

T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ
İLİŞKİDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK
ETKİŐİ: KIRŞEHİR İLİNDEKİ KAMU ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mehmet Orkun ÜNSEVER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KIRŞEHİR-2021



©2021-Mehmet Orkun ÜNSEVER

T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ
İLİŞKİDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK
ETKİSİ: KIRŞEHİR İLİNDEKİ KAMU ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

THE MEDIATING EFFECT OF PSYCHOLOGICAL
CAPITAL IN THE RELATIONSHIP BETWEEN
PERSONALITY CHARACTERISTICS AND JOB
SATISFACTION: A RESEARCH ON PUBLIC EMPLOYEES
IN KIRŞEHİR PROVINCE

Hazırlayan

Mehmet Orkun ÜNSEVER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

KIRŞEHİR-2021

KABUL VE ONAY

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi, Mehmet Orkun ÜNSEVER tarafından hazırlanan “*Kişilik Özellikleri ile İş tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi: Kırşehir İlindeki Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*” adlı tez çalışması 06.08.2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından oybirliği/oyçokluğu ile **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman..... (İmza)

Dr. Öğr. Üyesi F. Ferhat ÇETİNKAYA

Üye(İmza)

Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

Üye(İmza)

Doç. Dr. Emine ŞENER

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../2021

(İmza)

Prof. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

.../.../2021

Mehmet Orkun ÜNSEVER

İmza

ÖZET

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK ETKİSİ: KIRŞEHİR İLİNDEKİ KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan: Mehmet Orkun ÜNSEVER

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

2021 – XII+136

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

Jüri

Dr. Öğr. Üyesi Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

Doç. Dr. Emine ŞENER

Tezin amacı, beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü üstlenip üstlenmediğinin Kırşehir İlinde çalışmakta olan kamu çalışanları üzerinde araştırılmasıdır. Bu amaçla Kırşehir İlinde görev yapmakta olan 391 kamu çalışanına anket uygulanmıştır. Kişilik özelliklerinin ölçümü için Benet, Martinez ve John tarafından 1998 yılında geliştirilen ölçek kullanılmıştır. İş tatmini ölçümü için Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Psikolojik sermaye için ise Luthans, Avolio, Avey & Norman (2007) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, içsel iş tatmini boyutu üzerinde beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutları olan duygusal denge boyutu negatif ve anlamlı, dışadönüklük ve uyumluluk boyutları ise pozitif ve anlamlı etkilere sahiptir. Dışsal iş tatmini boyutu üzerinde ise beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutu olan uyumluluk boyutu pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir. Ayrıca psikolojik sermaye üzerinde beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarından duygusal denge negatif ve anlamlı etkiye sahipken, dışadönüklük boyutu ise pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir. Psikolojik sermayenin ise içsel ve dışsal iş tatmini boyutları üzerinde pozitif etkileri olduğu görülmüştür. Aracılık etkisi bakımından ise, psikolojik sermayenin beş faktör kişilik özellikleri alt boyutları olan duygusal denge ve dışadönüklük ile içsel iş tatmini arasında tam aracılık etkisi bulunurken, bir diğer kişilik özelliği alt boyutu olan uyumluluk boyutunda ise psikolojik sermayenin kısmi aracılık etkisine sahip olduğu gözlenmiştir. Yine uyumluluk boyutuna ilişkin olarak, bu boyutun dışsal iş tatmini ile olan ilişkisinde psikolojik sermaye kısmi aracılık etkisi göstermektedir. Genel iş tatmini açısından bakıldığında ise, psikolojik sermaye kişilik alt boyutlarından dışadönüklük alt boyutunda tam aracı etkiye sahipken, uyumluluk alt boyutunda ise kısmi aracılık etkisine sahip bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Beş Faktör Kişilik Özellikleri, İş Tatmini, Kamu Çalışanı, Kişilik, Psikolojik Sermaye.

ABSTRACT

THE MEDIATING EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY CHARACTERISTICS AND JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON PUBLIC EMPLOYEES IN KIRŞEHİR PROVINCE

M.Sc.Thesis

Preparer: Mehmet Orkun ÜNSEVER

Advisor : Asst. Prof. Dr. Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

2021 – XII+136

Kırşehir Ahi Evran University, Graduate School Of Social Sciences

Business Administration Department

Jury

Asst. Prof. Dr. Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

Assoc. Prof. Dr. Emine ŞENER

The aim of the study is to investigate whether psychological capital plays an mediator role in the relationship between five factor personality traits and job satisfaction on public employees working in Kırşehir. For this purpose, a questionnaire was applied to 391 public employees working in Kırşehir Province. The scale developed by Benet, Martinez and John in 1998 was used to measure personality traits. The scale developed by Weiss, Davis, England and Lofguist (1967) and adapted to Turkish by Baycan (1985) was used for job satisfaction measurement. For psychological capital, psychological capital scale developed by Luthans, Avolio, Avey & Norman (2007) and adapted into Turkish by Çetin and Basım (2012) was used. According to the results of the regression analysis, the emotional balance dimension, which is the sub-dimension of the five factor personality traits, has negative and significant effects on the internal job satisfaction dimension, while the extraversion and agreeableness dimensions have positive and significant effects. On the other hand, the agreeableness dimension, which is a sub-dimension of the five factor personality traits, has a positive and significant effect on the external job satisfaction dimension. In addition, emotional balance, which is one of the sub-dimensions of five-factor personality traits, has a negative and significant effect on psychological capital, while the dimension of extraversion has a positive and significant effect. Psychological capital has positive effects on internal and external job satisfaction dimensions. In terms of the mediation effect, it was observed that there was a full mediation effect of psychological capital between the five factor personality traits, emotional stability and extraversion, and internal job satisfaction, while the psychological capital had a partial mediation effect in the compatibility dimension, which is another personality trait sub-dimension. Again, regarding the compatibility dimension, psychological capital has a partial mediation effect in the relationship of this dimension with external job satisfaction. In terms of general job satisfaction, psychological capital has a full mediating effect in the extraversion sub-dimension, while it has a partial mediation effect in the compatibility sub-dimension.

