açılmıştır. Böylece sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli çalışanların yetiştirilmesi hedeflenmiştir. Sektör beklentilerine uygun eğitim düzeyi açısından ön lisans ve lisans mezunu otel çalışanlarının kariyer hedeflerine ulaşmaları daha olası görülmektedir. Bu şekilde, eğitim düzeyinin iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık açısından yaşam doyumuna etkisinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

2.7.2. Araştırmanın Kısıtları

Birçok araştırmada olduğu gibi, bu çalışmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır. Çalışma tek bir bölgede ve kısıtlı bir örnekleme yapılmıştır. Analizler sonucu elde edilen bulgular örnekleme göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu nedenle araştırma sonuçları, verilerin toplandığı Samsun ilindeki dört ve beş yıldızlı otel çalışanları ile sınırlıdır. Araştırma sonuçlarının genellenebilmesi için başka sektörlerde, farklı bölgelerde ve başka örneklemler ile çalışmanın tekrarlanması; alan yazına yeni bulgular sağlayabilecektir.

Araştırmanın bir diğer kısıtı da veri toplama tekniğidir. Araştırmada veriler yalnızca anket tekniği ile toplanmıştır. Katılımcılar sorulara, gerçek durum yerine, olması gereken duruma göre cevap verebilmektedirler. Her ne kadar anketlerde cevaplayıcılardan isim belirtmeleri istenmemiş olsa da sosyal beğenirlik etkisi altında görüşlerini yansıtmış olabilirler. Sosyal beğenirlik etkisi kişinin gerçek durum yerine sosyal olarak beğenilen durumları kendi görüşleri olarak sunması şeklinde tanımlanabilmektedir (Nederhof, 1985). Bu durum gerçek durumun ortaya konulması konusunda yanılgılara neden olabilmektedir. Bu nedenle çalışmanın, derinlemesine görüşme vb. tekniklerle tekrarlanmasıyla alan yazına katkı sağlanabilir.

Üçüncü olarak, araştırmada veriler tek bir zaman diliminde toplanmıştır. Araştırmanın değişkenleri zaman içinde değişime uğrayabileceğinden, elde edilen veriler, elde edildiği zaman kesiti ile sınırlı kalmaktadır. Ayrıca araştırmada incelenen değişkenlerin aynı anda ölçülmesi (kesitsel olması);

bağımsız değişkenin, bağımlı ve aracı değişkene olan etkisindeki rolü hakkında kesin yargılara varılmasını ve genellenmesini kısıtlayabilmektedir (Kavak, 2013).

2.7.3. Araştırma Sonuçları ve Öneriler

Araştırmada, psikolojik sermaye ve iş becerikliliğinin yaşam doyumlarına etkisi yanında yaş ve eğitim düzeyinin de düzenleyicilik rolleri çalışanlar açısından incelenmiştir. Birey yaşamında, çalışma hayatı daha fazla alan kaplamaya devam ederken, iş çevresinde görülen rekabetin şiddeti de artma eğilimi göstermektedir. Rekabet koşullarının gittikçe zorlayıcı olması çalışanların da kendilerini geliştirmelerini gerektirmektedir. Gelişimi önemseyen çalışanlara sahip olan ve öğrenen organizasyon olma hedefine sahip örgütlerin zorlu dönemlerden çok daha kolay çıkabildikleri düşünülmektedir. Psikolojik sermayenin geliştirilebilir özelliği nedeniyle çalışanlar üzerinde incelenmesinin çalışan yaşam doyumu yanında örgüt yönetimlerine de katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İşinde ve özel yaşamında mutlu çalışanların işlerinde de başarı göstereceği ve böylece örgütlerin performansının da artacağı düşünülmektedir. Böylece, bireylerin yaşam doyumu üzerinde iş hayatı ile ilgili değişkenlerin etkilerinin araştırılması yaşam doyumunun bütüncül olarak değerlendirilmesine katkı sağlayacaktır.

Çalışanlar ve örgütler psikolojik sermaye düzeylerini artırıcı uygulamalarla gelişimlerini destekleyebilirler. Çalışanların başarıları özgüvenlerini artırarak öz yeterlilik algısının gelişmesine katkı sunabilmektedir. Bu durum, performans artışına da olumlu yansıtacağı için örgüt hedeflerine de katkı sağlayabilecektir. Çalışanların başarı düzeylerini artırmak için ustalaşmalarını teşvik etmek etkili bir yol olabilecektir. Karmaşık görülen işler küçük parçalara ayrılarak çalışanların, her parça için gerekli görülen becerilere sahip olması teşvik edilebilir. Böylece küçük parçalarda ustalaşan ve başarı duygusunu deneyimleyen çalışanların, öz yeterlilik algısı da artabilecektir. Sonrasında çalışanlar, daha karmaşık ve büyük ölçekli görevlere de talep

gösterebileceklerdir. Örgüt yönetiminin çalışanlara pozitif geri bildirim sağlaması da onları cesaretlendirerek çalışanlarda “Ben yapabilirim” algısını güçlendirebilecektir.

Örgütler, çalışanların iyimserlik düzeylerini artırarak başarıyı hedefleyebileceklerdir. Çalışanlara net ve ulaşılabilir hedeflerin verilmesi, karar alma mekanizmalarında katılımcılığın özendirilmesi, performans değerlendirmesinin ve geri bildirim çalışanların güçlü yönleri doğrultusunda gerçekleştirilmesi iyimserlik düzeyini artırabilecektir. İyimser çalışanların olduğu ortamlarda yeniliklerin ortaya çıkarılması ve değişime uyumun daha kısa sürede sağlanabileceği düşünölmektedir.

Umutlu bireyler amaçlarına ulaşma konusunda uygun yolları bulma ve bu yolları zorlayarak başarıya ulaşma çabasındaadırlar (Snyder, 2002). Çalışanların başarı düzeylerinin artırılmasının örgüt hedeflerine katkısı beklenen bir durumdur. Umudun başarıya etkisi nedeniyle örgütler ve çalışanlar tarafından uzun vadeli amaçların alt amaçlara ayrılması; odaklanmayı ve alternatif yollar denemeyi kolaylaştırabilecektir. Böylece alt amaçlar arasında en iyi alternatifin seçilme olasılığı artacak ve olası bir başarısızlık durumunda diğer alternatiflerin denenmesi yoluna gidilebilecektir. Bu şekilde, olumsuz durumlar karşısında bireylerin kendilerini suçlaması yerine amaca ulaştıracak yeni becerilerin geliştirilmesinin tercih edilmesinin bireysel ve örgütsel başarıya olumlu yansıyacağı düşünölmektedir.

Çatışma, başarısızlık ve zorlayıcı durumlar yanında gelişmeye dönük hedefler ve artan sorumluluk gibi pozitif durumlarda bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının, örgütleri ve bireysel gelişimleri açısından olumlu kazanımlar sağlayacağı düşünölmektedir. Çalışanların dayanıklılıklarını artırıcı kişisel ve teknik gelişim fırsatlarına erişiminin sağlanması, örgüt içi iletişim kanallarının açık olması, geri bildirim etkili yönetimi, çalışanların işlerinde anlam bulabilmeleri ve işleri konusunda rahatlıkla konuşabilmeleri dayanıklılık düzeylerini arttırabilir. Böylece örgütler psikolojik dayanıklılıkları yüksek

çalışanlarının katkısıyla, açık inovasyonu sağlayarak öğrenen organizasyon olma hedeflerine daha kısa sürede erişebilirler (Senge, 2016).

Psikolojik sermaye bileşenlerinin (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) her birinin ölçülebilir ve geliştirilebilir olması bireyler ve örgütler açısından gelişim alanları yaratmaktadır. Çalışanların gelişiminin desteklenmesi ile örgütlerde olumlu bir iklim yaratılarak çalışan kaynaklı yüksek verim hedeflenebilir. Yöneticilerin, çalışanlarının güçlü ve zayıf yanlarını, olumlu ve olumsuz davranış biçimlerini anlamaları ve bu etkenlerin değerlendirilmesi fırsatlar oluşturabilir. Bu nedenle çalışanların psikolojik sermayelerine yönelik yatırım yapılması işletmelerin rekabet güçlerinin artırılmasına ve mutlu çalışanlarla gelişimine katkı sağlayabilecektir.

Çalışmada, psikolojik sermayenin yaşam doyumuna etkisinde aracı değişken olarak iş becerikliliği araştırma konusu olmuştur. Yerli alan yazın incelemesinde iş becerikliliği konusunda yapılan çalışmaların çok az olduğu görülmüştür. Yaşam doyumunu ve iş becerikliliğinin birlikte incelendiği bir çalışmaya alan yazında rastlanmamıştır. Bu nedenle alan yazının geliştirilmesi amacıyla iş becerikliliği ve yaşam doyumunu ilişkisinin psikolojik sermaye dışındaki değişkenlerle birlikte incelenmesi önerilmektedir. Araştırmada, iş becerikliliğinin çalışanın yaşam doyumuna aracılık etkisi incelenmiş ve örgütlere katkısına yeterince değinilmemiştir. Bu noktada, yerli alan yazında yeni bir kavram olarak yer almaya başlayan iş becerikliliğinin örgüt hedeflerine yönelik katkılarının araştırılması da önerilmektedir. Örgütlerde, iş becerikliliğinin geliştirilmesine yönelik çabaların insan kaynakları politikalarının geliştirilmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. İş beceriklilik düzeyleri yüksek çalışanların işlerinde değişiklik yapma, işlerine anlam kazandırma ve kurdukları farklı ilişkilerle; yalnızca kendi doyumlarına değil örgüt performansına da olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İş becerikliliğinin örgüt performansına yönelik etkisi konusunda yurt dışı çalışmalarda ortaya konulan ilişkilerin (Tims, Bakker ve Berks, 2014; Coehoorn, 2017) ülkemizde de araştırılması önerilmektedir. İş becerikliliği kavramı insan kaynakları yönetimlerinde daha fazla anlaşıldığında

çalışanların geliştirilmesi amacıyla ele alınabilecektir. Çalışanlara yönelik düzenlenebilecek eğitim/danışmanlık/koçluk vb. etkinliklerle çalışanların işlerini daha mutlu olacakları bir şekilde tasarlamalarına, iş ve yaşam doyumlarının artırılmasına katkı sağlanabilecektir.

İş becerikliliği yüksek bireylerin özerklik ve proaktif davranma gibi özelliklerinin girişimci özellikleri ile uyumlu olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle iş becerikliliği ile girişimcilik/iç girişimcilik arasındaki ilişkilerin araştırılmasının alan yazına önemli düzeyde katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, girişimcilik özelliklerinin genç yaşlarda tespit edilerek eğitim program ve müfredatlarının bu yönde düzenlenmesi önerilmektedir. Bu konuda ulusal kalkınma planlarında da hedefler yer almaktadır. 2019-2023 yılları için hazırlanan 11. Kalkınma planında (madde 547) kapsayıcı ve nitelikli eğitim aracılığıyla, algılama ve problem çözme yeteneği gelişmiş, özgüveni yüksek, girişimcilik ve yenilikçilik özelliklerine sahip ve iletişime açık bireylerin yetiştirilmesi amaç olarak yer almaktadır. Eğitim sistemlerine yapılacak düzenlemelerde iş becerikliliğini ortaya çıkarmaya yönelik çalışmaların ve bu amaca yönelik eğitim programları geliştirmenin de katma değer üretimi açısından olumlu sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir.

İş becerikliliğinin inisiyatif alma, proaktif davranma ve iş tanımında yer alan görevlerde değişiklik yapabilme gibi özellikleri nedeniyle örgüt içinde olumsuz sonuçlara da yol açabilme potansiyeli vardır. Örneğin bir çalışan işini yeniden tasarlarken başka bir arkadaşının iş yükünü artırabilir ya da örgüt hedeflerinin dışına çıkabilir. Bu nedenle, iş becerikliliğinin olası olumsuz sonuçlarının da araştırılmasının örgüt yönetimi açısından alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmada iş becerikliliği, çalışanlar açısından incelenmiştir. İşin yapılışında, anlamında ve ilişkilerde ortaya konulan değişikliklerin çalışma hayatı dışında da etkilerinin araştırılmasının bu alanda ortaya çıkacak sonuçları zenginleştireceği düşünülmektedir. Sivil toplum örgütlerinin önemi ve etkililikleri her geçen gün

artmaktadır. Sivil toplum çalışmalarında iş becerikliliği konusunun araştırılmasının da önemli toplumsal kazanımlara yol açabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada iş becerikliliği; psikolojik sermaye ve yaşam doyumu değişkenleri ile birlikte araştırılmıştır. Araştırmada psikolojik sermaye bağımsız değişken olarak modelde yer almış ve iş becerikliliğine olan etkisi incelenmiştir. Ayrıca, iş becerikliliğinin bağımsız değişken olarak psikolojik sermayeye etkisinin araştırılmasının da örgütsel yönetim alanındaki çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İş becerikliliğinin farklı değişkenlerle de ilişkilerinin incelenmesi ve kavramın daha kapsamlı olarak ele alınması; bireysel ve örgütsel gelişime katkı sağlayabilecektir.

Yaşam doyumuna etki eden faktörlerin alan yazında ağırlıklı olarak öğrenci ve yaşlı bireyler üzerinden araştırıldığı önceki bölümlerde vurgulanmıştır. Günümüzde bireylerin yaşam sürelerinin önemli bir bölümünü işte geçirdikleri bilinmektedir. İnsanların ortalama yaşam süresinin artması ile birlikte istihdamda geçirdikleri süreler de artmaktadır. Türkiye’de 1999 yılına kadar 43 yaşında emekli olunabilirken, emeklilik yaşı kademeli olarak 60 ve 65 yaşına yükseltilmiştir (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999). Örgütlerde farklı yaş gruplarında ve eğitim düzeylerinde çalışanların olması insan kaynağı geliştirme tekniklerinin de çeşitlendirilmesini gerektirmektedir. Örgütlerin gelişimi için çalışanlara uygun tekniklerin kullanılması önemli görülmektedir. Bireylerin yaş ve eğitim düzeyleri, algılama kapasitelerini etkileyeceği için örgütlerin farklı yaş gruplarına göre gelişim programları tasarlamalarının faydalı olacağı düşünülmektedir. İnsan kaynakları birimlerinin personel işe alımları kapsamında hazırladıkları iş gerekleri ve aday nitelikleri çalışmalarında, yaş ve eğitim düzeyini dikkate almalarının; örgüt gelişimine olduğu kadar çalışanların iş ve dolayısıyla yaşam doyumlarına da olumlu yansıtacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W. ve Bouckennooghe, D. (2014). Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance. *Journal of Management*. 1-18. DOI: 10.1177/0149206312455243.
- Acar, O. K. ve Soydemir, B. (2019). Banka Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi: Isparta İli Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(2), 301-310.
- Akçay, V. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1).
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu Ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 11(1), 180-204.
- Akşit Aşık, N. (2016). Algılanan Hizmet Kalitesinin Müşteri Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Termal Otellerde Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*. 9, 1161-1161. <https://doi.org/10.17719/jisr.2016.1462>.
- Alpar, R. (2011). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altay, B., Gönener, D. ve Demirkıran, C. (2010), "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Aile Desteğinin Etkisi", *Fırat Tıp Dergisi*, 15 (1), 10-16.

- Altunöz, Ö. (2016). İş Yaşantısında İyimserlik, Yaşam Doyumu ve Mutluluk: Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlere Yönelik Bir Uygulama. *Journal of International Social Research*, 9, 2170-2170. <https://doi.org/10.17719/jisr.20164317782>.
- Amah, O. E. (2009). Job satisfaction and turnover intention relationship: The moderating effect of job centrality and life satisfaction. *Research and Practice in Human Resource Management*, 17(1), 24-35.
- Andini, A.G. (2019). The Effect Of Psychological Capital On Work Engagement With Job Crafting As A Mediator Variable Among Generation Y Employees. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 91, 324-331. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-07.38>.
- Andrews, M. F., ve Withey, B. S. (1974). Developing Measures of Perceived Life Quality: Results from Several National Surveys. *Social Indicators Research*, 1(1), 1-26.
- Andrews, M. F., ve Crandall, R. (1976). The validity of measures of self-reported well-being. *Soc Indic Res*, 3, 1-19.
- Arab N., Rezai-Badafshani F. ve Rahimi M. (2015). The Mediating Role of Quality of Work Life between Psychological Capital and Life Satisfaction. *Iranian Journal of Health Education and Health Promotion*, 3 (1), 49-58.
- Aranda, C., Arellano, J., ve Dávila, A. (2017). Organizational Learning in Target Setting. *Academy of Management Journal*, 60, 1189-1211.
- Argon, T , Tükel, H . (2016). Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Psikolojik Sermaye Algıları ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelemesi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (1), 1-16.

- Aristoteles., (2014). *Nikomakhos'a Etik*, (Çev: Z. Özcan). Ankara: Sentez Yayınları.
- Arya, B., Sharma, M. ve Singh, S. (2012). Moderating Effect of Gender Role Orientation on the Relationship between Organizational Commitment and Self Efficacy. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 2 (12), 1-5.
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D. ve Widiana, H. S. (2020). Aplikasi Model Rasch pada Skala Work Engagement, *Jurnal Psikologi Integratif*, 8 (2), 61-77.
- Asit, G., ve Şahin Kıralp, F. S. (2017). Kadın Gazetecilerde Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu. *Mediterranean Journal Of Humanities*, 7, 289-298.
- Aşan, Ö., ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Ateca-Amestoy, V. Serrano-del-Rosal. R. ve Vera-Toscano, E. (2008). The leisure experience. *The Journal of Socio-Economics*, 37(1), 64—78.
- Avey, J. (2014). The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 21, 141-149. DOI: 10.1177/1548051813515516.
- Avey, J., Luthans, F., ve Jensen, S. (2009). Psychological Capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48, 677-693.
- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F. ve Mhatre, K.H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes,

behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127–152.

Avolio, B. J., Kahai, S., ve Dodge, G. E. (2000). E-leadership: Implications for theory, research, and practice. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 615-668. DOI: 10.1016/S1048-9843(00)00062-X

Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, 115-129.

Ayhan, Ö. (2013). *Algılanan örgütsel politikanın örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ayupp, K., ve Chung, T. (2010). Empowerment: Hotel Employees' Perspective. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 3(3), 561-575. <https://doi.org/10.3926/jiem..v3n3.p561-575>

Azizli, N., Atkinson, B. E., Baughman, H. M., ve Giammarco, E. A. (2015). Relationships between general self-efficacy, planning for the future, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 82, 58-60.

Bahçecitapar, M. ve Aktaş Altunay, S. (2017). Çoklu doğrusal bağlantı durumunda doğrusal karma modelin kullanımı ve bir uygulama. *SAÜ Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 21 (6), 1349-1359. DOI: 10.16984/saufenbilder.310730.

Bailey, T., Eng, W., Frisch, M., ve Snyder, R. C. (2007). Hope And Optimism As Related To Life Satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 2, 168-175.

- Bailis, D. S. ve Chipperfield, J. G. (2012). Hope and optimism. In Encyclopedia of Human Behavior (Eds. 2) San Diego: Academic Press
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-375000-6.00193-2>
- Bajwa, J., Abai, M., Couto, S., Kidd, S., Dibavar, A., ve McKenzie, K. (2018). Psychological Capital And Life Satisfaction Of Refugees In Canada: Evidence From A Community-Based Educational Support Program. *Journal of Community Psychology*, 47(3), 504-516.
<https://doi.org/10.1002/jcop.22134>.
- Bakker, A., ve Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A., Tims, M., ve Derks, D. (2012). Proactive Personality And Job Performance: The Role Of Job Crafting And Work Engagement. *Human Relations*, 65, 1359-1378.
- Baliç, K. (2015). *İşine Aşık Ol*. İstanbul: Nemesis Kitap.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy - Toward A Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1983). Self-efficacy determinants of anticipated fears and calamities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 464-469.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.2.464>
- Bandura, A., Freeman, W.H. ve Lightsey, R. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13, 158-166.
- Baron, R., ve Kenny, D. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical

- Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bavik, A., Bavik, Y. L. & Tang, P. M. (2017). Servant Leadership, Employee Job Crafting, and Citizenship Behaviors: A Cross-Level Investigation. *Cornell Hospitality Quarterly*, 58 (4), 364-373.
- Bayram, M. (2018). Otel Konuk Memnuniyetini Etkileyen Unsurlar. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 352-369.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., ve Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. in B.J. Dik, Z.S. Byrne, & M.F. Steger (Eds.), *Purpose and Meaning in the Workplace* (81–104) Washington: American Psychological Association.
- Berg, J. M., Grant, A. M., ve Johnson, V. (2010). When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0497>.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., ve Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 158-186. <https://doi.org/10.1002/job.645>.
- Berg, L. J. (2016). The impact of personal and company purpose on engagement, life satisfaction and commitment. *Academy of Management*, 1, 85-92.
- Bhat, S. (2017). Psychological Capital As Related To Life Satisfaction Among Sports Coaches. *National Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 2, 2455-9040.

- Bildirici, F. (2014). *Özel Eğitime Gereksinimi Olan Çocuğa Sahip Ailelerde Aile Yükü İle Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bilge, A. (2012). Yaşama Dair Olumlu Düşünce. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 28 (3), 129-135.
- Biswas-Diener, R., Vittersø, J. ve Diener, E. (2005). Most People are Pretty Happy, but There is Cultural Variation: The Inughuit, The Amish, and The Maasai. *Journal of Happiness Studies*, 6, 205-226. DOI: 10.1007/978-90-481-2352-0_12.
- Bitmiş, M. G. (2014). *Öncülleri Ve Sonuçları İle Psikolojik Sermaye: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Bitmiş, M, Sökmen, A. ve Turgut, H. (2013). Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisinde: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15, 27-40.
- Bockerman, P. ve Ilmakunnas, P. (2012). The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *Industrial and Labor Relations Review* 65(2), 244–262.
- Bockorny, K., ve Youssef-Morgan, C. M. (2019). Entrepreneurs' Courage, Psychological Capital, and Life Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 10, 789-796. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00789>.
- Boehm, J. K. ve Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success?, *Journal of Career Assessment*, 16 (1), 101–116.