Keywords: Five Personality Traits, Job Satisfaction, Personality, Psychological Capital, Public Worker.

ÖN SÖZ

Araştırma konusu olarak belirlenen “Kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisi” başlıklı çalışmada geçen kavramların tek olarak veya aralarındaki ilişkiye yönelik çalışmalar yapılmış olsa da bu kavramların üçünü bir arada ele alan çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Bu yüzden bu kavramların bir arada ilk defa inceleniyor olmasının önem arz ettiği düşünülebilir. Kişilik konusunda farklı araştırmalar ve farklı görüşler bulunmakla birlikte (çalışmada yer verilmiştir) bu çalışmanın dayandığı kişilik kuramı beş faktör kişilik özellikleri kuramıdır. Bu kuram beş ayrı kişilik özelliği, boyutu barındırmaktadır, bunlar; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge boyutlarıdır. Psikolojik sermaye kavramı ise 2000’li yıllarda ortaya çıkmış ve son yıllarda bu alanda çalışmalar yürüten kişilerin ilgisini çekmiş ve üzerinde çalışmalar yürütülen bir konu haline gelmiştir. Psikolojik sermaye dört alt boyuttan oluşurken (Öz yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık) çalışmada analizler yürütülürken bir bütün halinde modele dahil edilmiştir. Çalışmada yer alan bir diğer konu olan iş tatmini ise iki alt boyutu olan, içsel ve dışsal iş tatmini, şekliyle yer almaktadır.

Araştırmaya zaman ayırarak katkıda bulunan anket katılımcılarına, sayelerinde derslerde edindiğim bilgilerle katkı sağlayan yüksek lisans hocalarıma ve her durumda anlayışla gerekli yardım ve desteği sunan danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Fatih Ferhat ÇETİNKAYA’ya teşekkürler.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ.....	v
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR	xii
BÖLÜM I.....	1
1.GİRİŞ.....	1
1.1.ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ	2
1.2.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	2
1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	4
1.4. VARSAYIMLAR.....	4
1.5. TANIMLAR	4
BÖLÜM II.....	6
2.1.KİŞİLİK.....	6
2.1.1.KİŞİLİĞİN BELİRLEYİCİLERİ	9
2.1.1.1. Biyolojik Faktörler	9
2.1.1.2. Ailesel Faktörler	10
2.1.1.3. Sosyal Faktörler.....	11
2.1.1.4. Kültürel Faktörler	12
2.1.2. KİŞİLİK KURAMLARI.....	13
2.1.2.1. Psikanalitik Kuram: Sigmund Freud	14
2.1.2.2. Bireysel Psikoloji- Alfred Adler.....	19
2.1.2.3. Analitik Psikoloji-Carl Gustav Jung.....	22
2.1.2.4. Psikososyal Kuram: E. Erikson	24
2.1.2.5. Kişiler Arası İlişkiler Kuramı: Harry Stack Sullivan	26
2.1.2.6. Psikanalitik Sosyal Kuram- Karen Horney	28
2.1.2.7. Özgürlükten Kaçış Kuramı: Erich Fromm	29
2.1.2.8. Diğer Psikanalitik Kuramlar-Ego Psikolojisi ve Nesne İlişkileri Kuramı-Anna Freud ve Melanie Klein.....	30

2.1.2.9. Davranışçı Kuram-B. F. Skinner	32
2.1.2.10. Bilişsel Kuram: Kişisel Yapılar Kuramı-George A. Kelly.....	33
2.1.2.11. İnsancıl Kuram: Carl Rogers ve Abraham Maslow.....	36
2.1.2.12. Benlik Kuramı-Carl Rogers.....	36
2.1.2.13. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı-Abraham Maslow	37
2.1.2.14. Varoluşçu Kuram-Rollo May	40
2.1.2.15. Ayırıcı Özellik Kuramı- Gordon W. Allport, Raymond B. Cattell, Robert R. Mccrae ve Paul T. Costa.....	41
2.1.2.15.1. Gordon Willard Allport	41
2.1.2.15.2. Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı- Raymond B. Cattell	44
2.1.2.15.3. Beş Faktör (Büyük Beşli) Kişilik Kuramı- Robert R. Mccrae ve Paul T. Costa	45
2.1.2.16. Biyolojik Kuram- Hans J. Eysenck	47
2.2 İŞ TATMİNİ.....	48
2.2.1. İŞ TATMİNİNİN TANIMI	48
2.2.2. İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ	49
2.2.3. İŞ TATMİNSİZLİĞİ VE SONUÇLARI.....	50
2.2.4. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	51
2.2.5. İŞ TATMİNİNE İLİŞKİN KURAMLAR	52
2.2.5.1. İçerik Kuramları	52
2.2.5.1.1. Maslow'un Motivasyon/Tatmin Kuramı	52
2.2.5.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	52
2.2.5.1.3. X ve Y Kuramı	55
2.2.5.1.4. İhtiyaçlar Teorisi-Başarı Kuramı.....	56
2.2.5.1.5. ERG Kuramı	57
2.2.5.2. Süreç Kuramları.....	58
2.2.5.2.1. Porter&Lawler Beklenti Kuramı	58
2.2.5.2.2. Eşitlik Kuramı	59
2.2.5.2.3. Hedef Belirleme Kuramı	60
2.2.5.2.4. İş Özellikleri Kuramı	61
2.2.5.2.5. Vroom'un Beklenti Kuramı.....	62
2.2.6. İŞ TATMİNİNİ ARTIRMAYA YÖNELİK İŞE İLİŞKİN UYGULAMALAR.....	63
2.2.7. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN KİŞİSEL FAKTÖRLER.....	63