- Borgogni, L., Dello Russo, S., Petitta, L., ve Vecchione, M. (2010). Predicting Job Satisfaction and Job Performance in a Privatized Organization. *International Public Management Journal*, 13(3), 275-296. <https://doi.org/10.1080/10967494.2010.504114>.
- Bower, G. (1981). Mood and Memory. *American Psychologist* 36(2), 129-148 <https://doi.org/10.1037//0003-066X.36.2.129>
- Bowling, N., Eschleman, K., ve Wang, Q. (2010). A Meta-Analytic Examination of the Relationship Between Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 915 - 934.
- Bozbayındır, F. ve Alev, S. (2018). The Analysis of The Relationship Between Self-Efficacy, Proactive Personality and Openness to Change Perceptions Teachers, *İnönü University Journal of the Faculty of Education*, 19(2), 293-311. DOI: 10.17679/inuefd.346666.
- Bozkurt, S., Demirhan, A. ve Bal, Y. (2016). Determining the Effect of Job Burnout on Life Satisfaction: An Empirical Research for Turkey, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 83-94.
- Brandt, T., Gomes, J. F. S. ve Boyanova, D. (2011). Personality and Psychological Capital As Indicators of Future Job Success?. *Nordic Journal of Business (LTA)*, 3 (11), 263-289.
- Briner, R. B. (2000). Relationships between work environments, psychological environments and psychological well-being. *Occup. Med.* 50(5), 299-303.
- Brombacher, A. L. M. (2014). *The relation between work-life balance crafting, work engagement and life satisfaction of dual-earner couples* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). University of Utrecht, Utrecht.

Bronk, K. C., Hill, P. L., Lapsley, D. K., Talib, T. L. ve Finch, H. (2009). Purpose, hope, and life satisfaction in three age groups. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 500-510. <https://doi.org/10.1080/17439760903271439>.

Buettner, D. (2012). *Mutluluk*. İstanbul: Butik Yayıncılık

Burmaoğlu, S., Polat, M., ve Meydan, C. H. (2013). Örgütsel Davranış Alanında İlişkisel Analiz Yöntemleri ve Türkçe Yazında Aracılık Modeli Kullanımı Üzerine Bir İnceleme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 13-26.

Burger, J. M. (2006). *Kişilik* (İ. D. E. Sarıoğlu Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum* (22.Basım). Ankara: Pegem Akademi.

Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications and programming* (3rd edition). Abingdon: Routledge.

Canbay, H. (2010). *Lise Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri ile Sosyal Beceri Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Cenciotti, R., Alessandri, G., ve Borgogni, L. (2016). Psychological Capital and Career Success Over Time: The Mediating Role of Job Crafting. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(3), 372-384. <https://doi.org/10.1177/1548051816680558>.

Cenkseven Önder, F. (2015). *Öznel İyi Olma*, (Ed.Selen Doğan), Yaşam Doyumu, Ankara: Nobel Yayınları.

- Chacko, T. (1983). Job and Life Satisfactions: A Casual Analysis of Their Relationships. *Academy of Management Journal*, 26 (1), 163-169.
- Chae, S.S. (2018). The Influence of Proactive Personality on Job Crafting and Organizational Outcomes for Hotel Employees in Seoul. *Journal of Tourism Sciences*, 42, 147-172.
- Chan, D. W. (2011). Burnout and life satisfaction: does gratitude intervention make a difference among Chinese school teachers in Hong Kong?, *Educational Psychology*, 31 (7), 809-823. DOI: 10.1080/01443410.2011.608525
- Chea, S. ve Luo, M. M. (2005), eServiceCustomerRetention: The Roles of Negative Affectivity and Perceived Switching Costs, *Proceedings*. 35, 214-220.
- Cheung, H.Y. ve Chan, A. W. H. (2009). The Effect of Education on Life Satisfaction Across Countries. *The Alberta Journal of Educational Research*, 55 (1), 124-136.
- Clarence, M., Vijju, P., Jena, L. K. ve George, T. (2021). Predictors of Positive Psychological Capital: An Attempt Among The Teacher Communities in Rural Jharkhand, India. *Management and Labour Studies*. 45, 1-22. DOI: 10.1177/0258042X21991013.
- Clark, R., Freedberg, M., Hazeltine, E. ve Voss, M. W. (2015). Are There Age-Related Differences in the Ability to Learn Configural Responses?. *PloS one*, 10 (8), 1-16. DOI: 10.1371/journal.pone.0137260
- Coehoorn, E. (2017). *The mediating role of job crafting in the relationship between psychological empowerment and employee performance*. (Bachelor Thesis). Tilburg University, Tilburg.

- Coffman, D. L., ve Gilligan, T. D. (2002). Social supports, stress, and self-efficacy: Effects on students' satisfaction. *College Student Retention*, 4(1), 53-66.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Conway, J.M. ve Huffcutt, A.I. (2003). A Review and evaluation of exploratory factor analysis practices in organizational research. *Organizational Research Methods*, 6(2), 147-168.
- Cömert, Y. ve Yürür, S. (2017). Pozitif Psikolojik Sermayenin Bir Belirleyicisi Olarak Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5 (3), 17-34.
- Crant, J., Hu, J., ve Jiang, K. (2017). Proactive Personality: A twenty-year review. In Parker, S. and Bindl, U. (Eds.) *Proactivity at Work* (193-225). Abingdon: Routledge
- Csikszentmihalyi, M. & Hunter, J. (2003). Happiness in everyday life: The uses of experience sampling. *Journal of Happiness Studies*, 4, 185-199.
- Cummins, R. A. (2000). Objective and subjective quality of life: An interactive model. *Social Indicators Research*, 52, 55-72.
- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çelik, M. (2016). Tükenmişlik Yaşam Doyumu Ve İş Yükü İlişkisi: Denizli'de Faaliyet Gösteren Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 21 (4), 1139-1152.

- Çetin, G. (2012). *Konaklama İşletmelerinde Müşteri Deneyiminin Sadakat ve Tavsiye Davranışına Etkisi (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Dağlı, A., ve Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262. <https://doi.org/10.17755/esosder.263229>.
- Davies, W. (2016). *The happiness industry: How the government and big business sold us well-being*. London: Verso.
- Demerouti, E., B. Bakker, A., Nachreiner, F., ve Schaufeli, W. (2001). The Job Demands–Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Demerouti, E., ve Bakker, A. (2014). Job Crafting. In Peeters, M. C. W., Jonge J. and Taris, T. W. (Eds.) *An Introduction to Contemporary Work Psychology*. (414-433). New Jersey: John Wiley & Sons, Ltd.
- Demerouti, E. (2014). Design Your Own Job Through Job Crafting. *European Psychologist*. 19 (4), 237-247. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>.
- DeNeve, K., ve Cooper, H. (1998). The Happy Personality: A Meta-Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 124, 197-229.

- DiCiccio, T.J. ve Efron, B. (1996) Bootstrap Confidence Intervals. *Statistical Science*, 11, 189-228. <https://doi.org/10.1214/ss/1032280214>.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3). 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., ve Diener, M. (1995). Cross-Cultural Correlates of Life Satisfaction and Self-Esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653–663. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.653>
- Diener, E., Emmons, R., J. Larsen, R., ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal Of Personality Assessment*, 49, 71-5.
- Diener, E., Sapyta, J., ve Suh, E. (1998). Subjective Well-Being Is Essential to Well-Being. *Psychological Inquiry*, 9, 33-37.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., ve Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276.
- Diener, E., Oishi, S., ve Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review Of Psychology*, 54, 403-25.
- Dik, B., D. Duffy, R., A. Allan, B., B. O'Donnell, M., Shim, Y., ve Steger, M. (2014). Purpose and Meaning in Career Development Applications. *The Counseling Psychologist*, 43, 558-585.
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3), 115-140.

- Donovan, N. ve D. Halpern (2002). Life Satisfaction: The State of Knowledge and Implications For Government (Project Report). Erişim Tarihi: 21.08.2019. <http://tidsverkstaden.se/filarkiv/file/Life%20satisfaction.pdf>.
- Dostoyevski, F.M. (2019). Ecinliler (Çev. M. Beyhan). İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Dubbelt, L., Demerouti, E., ve Rispens, S. (2019). The Value Of Job Crafting For Work Engagement, Task Performance, And Career Satisfaction: Longitudinal And Quasi-Experimental Evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(15), 300-314. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1576632>
- Dündar, S. (1993). Teorik Çerçeve İçinde Yasamdan Duyulan Tatmin Kavramı. *Yönetim Dergisi*, 4(15), 49-55.
- Eğimli, A.T. (2009). Çalışanlarda İş Doymu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doymuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), 35-52.
- Emir, O. (2007). *Otel İşletmelerinde Müşterilerin Hizmet Beklentileri Ve Memnuniyet (Tatmin) Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Antalya'da Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyonkarahisar.
- Envick, B. R. (2005). Beyond human and social capital: The importance of positive psychological capital for entrepreneurial success. *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52.
- Erb, T. O. (1983). Career Preferences of Early Adolescents: Age and Sex Differences. *The Journal of Early Adolescence*. 3(4), 349-359. doi:10.1177/0272431683034007

- Erben, G. S., ve Ötken, A. B. (2014). Paternalist Liderlik Ve İşe Bağlı Mutluluk İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(22), 103-121.
- Erci, B., Yılmaz, D. ve Budak F. (2017). Yaşlı Bireylerde Özbakım Gücü ve Yaşam Doyumunun Umut Düzeylerine Etkisi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 8 (2), 72–76.
- Ercoşkun, M. H. (2016). Adaptation of Self-Control and Self-Management Scale (SCMS) into Turkish culture: A study on reliability and validity. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16(4), 1125-1145. doi: 10.12738/estp.2016.4.2725
- Erdem, H., Gökmen, Y., ve Turen, U. (2015). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü *Journal of Business Research-Türk*, 7, 38-62.
- Erdogan, B., Bauer, T., Truxillo, D., ve R. Mansfield, L. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38, 1038-1083.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: Dönence.
- Erez, A. ve Isen, A. M. (2002). The influence of positive affect on the components of expectancy motivation. *Journal of Applied Psychology* 87(6), 1055–1067.
- Ergeneli, A., Arı Sağlam, G., ve Metin, S. (2007). Psychological Empowerment and Its Relationship to Trust in Immediate Managers *Journal of Business Research*, 60, 41-49.

- Erkmen, T. ve Esen E. (2012). Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14 (2), 55-72.
- Ernas, Ş. (2017). *Özerklik Ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı. İstanbul.
- Ertekin, İ. (2017). Klasik Örgüt Kuramları. *Journal of Emerging Economies and Policy*. 2(2), 64-73.
- Eryılmaz, A., ve Ercan, L. (2011). Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 139-151.
- Esteves, T. ve Lopes, M. P. (2017). Leading to Crafting: The Relation Between Leadership Perception and Nurses' Job Crafting", *Western Journal of Nursing Research*, 39 (6), 763-783.
- Extremera, N., Durán, A. ve Rey, L. (2009). The moderating effect of trait meta-mood and perceived stress on life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 47, 116-121. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.02.007>
- Fay, D., ve Frese, M. (2001). The Concept of Personal Initiative: An Overview of Validity Studies *Human Performance*, 14, 97-124.
- Federici, R. (2013). Principals' self-efficacy: Relations with job autonomy, job satisfaction, and contextual constraints. *European Journal of Psychology of Education*, 28, 73-86.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117-140.

- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: Sage Publications Ltd.
- Fleming, P. (2017). *Çalışmanın Mitolojisi*, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Fischer, J. ve Sousa-Poza, A. (2008). Personality, Job Satisfaction and Health - The Mediating Influence of Affectivity. *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 144, 379-435.
- Fitzroy, F., Nolan, M., Steinhardt, M.F. (2011). Age, Life-satisfaction, and Relative Income, *Hamburg Institute of International Economics*, 1-15.
- Flanagan, J. C. (1978). A Research Approach To Improving Our Quality Of Life. *American Psychologist*, 33(2), 138-147.
- Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resources Management*. London: Sage Publications.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., ve Martinussen, M. (2003). A New Rating Scale For Adult Resilience: What Are The Central Protective Resources Behind Healthy Adjustment? *International Journal Of Methods In Psychiatric Research*, 12(2), 65-76. <http://dx.doi.org/10.1002/mpr.143>.
- Frish, M. B. (2006). *Quality of life therapy: Applying a life satisfaction approach to positive psychology and cognitive therapy*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Fritz, M., ve MacKinnon, D. (2007). Required Sample Size to Detect the Mediated Effect. *Psychological Science*, 18(3), 233-239.

- Geldenhuis, M., Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2020). How Task, Relational And Cognitive Crafting Relate To Job Performance: A Weekly Diary Study On The Role Of Meaningfulness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30 (1), 83-94. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1825378>
- Genç, A. (2014). *Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ghitulescu, B. E. (2007) *Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting* (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Pittsburgh, Pittsburgh.
- Gilbert, D. (2008). *Mutluluk Üzerine Çeşitlemeler*. (Çevirenler: Şar, F. ve Hekimoğlu, G. A.) İstanbul: Optimist Yayınları.
- Gladden, M. (2019). Who Will Be the Members of Society 5.0? Towards an Anthropology of Technologically Posthumanized Future Societies. *Social Sciences*, 8 (148), 1-39. DOI:10.3390/socsci8050148.
- Gobind, J. (2018). Transport Anxiety And Work Performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 16, 943-955. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.943>
- Gorky, M. (1927). *Decadence*. New York: Robert M. McBride & Company.
- Gökmen, B. (2014). *Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Gubta, D., ve Shukla, P. (2018). Role of psychological capital on subjective well-being among private sector female employees. *Indian Journal of Health and Well-being*, 9(5), 740-745.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance, *Social Science Information*, 41 (2), 255-279.
- Güler, E. (2017). *Beliren Yetişkinlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinde Yordayıcı Değişkenler Olarak Yaşam Doyumu ve Yalnızlık*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Bölüm Dalı. Konya.
- Güler, K. B. ve Saripek, B. D. (2014), Psikolojik Sermayenin Çalışma Hayatına Etkileri, *Türk Metal*, 174, 26-31.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS İle Yapısal Eşitlik Modellemesi - Temel İlkeler ve Uygulamalı Analizler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Graham, C., Zhou, S. ve Zhang, J. (2017). Happiness and Health in China: The Paradox of Progress. *World Development*. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.03.009>.
- Grant, A., & Parker, S. (2009). 7 Redesigning Work Design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives. *Academy of Management Annals*, 3(1), 317-375. <https://doi.org/10.1080/19416520903047327>.
- Grover, S. L., Teo, S. T. T., Pick, D., Roche, M. ve Newton, C. J. (2018). Psychological capital as a personal resource in the JD-R model.

Personnel Review, 47(4), 968–984. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0213>.

Gwozdz, Wencke ve Sousa-Poza, Alfonso, (2009). Ageing, Health and Life Satisfaction of the Oldest Old: An Analysis for Germany, IZA Discussion Papers 4053, Institute of Labor Economics (IZA).

Haar, J. M. ve Roche, M. A. (2010). Family Supportive Organization Perceptions And Employee Outcomes: The Mediating Effects Of Life Satisfaction, *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 999-1014. <https://doi.org/10.1080/09585191003783462>

Hackman, J. R., ve R. Oldham, G. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.

Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1980). *Work Re-Design*, Massachusetts: Addison-Wesley.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., ve Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*. London: Pearson Education Limited.

Han, H., Moon Jung, Y., ve Xiong, X. (2019). *The Ageing of Australian Ethnic Minorities*. London: Palgrave Macmillan.

Hansen, J.-I. C. (2013). A person-environment fit approach to cultivating meaning. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (37–55). Washington: American Psychological Association.

Hansen, A., Buitendach, J.H. ve Kanengoni, H. (2015). Psychological capital, subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in

the Umlazi region in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-9. DOI: 10.4102/sajhrm.v13i1.621.

Harayama, Y. (2017). Society 5.0: Aiming for a New Human-centered Society. Collaborative Creation through Global R&D Open Innovation for Creating the Future.. *Hitachi Review*. 66 (6), 8-13.

Haworth, J. T. (1997). *Work, leisure and well-being*. London and New York: Routledge.

Haybron, D. M. (2004). Happiness and The Importance of Life Satisfaction. *Delivered at the Department of Philosophy*. University of Arizona <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.199.9197&rep=rep1&type=pdf>

Hayes, A. F., ve Rockwood, N. J. (2017). Regression-Based Statistical Mediation And Moderation Analysis In Clinical Research: Observations, Recommendations, and Implementation. *Behaviour Research and Therapy*, 98, 39-57. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2016.11.001>.

Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis* (2nd Ed.). New York: The Guilford Press.

Heller, D., Watson, D., ve Hies, R. (2004). The Role of Person Versus Situation in Life Satisfaction: A Critical Examination. *Psychological Bulletin*. 130. 574-600.

Herzberg, F., Mausner, B., ve Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.

Hırlak, B., Taşlıyan, M., ve Sezer, B. (2017). İyimserlik ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki ve Demografik Özellikler Bağlamında Algı Farklılıkları:

Bir Alan Araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (1), 95-116.

Higgins, A. C., ve Duxbury, E. L. (1992). Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men. *Journal Of Organizational Behavior*, 13(4), 389-411.

Hirschi, A. (2011). Vocational Identity as a Mediator of the Relationship Between Core Self Evaluations and Life and Job Satisfaction. *Applied Psychology: An International Review*, 60 (4), 622–644.

Hobfoll, S. (2012). Conservation of Resources Theory: Its Implication for Stress, Health, and Resilience. *The Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195375343.013.0007>.

Hornung, S., Rousseau, D., Glaser, J., Angerer, P. ve Weigl, M. (2010). Beyond top-down and bottom-up work redesign: Customizing job content through idiosyncratic deals. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 187-215.

Hu, L. T., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.

III, L., Stavros, J., ve Cole, M. (2013). Effect Of Psychological Capital And Resistance To Change On Organisational Citizenship Behavior. *SA Journal of Industrial Psychology, Special Edition On Positive Organisational Behaviour*, 39, 1-11.

İşsizlik Sigortası Kanunu (1999, 8 Eylül). *Resmi Gazete* (Sayı: 23810). Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/journal-file/10837>.

- İştar I. E. (2019). Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerinde Psikolojik Sermayenin Yaşam Tatmini İle İlişkisi: Düzce Üniversitesi Örneği *Journal of Turkish Studies*, 13(7), 163-174
- Jafari, A. ve Hesampour, F. (2017). Predicting Life Satisfaction Based On Spiritual Intelligence and Psychological Capital in Older People. *Salmand*, 12, 90-103.
- Jones, M.D. (2006) Which Is a Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction. *Journal of Behaviour and Applied Measurement*, 8, 20-42.
- Judge, T. A., ve Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 475–490.
- Judge, T. A., ve Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939–948.
- Judge, T. A., Locke, E.A., Durham, C.C. ve Kluger, A.N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*. 83 (1), 17-34.
- Kahveci, G., Gülay, S.S. ve Bahadır, E. (2019). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Kayırmacılık Algıları İle Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 50, 167-197.
- Kahya, V. (2019). Psikolojik Sermayenin Girişimci Olma Eğilimine Etkisi: KOSGEB Girişimcilik Eğitimine Katılan Kursiyerler Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 12 (18), 634-657. <https://doi.org/doi.org/10.26466/opus.587988>.

Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamaları Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (6. Baskı). Ankara : Asil Yayınları.

Kanten, P. (2014a). İş Yaşamının Kalitesinin Proaktif Ve Prososyal Örgütsel Davranışlar Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 251-274.

Kanten, P. (2014b). The Antecedents Of Job Crafting: Perceived Organizational Support, Job Characteristics And Self-Efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3 (5), 113-128.

Karabey, C. ve Kerse, G. (2017). The Relationship Between Job Crafting And Psychological Capital: A Survey In A Manufacturing Business. *PressAcademia Procedia*, 3(1), 909-915.

Karagöz, Y. (2010). Nonparametrik Tekniklerin Güç Ve Etkinlikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 18-40.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.

Karatepe, O., ve Baddar, L. (2006). An empirical study of the selected consequences of frontline employees' work–family conflict and family–work conflict. *Tourism Management*, 27, 1017-1028. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2005.10.024>.

Kardaş, F., Çam, Z., Eşkisü, M. ve Gelibolu, S. (2019). Gratitude, Hope, Optimism and Life Satisfaction as Predictors of Psychological Well-

Being. *Eurasian Journal of Educational Research*. 19, 1-20.
10.14689/ejer.2019.82.5.

Kavak, B. (2013). *Pazarlama ve Pazar Araştırmaları Tasarım ve Analiz*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Kavi, E. ve Karakale, B. (2018). Çalışan Psikolojisi Açısından Psikolojik Dayanıklılık, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77.
doi: 10.31199/hakisderg.391826

Kaya, A., Balay, R. ve Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi. *Harran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48), 47-68.

Keleş, H. N. 2011. Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetiminin Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.

Kerse, Gökhan. (2017). İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama ve Duygusal Tükenme İle İlişisini Belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9, 283-304.

Kerse, G . (2018). The Impact Of Job Crafting On Person-Job Fit: "I Am Compatible With My Work Because I Can Make Changes In My Work" . *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 32 (4) , 941-958 .

Keser, A. (2005). İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 77-96.

- Keyes, C. L. M. (2005). Mental Illness and /or Mental Health? Investigating Axioms of the Complete State Model of Health, *Journal of Consulting Clinical Psychology*, 3: 539-548.
- Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde iş doyumu, özyeterlik inancı ve yaşam doyumu ilişkisinin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Mersin.
- Kirkendall, C. D. (2013). *Job Crafting: The Pursuit of Happiness at Work*. (Unpublished Doctoral Dissertation). Wright State University, Ohio.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Publications.
- Klohn E. C. (1996). Conceptual analysis and measurement of the construct of ego-resiliency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 1067–1079. DOI: 10.1037/0022-3514.70.5.1067.
- Kocagazioğlu, Y. S. (2019). *Adli Alanda Çalışanlarda Adil Dünya İnancı, Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İÜ Cerrahpaşa Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, F., Kaya, N., Özbek, V. ve Akkılıç, M. E. (2014). Algılanan Fiyat İle Tüketici Güveni Arasında Algılanan Hizmet Kalitesinin Aracı Etkisi: Bankacılık Ve Gsm Sektörlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 13, 1-26.
- Koçak, R. ve Boyalı, G. (2020). Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Sermaye, İş Tatmini Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 11 (26). 136-153. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.623063>.