2.2.7.1. Cinsiyet.....	63
2.2.7.2. Eğitim	63
2.2.7.3. Yaş.....	64
2.2.7.4. İşin Seviyesi.....	64
2.2.8. İŞ TATMİNİ MODELLERİ.....	64
2.2.9. KİŞİLİK VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	65
2.3. PSİKOLOJİK SERMAYE	66
2.3.1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARTIRILMASINA YÖNELİK UYGULAMALAR.....	72
2.3.3. KİŞİLİK, İŞ TATMİNİ VE PSİKOLOJİK SERMAYE KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	74
BÖLÜM III.....	79
3. YÖNTEM.....	79
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ.....	79
3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	83
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	84
3.4. VERİLERİN ANALİZİ.....	85
BÖLÜM IV.....	86
4. BULGULAR	86
4.1.Demografik Bilgiler.....	86
4.2.Betimleyici İstatistikler	88
4.3. Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri	89
4.4.Değişkenler Arası İlişkiler.....	95
4.5.Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi.....	97
BÖLÜM V.....	111
5.SONUÇ,TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	111

TABLolar LİSTESİ**Sayfa**

Tablo 4.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler.....	87
Tablo 4.2. Betimleyici İstatistikler.....	88
Tablo 4.3. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	90
Tablo 4.4. Psikolojik Sermaye Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi.....	91
Tablo 4.5. İş Tatmini Ölçeğinin KMO Değeri ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları.....	92
Tablo 4.6. İş Tatmini Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi.....	93
Tablo 4.7. Kişilik Ölçeğinin KMO Değeri ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları.....	94
Tablo 4.8. Kişilik Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi.....	94
Tablo 4.9. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular.....	96
Tablo 4.10. İçsel İş tatmini ile Kişilik Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Katsayıları.....	97
Tablo 4.11. Dışsal İş tatmini ile Kişilik Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Katsayıları.....	98
Tablo 4.12. Psikolojik Sermaye ve Kişilik Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Katsayıları.....	98
Tablo 4.13. Psikolojik Sermaye ve İçsel İş Tatmini Arasındaki Regresyon Katsayıları.....	99
Tablo 4.14. Psikolojik Sermaye ve Dışsal İş Tatmini Arasındaki Regresyon Katsayıları.....	99
Tablo 4.15. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	100
(Dışadönüklük- Psikolojik Sermaye- İçsel İş Tatmini)	
Tablo 4.16. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	102
(Duygusal Denge- Psikolojik Sermaye- İçsel İş Tatmini)	
Tablo 4.17. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	103
(Uyumluluk- Psikolojik Sermaye- İçsel İş Tatmini)	
Tablo 4.18. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	104

(Uyumluluk- Psikolojik Sermaye- Dışsal İş Tatmini)

Tablo 4.19. İş tatmini ve Psikolojik Sermaye Arasındaki Regresyon Katsayıları.....105

Tablo 4.20. İş tatmini ve Kişilik Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Katsayıları.....105

Tablo 4.21. Psikolojik Sermaye ve Kişilik Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Katsayıları.....106

Tablo 4.22. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları106

(Dışadönüklük- Psikolojik Sermaye- Genel İş Tatmini)

Tablo 4.23. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları107

(Uyumluluk- Psikolojik Sermaye- Genel İş Tatmini)

Tablo 4.24. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesine Dair Bulgular108

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	39
Şekil 2.2. Porter ve Lawler'ın Beklenti Teorisi.....	59
Şekil 2.3. Rekabet Avantajı İçin Sermaye Kavramındaki Gelişmeler.....	68
Şekil 2.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri.....	72
Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli.....	80



KISALTMALAR

5FKÖ	Beş Faktör Kişilik Ölçeği
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin Katsayısı
TEPAV	Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı



BÖLÜM I

1.GİRİŞ

Literatürdeki tanımlarının çoğu, kişiliği yaşam öyküsü ya da gelişimsel perspektifte incelemenin önemine dikkat çekmektedir. Kişilik genetik ve biyolojik eğilimleri olan, sosyal deneyimleri ve farklılaşmakta olan çevresel koşulları kapsayan iç ve dış etkilere bağlı evrimsel bir süreç olarak görülebilir. Kişilik zamana ve durumlara karşı sabitliği ve süreğenliği ifade eder, zamandan zamana ya da durumdan duruma kişi içinde süreklilik hali şeklinde belirtilebilir (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 3). İş tatmininin kişilik özellikleriyle de yakından ilgisi bulunmaktadır ve iş tatmini seviyesinin artırabileceği de düşünülebilir. Örneğin Maslow'a göre işinizde mutsuzsanız, kendinizi gerçekleştirmek için, çok önemli fırsatlardan birinin kaybedildiği anlamına gelmektedir. Yine Maslow'a (1971) göre, meslekler kişisel gelişim ve yüksek gereksinimler için tatmin olanakları sağlamalıdır. Yaptığı çalışmada bir örgütün çalışanlarının üst düzey ihtiyaçlarını karşılamak adına yeniden düzenlenmesini önermiştir. Bir işveren, örgütteki işleri çalışanların kendilerine duyduğu değeri arttıracak şekilde yapılandırabilir veya çalışanların iş yerlerinde gördükleri sorunların çözümünde onlara yaratıcı çözümler bulma olanağı tanyabilir. Kısacası kişinin mesleği, kişisel gelişim olanağı da sunabilir (Burger, 2016: 449).

Organizasyonların başarısı için insan kaynaklarının önemi hakkında ve sürdürülebilir rekabet avantajları sağlama konusunda günümüz iş dünyası ve organizasyonları için önemli bulgular mevcuttur. Geleneksel fiziksel, yapısal ve finansal kaynaklarla karşılaştırıldığında, insan kaynaklarının rakipler tarafından kolayca taklit edilemeyeceği gerçeği mevcuttur. Bugünün iş yaşamında, çalışanların bilgi seviyelerini etkili olarak geliştirmek ve yönetmek; deneyimler, yetenekler ve uzmanlık alanları gibi kısaca insan kaynağı olarak tanımladığımız faktörler sürdürülebilir örgütsel performans için çok önemli hale gelmiştir. Bu gibi sebeplere dayanarak psikolojik sermaye konusu çalışmamızda yer almaktadır ve gelişime ve değişime olanak kılmasından ötürü önemli görülmektedir. Kişilik konusuna ilişkin literatürde çok farklı kavramlar yer alsa da çalışmanın çıkış yolu olarak kişiliğin bahsedildiği şekliyle genel olarak değişmeyen, katı özelliklerinin (kısa sürede değişmezliği) bulunması fakat psikolojik sermaye kavramının ise Luthans ve Youssef (2004) tarafından belirtilen stratejilerin kullanılarak geliştirilebileceği diğer bir ifadeyle değişime açık olduğunun vurgulanmasıdır. İş tatmininin çalışmada yer almasının sebebi ise, iş tatmininin bireyin öznel refahı ile güçlü

ve tutarlı bir şekilde ilişkili göstermesidir. İncelenen tüm çalışmalarda iş tatmini ile yaşam tatmini arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Yapılan literatür araştırmasında, kişilik özellikleri ile psikolojik sermaye (Erdem, 2016; Bozgeyikli, 2017), kişilik özellikleri ile iş tatmini (Sarı, 2011; Demir, 2012), psikolojik sermaye ile iş tatmini (Luthans, 2007) arasında ilişki olduğu gözlenmiş ve bu ilişkilerden yola çıkarak psikolojik sermayenin kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki etkileşimde aracılık etkisi olabileceği öngörülmüştür. Çalışmalarda genellikle iki değişken birlikte incelenmiştir. Bu çalışmada üç değişken bir arada kullanılarak literatür desteklenmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın temel amacı Kırşehir İlinde görev yapmakta olan kamu çalışanlarının kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisi barındırıp barındırmadığına yöneliktir. Bu kapsamda Kırşehir İli genelinde çalışan 391 kamu çalışanından anket yöntemiyle veriler elde edilmiştir.

Bu çalışmada ilk bölümde kişilikle ilgili çalışmalar yapmış kuramcılarının görüşlerine yer verilirken, beş faktör kişilik kuramı temel alınmıştır, daha sonra iş tatminine ilişkin literatür incelenmiş ve psikolojik sermaye kavramına yer verilmiştir. Son bölümde ise araştırma bulguları ve yapılan analizlerin yorumları yer almaktadır.

1.1.ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Bu çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini alt boyutları ve genel iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisinin var olup olmadığını Kırşehir İli kamu çalışanları örnekleminde saptamaya yönelik yapılan araştırmaya yer verilmektedir. Problem cümlesi “kişilik özelliklerinin ve alt boyutlarının iş tatmini üzerinde etkisi vardır. Bu ilişkide psikolojik sermaye aracı rol oynar” şeklinde oluşturulmuştur.