- Koçak, R. D. (2019). Öncülleri ve Ardılları ile Psikolojik Sermaye: Sivil Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(4), 1621-1642.
- Köksal, O., Güler, M. ve Çetin, F. (2019). Öz-Yeterlilik Algısı, Yaşam Doyumu Ve Bir Role Tutulma Etkileşimi: Sosyal Bilişsel Bir Yaklaşım. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 54,193-207.
- Kulik, C., R Oldham, G., ve Hackman, J. R. (1987). Work design as an approach to person-Environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 278-296.
- Kumar, H., Shaheen, A., Rasool, I. ve Shafi, M. (2016). Psychological Distress and Life Satisfaction among University Students. *Journal Of Psychology And Clinical Psychiatry*, 5 (3), 1-7. 00283. DOI: 10.15406/jpcpy.2016.05.00283.
- Kumar, M. K. ve Priyadarshini, R. G. (2018, March 8-9). *Important factors of self-efficacy and its relationship with life satisfaction and self-esteem – with reference to gen y and gen z individuals* [Paper presentation]. The 3rd International Conference on Materials and Manufacturing Engineering, Tamilnadu, India.
- Lance, C. E., Mallard, A. G., ve Michalos, A. C. (1995). Tests of the causal directions of global-life facet satisfaction relationships. *Social Indicators Research*, 34(1), 69-92.
- Larsen, D., Edey, W. ve Lemay, L. (2007). Understanding the role of hope in counselling: Exploring the intentional uses of hope. *Counselling Psychology Quarterly*, 20, 401-416. <https://doi.org/10.1080/09515070701690036>.

- Larson, M., ve Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(1), 45-62. <https://doi.org/10.1177/10717919070130010701>.
- Leana, C., Appelbaum, E., ve Shevchuk, I. (2009). Work Process and Quality of Care in Early Childhood Education: The Role of Job Crafting. *The Academy of Management Journal*, 52(6), 1169-1192.
- Letona-Ibañez O., Carrasco M., Martinez-Rodriguez S., Amillano A. ve Ortiz-Marques N. (2019). Cognitive, relational and task crafting: Spanish adaptation and analysis of psychometric properties of the Job Crafting Questionnaire. *PLoS ONE*, 14(10), 1-15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223539>
- Li, J. (2015). The Mediating Roles Of Job Crafting And Thriving In The Lmx-Employee Outcomes Relationship. *Japanese Journal of Administrative Science*, 28(1), 39-51.
- Lichtenthaler, P. W., ve Fischbach, A. (2016). Job Crafting And Motivation To Continue Working Beyond Retirement Age. *Career Development International*, 21(5), 477-497. <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2016-0009>.
- Light, H. K., Hertsgaard D. ve Martin R. E. (1985). Education and Income: Significant Factors in Life Satisfaction of Farm Men and Women. *Research in Rural Education*, 3, 7-12.
- Lin, K., ve Wang, M. (2005). The classification of human capital according to the strategic goals of firms: An analysis. *International Journal of Management*, 22(1), 62-70.

- Linley, P., Maltby, J., Wood, A., Osborne, G., ve Hurling, R. (2009). Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures. *Personality and Individual Differences, 47*, 878-884.
- Liu, T., Zeng, X., Chen, M., ve Lan, T. (2019). The Harder You Work, the Higher Your Satisfaction With Life? The Influence of Police Work Engagement on Life Satisfaction: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology, 10*, 826-833.
- Lloyd, K., ve Auld, C. J. (2002). The role of leisure in determining quality of life: Issues of Content and measurement. *Social Indicators Research, 57*(1), 43-71.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance, 4*(4), 309-336.
- Lorenz, T., Beer, C., Koch, J. ve Heinitz, K. (2016). Measuring Psychological Capital: Construction and Validation of the Compound PsyCap Scale (CPC-12). *PLoS ONE, 11*. DOI: 10.1371/journal.pone.0152892.
- Luszczynska, A., Dona, B. G., ve Schwarzer, R (2005). General self- efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries, *International Journal of Psychology, 40* (2), 80-89.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives, 16*(1), 57-72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>.
- Luthans, F. (2002b). The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 695 - 706.

- Luthans, F., Avolio, B., O. Walumbwa, F., ve Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1, 249-271.
- Luthans, F., Vogelsesang, G. R. ve Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resilience. *Human Resource Development Review*, 5 (1), 25-44.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, 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(2), 219-238.
- Luthans, F., ve Youssef-Morgan, C. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C., & Avolio, B. (2007a). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C., & Avolio, B. (2007b). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. In Nelson, D. L., Cooper, C. L. (Eds.) *Positive Organizational Behavior* (9-24). California: SAGE Publications Ltd
- Luthans, F., ve Youssef-Morgan, C. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.

- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. (2015). *Psychological capital and beyond*. New York: Oxford University Press.
- Lynn, B. E. (2000). Intellectual Capital : Unearthing Hidden Value by Managing Intellectual Assets. *Ivey Business Journal*, 64 (3), 48-50.
- Lyons, P. (2008). The Crafting of Jobs and Individual Differences. *Journal of Business and Psychology*, 23, 25-36.
- Lyubomirsky, S., ve S. Lepper, H. (1999). A Measure of Subjective Happiness: Preliminary Reliability and Construct Validation. *Social Indicators Research*, 46, 137.
- Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive effect: Does happiness lead to success. *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- MacKinnon, J.G. (2007). Bootstrap Hypothesis Testing, Queen's Economics Department Working Paper, No. 1127, Queen's University, Department of Economics, Kingston (Ontario).
- Mandaviya, M. (2020, January 2-4). *Connecting Cords: Job Crafting, Work Engagement and Employee Resilience* [Paper presentation]. Seventeenth AIMS International Conference on Management, Kozhikode, Kerala, India.
- Martin, C. A. (2005). From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y. *Industrial And Commercial Training*, 37(1), 39-44.

- Martin, M. W. (2007). Paradoxes of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 9, 171-184. DOI: 10.1007/s10902-007-9056-3.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory Of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. DOI: 10.1037/h0054346.
- Masten, A. S. (2009). Ordinary Magic: Lessons from Research on Resilience in Human Development. *Education Canada*, 49(3), 28-32.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi ve AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- McConnell, H. K. ve Stull, L. G. (2017). Hope, Life Satisfaction, and Motivation. *Modern Psychological Studies*, 23(1), 1-18.
- McDonald, R. P., ve Ho, M. H. R. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological Methods*, 7(1), 64-82. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.1.64>.
- McKenna, E. (2006). *Business Psychology and Organizational Behaviour. Fourth Edition*, New York: Psychology Press. <http://library1.ue-varna.bg:7480/ft/KNG/R0032391.PDF>, (Erişim Tarihi: 01.06.2020).
- Mele´ndez, J.C., Tomas, J.M., Oliver, A. ve Navarro, E. (2008). Psychological and physical dimensions explaining life satisfaction among the elderly: A structural model examination, *Archives of Gerontology And Geriatrics*, 1-9. DOI: 10.1016/j.archger.2008.02.008.
- Meyers, M. C., Woerkom, M., Reuver, R., Bakk, Z. ve Oberski, D. (2015). Enhancing Psychological Capital and Personal Growth Initiative: Working on Strengths or Deficiencies. *Journal Of Counseling Psychology*. 62, 50-62. DOI: 10.1037/cou0000050.

- Milman, A. (1998). The Impact of tourism and travel experience on senior travelers' psychological well-being, *Journal of Travel Research*, (2), 166-170.
- Miraglia, M., Cenciotti, R., Alessandri, G. ve Borgogni L. (2017). Translating self-efficacy in job performance over time: The role of job crafting, *Human Performance*, 30(5), 254-271, <https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1373115>.
- Mohammed, S., ve Billings, R. (2006). The Effect of Self-Efficacy and Issue Characteristics on Threat and Opportunity Categorization. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(6), 1253-1275.
- Motyčka, M. (2018). *Increasing working performance in hotel industry*. Erişim Tarihi: 13.10.2019. https://www.researchgate.net/publication/329482333_Increasing_working_performance_in_hotel_industry.
- Mutsuzluk Sendromu. Erişim Tarihi: 14.04.2019, <https://www.capital.com.tr/yonetim/insan-kaynaklari/mutsuzluk-sendromu>
- Muurlink, O. (2013). Review of Improving Organizational Interventions for Stress and Well-being, In Biron, C., Karanika-Murray, M. and Cooper, C. L. (Eds.) *Industrial Relations* (173–174). New York: Routledge.
- Myers, D. G. ve Diener, E. (1995), "Who is Happy?". *Psychological Science*, 6 (1), 10-17.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2009). *Flow Theory and Research*. Oxford: Oxford University Press.

- Narcıkara, E. (2017). Increasingly Ascending Positivity in Organizations: Positive Organizational Scholarship Perspective. *Journal of Behavior at Work*, 2(1), 20-33.
- Nederhof, A. J. (1985). Methods of Coping with Social Desirability Bias: A Review. *European Journal of Social Psychology*, 15, 269-280.
- Nelson, D. L. & Cooper, C. L. (2007). *Positive Organizational Behavior*. London: SAGE Publications.
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., ve Tobin, S. S. T., (1961). The Measurement Of Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134-143.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. ve Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *J Organ Behav.*, 35, 120–138.
- Nicholson, N. (2010). The Design of Work-An Evolutionary Perspective, *Journal of Organizational Behavior*, 31; 423-424.
- Nielsen, K., ve Abildgaard, J. (2012). The Development And Validation Of A Job Crafting Measure For Use With Blue-Collar Workers. *Work & Stress*, 26(4), 365-384.
- Niessen, C., Weseler, D., ve Kostova, P. (2016). When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human Relations*, 69(6), 1287-1313.
- Niharika, ve Kiran, U. V. (2014). Life Satisfaction among Bank Employees. *International Journal of Science and Research*, 3, 1665-1667.

- Nunnally, J. C. ve Bernstein, I. H. (1994). The Assessment of Reliability. *Psychometric Theory*, 3, 248-292.
- Ocak, M. ve Güler, M. (2017). Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 49, 117-134.
- Oldham, R. G., ve Hackman, R.J. (2010). Not What It Was And Not What It Will Be: The Future Of Job Design Research. *Journal Of Organizational Behavior*, 31(2), 463-479.
- Onbirinci Kalkınma Planı (2019-2023). Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. Erişim Tarihi: 13.07.2019. <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf>
- Oprea, B., ve Iliescu, D. (2015). Burnout And Job Insecurity: The Mediating Role Of Job Crafting. *Psihologia Resurselor Umane Revista Asociației de Psihologie Industrială și Organizațională*, 13(2), 232-244.
- Orhan, U. (2015). Öğretmenlerde İş Ve Yaşam Doyumunun Tükenmişliğe Etkisinin Nicel Ve Nitel Olarak İncelenmesi. (3. Ulusal Örgütsel Davranış Kongresi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi/İ.İ.B.F., Tokat.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 34-59.
- Özal, M. (2019). Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Pozitif Sermaye Özdeğerlendirme ve Yaşam Doyumu İlişkisinin İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.

- Özdevecioğlu, M. (2003). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 1, 90-97.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Sosyal Destek Ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri'de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri İle Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 209-233.
- Özer, ve Günaydın, (2010). Otel İşletmelerinde Müşteri Memnuniyeti Ve Müşteri Sadakati İlişkisi: Dört Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 11(2), 127-154.
- Özer, M., ve Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2), 72-74.
- Page, L. F. ve Donohue, R. (2004). Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of the Construct. *Monash University Business and Economics, Department of Management Working Paper Series*, 51(4), 1-10.
- Palabıyıköğlu, R., Haran, S., Yücat, T., ve Köse, K. (1992). Yaşlılarda Depresyon Ve Yaşam Doyumu. *Kriz Dergisi*, 1 (1) , 26-31.
- Palmore, E. ve Luikart, C. (1972). Health and Social Factors Related to Life Satisfaction. *Journal of Health and Social Behavior*, 13 (1), 68-80. DOI:10.2307/2136974
- Parker, S., & Ohly, S. (2018). Designing motivating work. In Kanfer, R., Chen, G., Pritchard, R. D. (Eds.) *Work Motivation: Past, Present, and Future* (233-384). Ohio: Society for Industrial and Organizational Psychology.

- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, MA, US: Mifflin and Company.
- Pavot, W., ve Diener, E. (2008). The Satisfaction with Life Scale and the Emerging Construct of Life Satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3, 137-152.
- Pavot, W., ve Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.
- Peng, C. (2018). A Literature Review of Job Crafting and Its Related Researches. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6, 1-7.
- Peral, S., ve Geldenhuys, M. (2016). *The Effects Of Job Crafting On Subjective Well-Being Amongst South African High School Teachers*. *SA Journal of Industrial Psychology*. 42(1). 1-13.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1378>.
- Peterson, S. J. ve Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 785-803.
- Peterson, S. J., ve Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), 26-31.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., ve Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1120-1141.
<https://doi.org/10.1002/job.1783>.

- Platon (2004). Devlet (Çev. S. Eyuboğlu ve M.A. Cimcoz). İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.
- Polo Vargas, J., Ríos, M., Ramírez-Vielma, R., Mebarak, M., Zambrano Curcio, M., Collazo, J., Calderin, L., ve Guerra, M. (2019). Relationships Between Work Design, Engagement, and Life Satisfaction. *Psicología Desde El Caribe*, 35, 98-108. <https://doi.org/10.14482/psdc.35.4.158.74>.
- Pramanik, S. ve Biswal, S. (2020). Ageism, psychological capital and life satisfaction: a study on elderly women. *The International Journal of Indian Psychology*, 8 (2), 1217-1225. DOI: 10.25215/0802.139.
- Prieto, C. K., Diener, E., Tamir, M., Scollon, C. ve Diener, M. (2005). Integrating the diverse definitions of happiness: A time-sequentel framework of subjective well-being. *Journal Of Happiness Studies*, 6, 261-300.
- Proctor, C. L., Linley P. A., & Maltby J. (2008). Youth life satisfaction: A review of the literature. *Journal of Happiness Studies*, DOI 10.1007/s10902-008-9110-9.
- Proctor, C., Linley, P., & Maltby, J. (2017). Life Satisfaction. In Nancy, G., Shelly, M., Catherine, C. (Eds.). *Core Competencies*. (1606-1614). Berlin: Springer Science & Business Media.
- Proto, E. (2016). Are happy workers more productive?. *IZA World of Labor*, 315, 1-8. DOI: 10.15185/izawol.315

- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work*, United Kingdom: Wiley-BlackWell Publication. <https://leseprobe.buch.de/images-adb/95/14/95147515-3a2d-49c2-9f29-91b5b81c8fcb.pdf>, (Erişim Tarihi: 01.06.2020).
- Quinlan, N., Leach, D., ve Robinson, M. (2014). *Developing A Model Of Job Crafting*. (British Academy of Management Conference) Belfast, United Kingdom.
- Quintanilla, S., Brief, A. ve Nord, W. (1991). The Meaning of Occupational Work: A Collection of Essays. *Administrative Science Quarterly*, 36, 681-695.
- Rego, A., Marquez, C., Leal, S., Sousa, F. and Cunha, M. P. (2010), Psychological Capital and Performance of Portuguese Civil Servants: Exploring Neutralizers in The Context of An Appraisal System, *The International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531-1552.
- Rice, W. R., Frone, M., ve McFarlin, B. D. (1992). Work-Nonwork Conflict And Perceived Quality Of Life. *Journal Of Organizational Behavior*,13(2), 155-168.
- Riulli, L. (2012). Psychological Capital as a Buffer to Student Stress. *Psychology*, 3, 1202-1207.
- Roberts, L., Spreitzer, G., Dutton, J., Quinn, R., Heaphy, E., ve Barker, B. (2005). How to play to your Strengths. *Harvard Business Review*, 83(1), 74-80.
- Roczniowska, M. ve Bakker, A. B. (2016). Who Seeks Job Resources, and Who Avoids Job Demands? The Link between Dark Personality Traits and Job Crafting". *The Journal of Psychology*, 150 (8), 1026-1045.

- Rode, J.C., Rehg, M.T., Near, J.P., ve Underhill, J.R. (2007). The Effect of Work/Family Conflict on Intention to Quit: The Mediating Roles of Job and Life Satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 2, 62-85.
- Rodríguez, A., Latkova, P. ve Sun, Y. (2007). The Relationship Between Leisure and Life Satisfaction: Application of Activity and Need Theory. *Social Indicators Research*. 86, 163-175. DOI: 10.1007/s11205-007-9101-y.
- Roser, M. ve Ortiz-Ospina, E. (2016) Global Education. Erişim adresi <https://ourworldindata.org/global-education>.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. ve Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.
- Rothmann, S. (2008). Job Satisfaction, Occupational Stress, Burnout And Work Engagement As Components Of Work-Related Wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 11-16. <https://doi.org/10.4102/sajip.v34i3.424>
- Rotzinger, J. S. (2018). *A cross-cultural comparison on the mediating influence of job crafting between calling and creativity on satisfaction* (Unpublished Thesis). Tilburg University, Tilburg.
- Sabaitytė, E., ve Dirzyte, A. (2016). Psychological Capital, Self-Compassion, And Life Satisfaction Of Unemployed Youth. *International Journal Of Psychology: A Biopsychosocial Approach*, 19, 49-69.

- Sağlam Arı, G. (2014). Örgütlerde Fiziksel Semboller ve Psikolojik Güçlendirme İlişkisi Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 1-25.
- Sahni, M. ve Deswal A., (2015). Burnout among Teacher Educators with Respect to Biographical, Psychological and Organizational Variables, *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 4 (1), 1-11.
- Salovey, P., Mayer, J.D. ve Caruso, D. (2002).The Positive Psychology of Emotional Intelligence. In C. R. Snyder ve S.J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology* (s.159-171). Oxford: Oxford University Press.
- Samadi, A., Allameh, S., Mahabadi, M. ve Hosseini, S. (2018). The effect of psychological capital on quality of life, given the mediating role of social capital and quality of work life. *International Journal of Business Innovation and Research*. 17(2), 210-223. <https://doi.org/10.1504/IJBIR.2018.10016022>.
- Sameer, Y., Amin, A. ve Mohamad, M. S. (2019). Antecedents of psychological capital: The role of work design. *Journal of Economics and Management*. 35. 124-149. DOI: 10.22367/jem.2019.35.07.
- Samsun Kültür ve Turizm İl Müdürlüğü. Erişim Tarihi: 15.09.2019, <http://www.samsunkulturturizm.gov.tr/TR-172680/turistik-isletme-belgeli-oteller.html>
- Sapmaz, F. ve Doğan, T. (2012). Mutluluk ve Yaşam Doyumunun Yordayıcısı Olarak İyimserlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (3), 63-69.

- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14 (1), 3-10.
- Scheier, M., ve Carver, C. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16, 201-228.
- Schimmack, U., Oishi, S., Furr, R. M., ve Funder, D. C. (2004). Personality and Life Satisfaction: A Facet-Level Analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(8), 1062–1075.
- Schoberova, M. (2015). *Job Crafting and Personal Development in the Workplace: Employees and managers co-creating meaningful and productive work in personal development discussions. Master of Applied Positive Psychology, Capstone Projects*. 87.
- Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17. Retrieved February 7, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/1818907>
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, E. P. M., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *The American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M. E. P. (2007). *Gerçek mutluluk. Kalıcı doyum potansiyelinizi geliştirmek için yeni olumlu psikolojinin kullanılması*. Ankara: HYB.
- Sen, C., ve Dulara, S. (2017). Job Characteristics and Performance: The Mediating Role of Job Crafting. *The International Journal of Indian Psychology*, 5(1), 66-74.

- Senge, P. M. (2016). *Beşinci disiplin*. (Çev. A. İldeniz, A. Doğukan ve B. Pala). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Shin, I., Hur, W. M., ve Kang, S. (2018). How and When Are Job Crafters Engaged at Work?. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 15(10), 2138-2145. <https://doi.org/10.3390/ijerph15102138>.
- Siddiqi, M. (2015) Work Engagement and Job Crafting of Service Employee Influencing Customer Outcomes. *The Journal for Decision Makers*, 40, 277-292.
- Silva, M., Carvalho, J. ve Dias, Á., (2019). Determinants of Employee Retention. In Carvalho, J. C. A., and Emmanuel Sabino, E. M. C. B. (Eds.). *Strategy and Superior Performance of Micro and Small Businesses in Volatile Economies* (44-56). Pennsylvania: IGI Global.
- Singh, S. M. (2009). Psychological Capital as Predictor of Psychological Well Being, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35 (2), 233-238.
- Sirgy, J. M., Michalos, A. C., Ferris, A., Easterlin, R., Patrick, D. ve Pavot, W. (2006). The quality-of-life (QoL) research movement: Past, present, and future. *Social Indicators Research*, 76, 343-466.
- Slemp, G.R. ve Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A New Scale To Measure The Extent To Which Employees Engage In Job Crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146.
- Slemp, G.R., Kern, M.L. ve Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace Well-Being: The Role Of Job Crafting and Autonomy Support. *Psychology Of Well-Being*. 5(7), 1-17.

- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, Measuring, and Nurturing Hope. *Journal of Counseling and Development*, 73, 355-360.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2002). *Handbook Of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Snyder, C. R., Lehman, K. A., Kluck, B., ve Monsson, Y. (2006). Hope for Rehabilitation and Vice Versa. *Rehabilitation Psychology*, 51, 89-112.
- Snyder, C. R. (1994). Hope and Optimism. *Encyclopedia of Human Behavior*, 2(1), 535-542.
- Snyder, C. R., Irving, L., ve Anderson, J. R. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In D. R. F. C. R. Snyder (Ed.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (285-305). Elmsford, NY: Pergamon Press.
- Spiers, A., ve Walker, G. J. (2009). The effects of ethnicity and leisure satisfaction on happiness, peacefulness, and quality of life. *Leisure Sciences*, 31(1), 84-99.
- Stajkovic, A. D., ve Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261.
- Steel, P., Schmidt, J., ve Shultz, J. (2008). Refining the Relationship between Personality and Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 134, 138-161. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.1.138>

- Stein, C., Morris, N. ve Nock, N. (2012). Structural Equation Modeling. In Clifton, N.J. (Ed.) *Methods In Molecular Biology* (495-512). doi: 10.1007/978-1-61779-555-8_27.
- Steiner, D., & Truxillo, D. (2011). An improved test of the disaggregation hypothesis of job and life satisfaction. *Journal of Occupational Psychology*, 62(1), 33-39.
- Stone, C. A., ve Sobel, M. E. (1990). The Robustness Of Estimates Of Total Indirect Effects In Covariance Structure Models Estimated By Maximum Likelihood. *Psychometrika*, 55(2), 337–352. <https://doi.org/10.1007/BF02295291>.
- Strauss, K., Niven, K., McClelland, C. ve Cheung, B. (2015). Hope and optimism in the face of change: Contributions to task adaptivity. *Journal of Business & Psychology*, 30, 733-745. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9393-2>.
- Sucu, İ . (2019). Yapay Zekanın Toplum Üzerindeki Etkisi ve Yapay Zeka (A.I.) Filmi Bağlamında Yapay Zekaya Bakış . *Uluslararası Ders Kitapları ve Eğitim Materyalleri Dergisi* , 2 (2) , 203-215.
- Sutrisno, M. B. ve Parahyanti, E. (2018). The Impact of Psychological Capital and Work Meaningfulness on Work Engagement in Generation Y. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 139, 53-58.
- Sürücü, Ö. (2016). İş Yaşantısında İyimserlik, Yaşam Doyumu Ve Mutluluk; Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlere Yönelik Bir Uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 9 (43). 2170-2176.

- Szcześniak, M. ve Tulecka, M. (2020). Family Functioning and Life Satisfaction: The Mediatory Role of Emotional Intelligence. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 223-232.
- Şad, B. ve Şahin, S. (2018). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyinin Yaşam Doyumuna Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*. 15 (2), 461-480.
- Şahan, H., Tekin, M., Yıldız, M., Eraslan, M., Yıldız, M., Sim, H. ve Yarar, D.N. (2012). *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*. 6(6), 1461-1463.
- Şen, D. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunu Yordamada Kariyer Kararı Öz-Yeterliliği ve Umudun Rolünün İncelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*. 2, 144-165.
- Şen, C., Mert, İ. ve Eroğluer, K., (2019). Çalışanların Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Demografik Özellikler Bağlamında Değişkenliği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21 (4), 1171-1192. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.475957>.
- Şen, L. M., Zengin, B. ve Şengel, Ü. (2017). An Investigation of Organizational Incompatibility Causes of Employees Working in Hotel Businesses Operating in İstanbul - İstanbul'daki Turistik Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Uyumsuzluk Nedenleri Üzerine Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (38), 309-324.
- Şener, E. ve Acuner, A. M. (2002). Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri: Ankara Atatürk Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. *TCDD Hastaneleri Tıp Bülteni* (3), 85-92

- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş- Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*, Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics* (4th ed.). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.) Boston: Pearson.
- Tagay, Ö., Karataş, Z., Bayar, Ö. ve Savi, F. (2016). Resilience and Life Satisfaction as the Predictors of General Self-Efficacy. *Global Journal of Guidance and Counseling in Schools: Current Perspectives*. 6. 11. <https://doi.org/10.18844/gjgc.v6i1.580>.
- Tarhan, N. (2008). *Mutluluk Psikolojisi ve Stresle Başa Çıkma*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Taylor, B. A., MacKinnon, D., ve Tein, J. Y. (2008). Tests of the Three-Path Mediated Effect. *Organizational Research Methods*, 11(2), 241-269.
- Taylor, K., Marienau, C. ve Fidler, M. (2000). *Developing adult learners: Strategies for teachers and trainers*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Tel, F., ve Sarı, T. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Öz Duyarlılık ve Yaşam Doyumu. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 292-304.
- Testa, M.A., Simonson, D.C. Engl, N. ve Med, J. (1996). Assesment of Quality-of-Life Outcomes, *New England Journal of Medicine*, 334, 835-840.
- Teuber, A. T. (2019)Employee Motivation Profile For Job Enrichment. *Journal of Applied Leadership and Management*, 7, 1-18.

- Thomassen, J. (2016). *The relationship between job crafting and work engagement: the mediating role of workload and colleague support and the moderating role of self-efficacy*. (Unpublished Master Thesis). Tilburg University, Tilburg.
- Thun, S. ve Bakker, A.B. (2018). Empowering leadership and job crafting: The role of employee optimism. *Stress and Health*, 34, 573-581, <https://doi.org/10.1002/smi.2818>.
- Tims, M., ve Bakker, A. B. (2010). Job Crafting: Toward A New Model Of Individual Job Redesign. *South African Journal of Industrial Psychology*, 36 (2), 1-9.
- Tims, M., Bakker, A. B., ve Derks, D. (2012). Development And Validation Of The Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (2), 173-186.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240. DOI: 10.1037/a0032141
- Tims, M., Bakker, A. B., ve Derks, D. (2014). Daily Job Crafting And The Self-Efficacy -Performance Relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29 (5), 490-507.
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., ve Van Rhenen, W. (2013). Job Crafting At The Team And Individual Level: Implications For Work Engagement And Performance. *Group and Organization Management*, 38 (4), 427-454.
- Tims, M., Derks, D., & B. Bakker, A. (2016). Job Crafting And Its Relationships With Person–Job Fit And Meaningfulness: A Three-Wave Study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.

- Topaloğlu, T., ve Özer, P. S. (2014). Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 156-171.
- Torun, F (2020). Pozitif Psikolojik Sermaye Ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Toffler, A. (1981). *Üçüncü Dalga*. İstanbul: Altın Kitaplar.
- Totawar, A. ve Nambudiri, R. (2014). How does Organizational Justice influence Job Satisfaction and Organizational Commitment? Explaining with Psychological Capital. *Vilkapa*, 39 (2), 83-98.
- Tönbül, Ö. (2020). Koronavirüs (Covid-19) Salgını Sonrası 20-60 Yaş Arası Bireylerin Psikolojik Dayanıklılıklarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Uluslararası Akademik Psikolojik Danışma ve Rehberlik Araştırmaları Dergisi*. 2 (2), 159-174.
- Tran, S. K. (2017). GOOGLE: A Reflection Of Culture, Leader, And Management. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 2(1), 10-18. <https://doi.org/10.1186/s40991-017-0021-0>.
- Tunç, S. (2019). *İş Doyumunun Yaşam Memnuniyetine Etkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.

- Tusaie, K. (2001). Psychosocial resilience in rural adolescents: Optimism. Perceived social support and gender differences, *American Journal of Psychiatry*, 160, 496-503.
- Tümlü, G. ve Recepoğlu, E. (2013). The Relationship Between Psychological Resilience and Life Satisfaction of University Academic Staff. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 3. 10.5961/jhes.2013.078.
- Türesin Tetik, H , Oral Ataç, L , Köse, S . (2018). Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu ve Performans İlişkisi: Türkiye’de Yapılan Araştırmalar Üzerinden Bir Meta Analizi . *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 32 (2) , 289-314.
- Ünal S., Karlıdağ, R., ve Yoloğlu, S. (2001). 'Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi, *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 4, 113-118.
- Ünüvar, Ş., Avşaroğlu,ve Uslu, M. (2012). An Evaluation of Optimism and Life Satisfaction of Undergraduate Students in the School of Tourism and Hotel Management. *Asian Social Science*. 8. 10.5539/ass.v8n12p140.
- Vanderberghe, C., Panaccio, A., Bentein, K., Mignonac, K. ve Roussel, P. (2011). Assessing Longitudinal Change of and Dynamic Relationships Among Role Stressors, Job Attitudes, Turnover Intention and Well-being in Neophyte Newcomers, *Journal of Organizational Behavior*, 32, 652-671.
- Van De Riet, J. (2015). *Leadership and job crafting: relationships with employability and creativity* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Department of Industrial Engineering & Innovation Science. Eindhoven University of Technology. Eindhoven

- Van Praag, B. M. S., Frijters, P. ve Ferrer-i-Carbonell, A. (2003). The anatomy of subjective well-being. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 51(1), 29-19.
- Van Wingerden, J. ve Poell, R.F. (2017). Employees' Perceived Opportunities to Craft and In-Role Performance: The Mediating Role of Job Crafting and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 8, 1876-1876. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01876>.
- Van Wingerden J. ve Poell, R.F. (2019). Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. *Plos One* 14 (9), 1-13, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0222518>
- Vara, Ş. (1999). *Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Veenhoven, R. (1996). Happy Life-Expectancy: A Comprehensive Measure of Quality-of-Life In Nations. *Social Indicators Research*, 39(1), 1-58.
- Veenhoven. R. (2000). The four qualities of life, ordering concepts and measures of the good life. *Journal Of Happiness Studies*, 1, 1-39.
- Verbruggen, M., ve Sels, L., (2010). Social-cognitive factors affecting clients' career and life satisfaction after counseling, *Journal of Career Assessment*, 18, 3–15.
- Vogt, K., Hakanen, J. J., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2016). The Consequences Of Job Crafting: A Three-Wave Study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 353–362. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1072170>

- Volman, M. (2011). *Putting The Context Back In Job Crafting Research: Causes Of Job Crafting Behavior* (Unpublished Master Thesis). Tilburg University, Tilburg.
- Wang, W., Li, J., Sun, G., Cheng, Z. ve Zhang, X. (2017). Achievement Goals And Life Satisfaction: The Mediating Role Of Perception Of Successful Agency And The Moderating Role Of Emotion Reappraisal. *Psicol. Refl. Crit.* 30(25). 1-12. <https://doi.org/10.1186/s41155-017-0078-4>.
- Wang, Y., Tsai, C., Tsai, F., Huang, W. ve Cruz, S. (2018). Antecedent and Consequences of Psychological Capital of Entrepreneurs. *Sustainability*. 1-18. DOI: 10. 3717. 10.3390/su10103717.
- Wang, Z., Lu, H., ve Wang, X. (2019). Psychological resilience and work alienation affect perceived overqualification and job crafting. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 47(2), e7552.
- Wankel, L., ve Berger, B. (1990). The psychological and social benefits of sport and physical activity. *Journal of Leisure Research*, 22(2), 167-182.
- Warr, P., ve Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of Well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Werner, E. E., ve Smith, R. S. (1982). *Vulnerable But Invincible: A Study of Resilient Children*, New York: McGraw-Hill.
- Wills, A. T. (1981). Downward Comparison Principles in Social Psychology. *Psychological Bulletin* 90(2), 245-271, <https://doi.org/10.1037/0033-2909.90.2.245>

- Wilson, W. R. (1967). Correlates Of Avowed Happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294-306. <https://doi.org/10.1037/h0024431>.
- Wolfram, H. ve Gratton, L. (2014). Spillover Between Work and Home, Role Importance and Life Satisfaction. *British Journal of Management*. 25. DOI: 10.1111/j.1467-8551.2012.00833.x.
- Wong, C. S. ve Law, K.S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243-274.
- Wong, C. ve Tetrick, L. (2017). Job Crafting: Older Workers' Mechanism for Maintaining Person-Job Fit. *Frontiers in Psychology*. 8 (1548), 1-12. DOI: 10.3389/fpsyg.2017.01548.
- Wood, R., ve Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory of Organizational Management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J.E., ve Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. In R. Kramer & B. Staw (Eds.). *Research In Organizational Behavior*, (93-135). Oxford, England: Elsevier.
- Wrzesniewski, A., ve Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W.B. (2007), "The role of personal resources in the job demands-resources model", *International Journal of Stress Management*, 14 (2), 121-141.