1.2.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Çalışma yaşamında bireylerin nasıl davranışlar sergileyecekleri ve işlerine karşı olan tutumlarının ne şekilde olacağı bireyin kişilik özelliklerinin de bir fonksiyonu olarak görülebilmektedir. Özellikle bazı kişilik özelliklerinin bireylerde mevcut olması yaptıkları iş açısından önem arz edecektir. Örneğin uyumlu bir çalışan öfkeli kişilik özelliklerine sahip bir kişiye göre sorunları daha kolay çözebilecekken, aynı zamanda daha büyük sorunlara yol açmadan problemi çözebilecektir. Benzer şekilde, özel sektörde veya kamuda çalışan sorumluluk sahibi bireyinde karşı tarafta oluşabilecek, memnuniyetsizlik ve şikayet gibi durumları önleyebileceği söylenebilir. Bu bakımdan çalışanların kişilik özelliklerinin

meslekteki başarının sağlanması konusunda önemli bir yeri vardır. Bir diğer taraftan, çalışanlar açısından, kişinin performansında ve iş tatmininde ayrı bir değer taşıyan psikolojik sermayenin vurgulanması önemlidir. Çünkü psikolojik sermayesi daha yüksek bireyler, probleme ilişkin birden fazla çözüm üretebilirken, sonuçlarla ilgili olumlu beklentilere sahip olabilirler veya zorluklara karşı dayanıklılık gösterebilirler.

Maslow (1970) ile ilk olarak tanımlaması yapılan ve Seligman'ın (1990) çalışmalarıyla geliştirilen pozitif psikoloji kavramı, bireyin öz deneyimi niteliklerini kullanarak ve arttırarak, yaşam kalitesini hızlandırmaya ve geliştirmeye yönelik bir yaklaşımdır. Maslow (1943)'un ihtiyaçlar teorisinde en üst düzeydeki basamaktan yola çıkılarak oluşturulan bu kavram, bireyin kendi öz farkındalığından yola çıkarak yaşamda alacağı yolun kalitesini ve seyrini belirlemektedir (Pelenk, 2018: 359). Bu çalışmada, çeşitli psikolojik durumlar çerçevesinde, örgütsel ortamda yer alan farklı kişilik tiplerindeki çalışanların iş tatminlerini inceleyerek, personel ve insan kaynaklarıyla ilgilenen kişilerce kullanılacak, ifade edilen etkileşimlerin yönü ve derecesi hakkında bilgi sunulacaktır. Çalışmada farklı kişiliklerde yer alan çalışanların psikolojik durumlarına ve tatmin düzeylerine odaklanılmaktadır. Luthans (2007) tarafından da belirtildiği şekliyle yalnızca çalışanların bilgi, beceri, yetenek ve tecrübeleri değil, aynı zamanda sahip oldukları pozitif psikolojik kaynaklarının da örgütsel açıdan önemli olduğu öne sürülmektedir (Çetin ve Varoğlu, 2015: 107). Bireyin olumlu yönde psikolojik gelişimi olan psikolojik sermaye kavramının, kişilik özelliklerine göre değiştirilebilir ve geliştirilebilir olması yönüyle önemli bir sermaye türü olduğu yapılan çalışmalarla vurgulanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 19). Bu tarafı ile bakıldığında psikolojik sermayenin kamu görevinde veya özel sektörde mesleğini sürdüren veya yeni başlayan bireylerin olumlu yönlerine pozitif katkılar sunabilmek adına genel iş tutumları açısından önem arz ettiği söylenebilir. Psikolojik sermayenin son yıllarda ağırlıklı olarak iş tatmini ile ilişkisini inceleyen çalışmaların varlığı gözlenebilmektedir. Günümüzde önemi giderek artan konular arasında yer alan psikolojik sermayenin iş tatmini veya diğer örgütsel konularla bir ilişkisinin varlığına yönelik çalışmaların konuya farklı bakış açıları sunabileceği düşünülmektedir. Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin ölçülmesi ve geliştirilmesi, hem özel sektör için hem kamu sektörü için başarı sağlanması açısından önem arz etmektedir. Bunun yanı sıra bireyin de psikolojik sermaye konusunda yeterliliğini bilmesi ona olumlu girişimler yapma konusunda avantaj sağlayacaktır. Psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler iş tatminleri konusunda sorunlar yaşasa bile bunlara çözüm

yolları üretebilecekleri gerçeği diğer bir boyut olarak düşünülebilir. Daha başarılı ve psikolojik sermayelerini geliştirebilen kişilerinde mevcut iş ortamlarına daha çok katkı sağlayabilecek olmaları göz ardı edilmemelidir.

Bu çalışmayı hem yönetim ve örgütsel davranış alanı hem de kamu ve özel sektör işletmeleri açısından önemli kılan nedenler şunlardır;

- Kişiliğin yanı sıra, psikolojik sermaye, bireysel iş çıktılarının (iş tatmini gibi) teorik arka planına ve uygulamasına yönelik bilgi vermesi,
- Yöneticiler için kişilik ve iş tatmini ilişkisi hakkında bulgular sunması,
- Uygun şartlar sağlanması durumunda, belli kişilik tiplerine sahip bireylerde iş tatmininin artırılabilmesi adına psikolojik sermayenin güçlendirilmesinin önemine,
- Çalışma çevresindeki çalışan-yönetici etkinliğinin artırabilecek unsurların ortaya konulması, olarak sıralamak mümkündür.

Araştırmanın amacı ise, kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisinin Kırşehir ilindeki kamu çalışanları üzerinde yürütülecek çalışma ile araştırmaktır. Bu başlıkların ayrı ayrı ele alındığı çalışmalar bulunmakla birlikte psikolojik sermayenin kişilik özellikleri ve iş tatmini arasındaki ilişkide aracı olarak inceleniyor olması önem arz etmektedir.