- Yalın Üretim Felsefesi. Erişim Tarihi: (2019, 12 Haziran).
<https://lean.org.tr/yalin-uretim-felsefesi/>
- Yaratan, H. (2020). *Sosyal Bilimlerde Temel İstatistik: SPSS Uygulamalı* (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 46(Özel Sayı), 74-85.
- Yener, S. (2014). *Özel Ortaöğretim Kurumlarında Paylaşılan Liderlik Davranışı Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracı Değişken İlişkisinin Araştırılması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel Projelerin Organizasyonu Ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Yıkılmaz, M., ve Demir Güdül, M. (2015). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu, Yaşamda Anlam ve Bilinçli Farkındalık Arasındaki İlişkiler. *Ege Eğitim Dergisi*, 16, 297.
- Yıldız, H. ve Örucü, E. (2016). Sağlık Sektörü Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 269-285.
<http://dx.doi.org/10.11611/JMER817>

- Yılmaz, G., Keser, A. ve Yorgun, S. (2010). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1), 87-107.
- Yiter, G. (2019). Pozitif psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Adana kamukurumu örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi. Mersin.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33(5), 774-800.
- Youssef-Morgan, C., ve Luthans, F. (2015). Psychological Capital and Well-being. *Stress Health*, 31(3),180-8.
- Zhang, R., Ewalds-Kvist, B.M., Li, D., ve Jiang, J. (2018). Chinese Students' Satisfaction with Life Relative to Psychological Capital and Mediated by Purpose in Life. *Current Psychology*, 38(1), 260-271.
- Zhang, T. ve Li, B. (2020). Job crafting and turnover intention: The mediating role of work engagement and job satisfaction. *Social Behavior and Personality: an international journal*. 48, 1-9. <https://doi.org/10.2224/sbp.8759>.
- Zheng, W., Huang, Y. ve Fu, Y. (2020). Mediating effects of psychological resilience on life satisfaction among older adults: A cross-sectional study in China. *Health Soc Care Community*. 28, 1323-1332. <https://doi.org/10.1111/hsc.12965>.

EK 3. ETİK KOMİSYON İZNI



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük



Sayı : 35853172-300
Konu : Fatih ÇATAL Hk.

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı doktora programı öğrencilerinden **Fatih ÇATAL**'in **Doç. Dr. Öznur AZİZOĞLU** danışmanlığında yürüttüğü "**Lider-Üye Etkileşimi ve Psikolojik Sermayenin Yaşam Doymunu Üzerindeki Etkisindeki İş Becerikliliği Davranışlarının Aracı Rolü**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **20 Kasım 2018** tarihinde yaptığı toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Rchime Meral NOHUTCU
Rektör Yardımcısı

Ünvan elektronik izni için varisine <https://belgedogrulama.hacettepe.edu.tr> adresinden cec4395d-5b7c-40d4-8575-1260a2f0647c koda ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon: 0 (312) 305 3001-3042 Faks: 0 (312) 311 9992 E-posta: yuzmed@hacettepe.edu.tr İnternet:
Adresi: www.hacettepe.edu.tr

Doğru Diller 11.3.99



EK 4. ÖLÇEKLER VE KULLANIM İZİNLERİ

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu (1-2-3-4-5-6) işaretleyiniz.	1	2	3	4	5	6
Psikolojik Sermaye						
1- Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.						
2- Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.						
3- Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.						
4- Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.						
5- Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.						
6- Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.						
7- Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.						
8- İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.						
9- İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.						
10- Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.						
11- Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.						
12- Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.						
13- İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.						
14- İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.						
15- Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.						
16- Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.						
17- Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.						
18- İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.						
19- İşime "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum.						
20- Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.						
21- Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.						
22- İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.						
23- Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.						
24- Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.						

Subject: Re: Ölçek Kullanım İzni
To: Fatih CATAL <fatihcatal@haocettepe.edu.tr>

Date: 04/09/18 08:09 AM
From: Fatih Çetin <fatihcetin@haocettepe.edu.tr>

Örgütsel Psikolojik Sermaye Bir Ölçek Uyarlama... (345KB)

Fatih merhabalar,

Ölçeği çalışmada kullanabilirsin ilgili açıklamaları ölçekle birlikte ekteki makalede bulabilirsin,

Başarılar dilerim,

Fatih

On 5 Apr 2018, at 23:47, Fatih CATAL <fatihcatal@haocettepe.edu.tr> wrote:

Sayın Hocam;

Ben, Fatih Çatal. Haocettepe Üniversitesi İşletme Bölümünde Doktora Öğrencisiyim. Çalışmamda "Psikolojik Sermaye Ölçeği" nizi kullanmak istiyorum. Ölçeği ve puanlama şeklini gönderebilir misiniz?

Şimdiden teşekkür ederim. İyi çalışmalar...

Fatih Çatal
İşletme-Doktora Öğrencisi
Haocettepe Üniversitesi

Aşağıdaki 15 ifadenin karşısında size uygun olan 1 ile 5 arasındaki rakamlardan birini (X) işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
İş Becerikliliği					
1-İşimi geliştirmek için yeni yaklaşımlar/bakış açıları sunarım.					
2-Yeteneğime ve ilgi alanıma uygun görevler üstlenmeyi tercih ederim.					
3-İşimi daha eğlenceli hale getirmek için işimde bazı değişiklikler yaparım.					
4-Üretken olmadığımı düşündüğüm (işe yaramayan) bazı uygulamaları değiştiririm.					
5-İşimin, yaşamımdaki asıl amaca nasıl katkı sağladığını düşünürüm.					
6-Yaptığım işin örgütün başarısındaki öneminin farkındayım.					
7-Yaptığım işin daha geniş topluluklar (toplum) için önemli olduğunun farkındayım.					
8-İşimin yaşamıma sağladığı olumlu yöndeki katkıları düşünürüm.					
9-İşimin genel anlamda refahımda/mutluluğumda oynadığı rolü düşünürüm.					
10-İşletmemde diğerleriyle iletişimi artıracak faaliyetlere katılırım.					
11-İşletmemde insanları tanımaya gayret ederim.					
12-İşyerinde özel bazı etkinlikler (arkadaşımın doğum günü kutlaması, yıl dönümü gibi) düzenlemeye çalışırım.					
13-Tanımadığım iş arkadaşları, müşteri veya alıcılara kendimi tanıtırım.					
14-Yeni işe başlayan çalışanlara işle ilgili veya iş dışı konularda danışmanlık yapar onlara yardımcı olurum.					
15-Benimle benzer yeteneğe ve ilgiye sahip olan işyerindeki diğer bireylerle arkadaşlıklar kurarım.					

Subject: Ynt: İş Becerikliliği Ölçek ve Kullanım İzni Hk.
To: Fatih CATAL <fatih.catal@hacettepe.edu.tr>

Date: 08/08/18 05:10 PM
From: gokhan kerse <gokhan.kerse@hacettepe.edu.tr>

Fatih bey merhabalar;
Elbette referans gösterdikten sonra kullanabilirsiniz. Ölçek 5'li Likert tipidir (1-Kesinlikle Katılmıyorum-5Kesinlikle Katılıyorum). Size çalışmanızda kolaylıklar diliyorum. Konuyla ilgili yardımcı olabileceğim herhangi bir şey olursa, iletişime geçebilirsiniz.

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KERSE

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İşletme Bölümü

Gönderen: Fatih CATAL <fatih.catal@hacettepe.edu.tr>
Gönderildi: 6 Ağustos 2018 Pazartesi 16:56
Kime: gokhan.kerse@hacettepe.edu.tr
Konu: İş Becerikliliği Ölçek ve Kullanım İzni Hk.

Sayın Hocam;

"İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama ve Duygusal Tükenme İle İlişisini Belirleme" çalışmanızda yer alan ölçeği doktora tez çalışmamda kullanmak istiyorum. Puanlama yöntemi de paylaşabilir misiniz?

Saygılarımla...

Fatih Çatal
İşletme-Doktora Öğrencisi
Hacettepe Üniversitesi

Aşağıdaki 5 ifadenin karşısında size uygun olan 1 ile 5 arasındaki rakamlardan birini (X) işaretleyiniz.	Hiç katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Orta düzeyde katılmıyorum	Büyük oranda katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
	1	2	3	4	5
Yaşam Doyumu					
1-Ideallerime yakın bir yaşantım vardır.					
2-Yaşam koşullarım mükemmeldir.					
3-Yaşamımdan memnunum.					
4-Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.					
5-Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmedim.					

Subject: Re: Ölçek Kullanım İzni
To: Fatih CATAL <fatih.catal@hacettepe.edu.tr>

Date: 04/06/18 12:14 PM
From: abidin dagli <abidin.dagli@hacettepe.edu.tr>

Yaşam Doyumu Orjinal Ölçek.pdf (520KB) YAŞAM DOYUMU ÖLÇEĞİ DAĞLI.pdf (247KB)

Sayın Fatih CATAL,
Sayın Tuğba Deliktaş,
Yoğun olduğumdan dolayı kısa sürede size dönemedim. Kusura bakmayın.Yaşam Doyumu Ölçeğini çalışmalarınızda kullanmanızda herhangi bir sakınca yoktur. Sormak istediğiniz tüm soruların cevabı ölçekte vardır. Yöntem kısmında ölçeğin puanlanması; "Hiç katılmıyorum (1), Çok az katılmıyorum (2), Orta düzeyde katılmıyorum (3), Büyük oranda katılmıyorum (4) ve Tamamen katılmıyorum (5)" şeklindedir. Ölçeğin orjinal ve uyarlanan formu ekte sunulmuştur.Kolay gelsin. Sevgilerimle..
Dr. Öğretim Üyesi Abidin DAĞLI

5 Nisan 2018 23:55 tarihinde Fatih CATAL <fatih.catal@hacettepe.edu.tr> yazdı:

Sayın Hocam;

Ben, Fatih Çatal. Hacettepe Üniversitesi İşletme Bölümünde Doktora Öğrencisiyim. Çalışmamda "Yaşam Doyum Ölçeği"ni kullanmak istiyorum. Ölçeği ve puanlama şeklini gönderebilir misiniz?

Şimdiden teşekkür ederim. İyi çalışmalar...

Fatih Çatal
İşletme-Doktora Öğrencisi
Hacettepe Üniversitesi