1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma Kırşehir kamu kurumları çalışanları ile sınırlıdır. Araştırma kapsamında Kırşehir ili kamu kurum ve kuruluşlarındaki çalışanlar ele alınmıştır. Çalışanlardan ankete katılmaya kabul edenler araştırmanın sınırlılığıdır. Bir diğer sınırlılık araştırmanın sadece Kırşehir ilindeki kamu çalışanlarını kapsamasıdır.

1.4. VARSAYIMLAR

Araştırmanın örnekleminin evreni temsil ettiği araştırmanın varsayımdır. Araştırmanın bir diğer varsayımı ise, katılımcıların anket sorularına verdikleri cevapların güvenilir olduğunun düşünülmesidir.

1.5. TANIMLAR

Kişilik: Kişiliğin nasıl tanımlanacağı ve hangi konuları kapsamaması gerektiği psikologlar arasında süregelen tartışma konularıdır. Bireyin tüm psikolojik sisteminin gelişimini anlatan dinamik bir yapıdan bahsetmek kişilik hakkında yapılabilecek tanımlamadır.

İş Tatmini: İş tatmini, işin özelliklerini ve işle ilgili ortamın özelliklerini içerir. İş tatmini düzenleyici olmayan ruh hali eğiliminin bir ürünü olarak tanımlanabilir.

Psikolojik Sermaye: Pozitif psikolojinin amacı, bireylerin, grupların, kuruluşların ve toplulukların gelişmesine izin veren faktörleri keşfetmek ve teşvik etmek için bilimsel metodolojiyi kullanmaktır. Patolojik insan işlevi yerine optimal insan işlevi ile ilgilidir.



BÖLÜM II

2.1. KİŞİLİK

Kişiliğe ilişkin yapılan araştırmalarda birçok açıklamalar belirtmekteyse de tanımı konusunda zorluklar ve farklılıklar barındırmaktadır. Kişiliğin, kişinin sahip olduğu özellik olduğunu söyleyenler, başka insanların kişiliklerini, “arkadaş canlısı”, “hoş”, “güçlü” ya da “saldırgan” gibi kelimelerle anlatmaya çalışırlar. Anlatılmak istenen şeyin, kişiliğin, bireyin çevresindeki insanların yanında gösterdiği davranış özellikleri olabileceğidir. Bu şekilde yapılan tanımlamanın bilimsel tanımlamaya yakın olduğu söylenebilir. Psikologlara göre kişilik, bireyin özel (characteristic) ve ayırıcı (distinctive) davranışlarını kapsamaktadır. Özel olmasının anlamı bireyin sıklıkla yaptığı en tipik davranışlarını içerir, ayırdedici çünkü bu davranışlar o bireyi başkalarından ayırır (Morgan, 2015: 286).

Psikologlar kişilik hakkında söz ettiklerinde bireyin tüm psikolojik sisteminin gelişimini anlatan dinamik bir yapıdan bahsetmektedirler (Robbins ve Judge, 2015: 134).

Aslında kişiliğin nasıl tanımlanacağı ve hangi konuları kapsamaması gerektiği psikologlar arasında süregelen tartışma konularıdır. Örneğin bir bireyin “uyumlu bir kişiliği” olduğu belirtildiğinde o kişinin bizim açımızdan bakıldığında en çok dikkatimizi çeken özelliğinin o olduğudur. Kişilik psikolojisi tarafından bakıldığında ise kişilik sözcüğü günlük dildeki kullanımından oldukça kapsamlı ve farklı bir bakış açısı sunmaktadır. İçerik konusunda bir uzlaşma sağlanmış görülmemektedir. Allport’un (1937) yapmış olduğu literatür çalışmasında 50’ye yakın farklı kişilik tanımlamasına rastlaması, içerik konusundaki farklılıkları göstermektedir. Tanımlamalardaki ortak öğelerden bahsedilecek olunursa, literatürde yapılmış olan tanımlamalarda bireysel farklılıkların öneminin vurgulandığı göze çarpmaktadır. Bu anlamda kişiliğin, bir bireyi diğerlerinden ayıran ve farklı kılan kendine has nitelikleri olarak ifade edildiği söylenebilir. Bir başka ortak öğe olarak da kişiliğin, bir çeşit kuramsal (hipotetik) yapı veya organizasyon olarak değerlendirilmesidir. Diğer bir ifadeyle, açık ve gözlenebilir davranışların kişiliğimiz çerçevesinde bütünleştirilip organize edildiğidir. Tanımlamaların çoğundaki ortak bir diğer öğe de kişiliği, bireyin tutarlı davranış şekillerini açıklayan özellikler bütünü olarak ele almalarıdır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 2-3).

Kişilik söz konusu olduğunda bir tanımlamadan daha çok tanımlamalardan ve bu tanımlamaların üzerinde durduğu ortak noktalardan bahsedilir: süreklilik (can çıkar huy çıkmaz), tutarlılık (ya olduğun gibi görün ya da görüldüğün gibi ol), özgünlük (beş

parmak beşi bir değil) gibi (Demirtaş, 2017: 2). Tanımlamalardan birkaçı şu şekildedir: Kişilik, çevresine olan kendine özgü düzenlemeleri belirleyen psikofiziksel sistemin birey içindeki dinamik organizasyonudur (Allport, 1937: 48). Tüm kişilik psikologları, kişilik terimini, bireyin kalıcı ve kendine özgü duygu, düşünce ve davranış biçimlerine katkıda bulunan psikolojik niteliklere atıfta bulunmak için kullanır (Cervone vd., 2013: 8). Raymond CATTELL tarafından 1950 yılında yapılan tanımlamaya göre de kişilik “bir kişinin belirli bir durumda ne yapacağını tahmin etmesine izin veren” olarak tanımlanmış ve daha sonra aynı araştırmacı tarafından 1979 yılında bir kişinin tanımlanmış bir durumla karşılaştığında ne yapacağını belirleyen bir kişilik özelliği olarak tanımlanmıştır (Corr vd., 2009: 5). Kişilik, bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler olarak tanımlanabilir (Burger, 2004: 23). Yapılmış olan tanımlardan hareketle; kişilik, kalıtsal, fiziksel, zihinsel ve çevresel özelliklerle etkileşimli bir bakıma da bu özelliklerinin de bir sonucu olan, belli ölçüde bireye özgü ve tutarlı duygu, düşünce ve davranış kalıbı şeklinde tanımlanabilir (Özsoy vd., 2013: 3). Kişilik, bir kişinin sahip olduğu nispeten istikrarlı duyguları, düşünceleri ve davranış modellerini kapsar. Kişilik, bizi diğer insanlardan farklılaştırır ve birinin kişiliğini anlamak bize o kişinin çeşitli durumlarda nasıl hareket edebileceği ve nasıl hissedebileceği hakkında ipucu verir (Bauer vd., 2010: 111). Bir kişinin kişiliğini oluşturan karmaşık faktörler, kişinin farklı ortamlara nasıl uyum sağladığını etkiler. Kişilik, karmaşık insan davranışının çoklu belirleyicileri olarak hareket eden dinamik olarak birbirine bağlı parçalar olarak düşünülür (Champoux, 2013: 108). Kişilik, bir insanın duyusu, düşüncesi, davranış şekillerini etkileyen etmenlerin kendine has görüntüsüdür. Sürekli olarak içten ve dışarıdan gelen uyarıcıların etkisi altında kalabilen kişilik, bireyin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş tüm duygu, yetenek, güdü, istek, alışkanlık ve tüm davranışlarını içine alır. Yani, kişiliğin oluşmasında hem çevresel hem de doğuştan gelen özellikleri bir arada görmek olasıdır (Yelboğa, 2006: 198). Salvatore Maddi tarafından yapılan tanımlamaya göre kişilik, zaman içinde devamlılığı olan ve o andaki sosyal ve biyolojik baskıların sonucu olarak kolayca anlaşılabilen insanların psikolojik davranışlarındaki bu ortaklıkları ve farklılıkları belirleyen kararlı bir özellik ve eğilimdir (Berens ve Nardi, 1999: 1).

“İnsanlar arasında çok az farklılık vardır, ama esas önemli olan işte bu farklılıklardır.” Bu görüş, kişilik psikologlarının bakış açısını özetler niteliktedir. Psikologlar, bizi yanımda oturan kişiden ayıran farklılıkların neler olduğuyla meşguldürler, örneğin bir kişi niçin depresyona diğerlerinden daha yatkındır, niçin bazıları

kolayca arkadaşlık kurabiliyorken diğeri yalnızdır ya da kariyer basamaklarını kimin erken çıkacağı kestirilebilir mi (Burger, 2016: 22).

Kişiliğin zaman içinde tutarlı olması, sürekliliği değişmezliği anlamına gelmemektedir. Hatta insanın değişebilir olduğu psikologların ortak olduğu temel noktadır. Kişilik söz konusuysen bu kavram yerine mizaç, huy, karakter gibi kavramlarında kullanıldığı görülebilir. *Mizaç*, kişiliğin değişmezliğini vurgulayan biyolojik taraftır ve doğuştan getirilen özelliklerimizi kapsar. *Karakter* ise, kişiliğin ahlaki tarafı olarak değişebilirliği vurgulamaktadır ve aile, toplum, kültür ile etkileşim sonucu şekillenir. İçeride dönük-dışa dönük olmak, ağırkanlı-tez canlı olmak gibi özelliklerimizin ana yapıları doğuştan getirilmektedir. Bu gibi mizaç özelliklerimizin iyi-kötü, doğru-yanlış şeklinde ayırımını yapmak mümkün değildir. Karakter ise içsel süreçlerin ağır bastığı, neyi nasıl yapacağımızı ve düşüneceğimizi içinde bulunduğumuz toplumdan ve kültürden ayrı olarak ele alamayacağımız iyi-kötü şeklinde yorum getirdiğimiz ahlaki yönü barındırır. Karakteri mizaçtan ayıran en önemli özellik istenç (irade) kavramıdır. Birinde seçim hakkı yokken, diğer tarafta ise örneğin hoş görülme veya bireysel farklılıklara duyarlı olmak ve bu özellikleri değiştirebilmek kişinin elindedir (Demirtaş, 2017: 6).

Tarihsel ve modern kişilik kuramcıları tarafından geliştirilen fikirlerin çoğu, sahip oldukları temel felsefi varsayımlardan kaynaklanmaktadır. Aşağıdaki beş kategori teorisyenlerin aynı fikirde olmadığı en temel felsefi varsayımlardan bazılarıdır (Shekhar, 2012: 5-6).

1-Belirlenimciliğe karşı özgürlük

Bu, kendi davranışlarımız üzerinde kontrol sahibi olup olmadığımız ve arkasındaki nedenleri (özgürlük) anlayıp anlamadığımız veya davranışımızın kontrolümüz dışındaki güçler tarafından nedensel olarak belirlenip belirlenmediği konusundaki tartışmadır (determinizm). Determinizm, çeşitli teoriler tarafından bilinçdışı, çevresel veya biyolojik olarak kabul edilmiştir.

2-Genetiğe karşı çevre

Kişiliğin büyük ölçüde genetik ve biyoloji, çevre ve deneyimler veya bunların bir kombinasyonu ile tespit edildiği düşünülmektedir. Tüm olasılıklar için kanıt bulunmaktadır. Çağdaş araştırmacılar, kişilik özelliklerinin çoğunun genetik ve çevrenin ortak etkisine dayandığını göstermektedir.

3-Evrenselliğe karşı teklik

Hepimizin benzersiz bireyler (teklik) olduğumuz veya insanların doğasıyla temelde benzer olup olmadıkları üzerine tartışmadır (evrensellik). Allport, Maslow ve Carl Rogers, bireylerin benzerliğini savunuyorken, davranışçılar ve bilişsel kuramcılar aksine pekiştirme ve öz yeterlilik gibi evrensel ilkelerin önemini vurgulamışlardır.

4- Aktif karşı reaktif

Öncelikle kendi inisiyatifimizle (aktif) mi hareket ediyoruz yoksa dış uyaranlara mı tepki veriyoruz (tepkisel) ? Davranış teorisyenleri tipik olarak insanların çevreleri tarafından pasif bir şekilde şekillendirildiklerine inanırken, insancıl ve bilişsel teorisyenlerin insanların daha aktif olduklarına inanır.

5-İyimser karşı kötümser

Kişilik kuramları, kişilerin kişiliklerini değiştirip değiştiremeyeceği (iyimserlik) veya yaşamları boyunca aynı kalmaya mahkûm olmaları (kötümser) konusunda farklılık gösterir. Öğrenmeye büyük önem veren teoriler, öğrenmeyi vurgulamayan teorilerden daha çok ve daha iyimserdir.

2.1.1. KİŞİLİĞİN BELİRLEYİCİLERİ

Kişilik kavramı birçok faktörden etkilenmekle birlikte literatürde genel olarak ele alınan faktörlere aşağıda değinilmiştir.

2.1.1.1. Biyolojik Faktörler

Kalıtım yaklaşımı, bir bireyin sahip olduğu kişiliğinin en son açıklamasının kromozomlarda yer alan genlerin moleküler yapısında olduğunu savunmaktadır. Birçok farklı araştırmacı doğumda ayrılarak farklı yetiştirilen binlerce çift tek yumurta ikizini incelemişlerdir. Ayrı yetiştirilen ikizlerin oldukça fazla özelliklerinin benzediği gözlemlenmiştir. Birçok araştırmacıya göre, kalıtımın çevre üzerinde daha fazla öneme sahip olduğu fikri savunulmaktadır (Robbins vd., 2015: 135).

Kişilik yapısıyla ilgili davranışsal genetik yaklaşımın temeli, genetik etkilerin neredeyse tüm varyans özelliklerine ilişkin varyansın yaklaşık % 40-60'ını oluşturduğuna ve kalan varyansın neredeyse hiç çevresel etkilerle açıklanamadığına dair kanıtlardan oluşur. Özellikle kişiliğin dışadönüklük ve duygusal denge boyutu buna örnektir. Birçok ikiz çalışmasından elde edilen veriler, dışadönüklük için yaklaşık % 60 ve duygusal denge için % 50 civarında kalıtım derecesi tahminleri vermektedir. Loehlin tarafından 1992

yılında yapılan araştırmada, beş faktör çerçevesine göre düzenlenen çoklu kişilik ölçeği de incelenmiştir. Her alan için yaklaşık % 40 kalıtım derecesi olan tahminler elde edilmiştir (Livesly vd., 2003: 62-63).

Eysenck'in kişiliğin biyolojik temeline yaklaşımı, günümüzde biyolojik kişilik psikolojisinin kavramsallaştırılmasında hala yankı bulmaktadır. Bu modelde, Eysenck, kişilik özelliklerinin temelinde kalıtsal ve genellikle spesifik beyin fonksiyonları ve yapılarıyla ilişkilendirilen fizyolojik sistemler olduğunu önermiştir. Bu fizyolojik sistemler daha sonra kişilik özellikleri oluşturan davranışlara neden olur ve bu da suç gibi sosyal olaylara neden olur. DNA, Eysenck'in modelindeki fizyolojik sistemlerin köküdür ve genellikle ömür boyu değişmez bir etki olarak kabul edilir. Birçok teori, genetik özellikler değişmediği için, DNA'nın davranış üzerindeki etkisinin değişmemesi gerektiğini varsaymaktadır. Bu düşünce, kişiliği mizaç (biyolojik) ve karakteristik (öğrenilmiş) bileşenlere ayırtan kişilik kuramları ile örneklelenmiştir. Fakat sosyogenomik kişilik psikolojisine göre, DNA'nın yanı sıra davranışların arkasındaki nedenlerin açıklanmasında çevre de genlerle etkileşime girmektedir. Bu bulgular göz önüne alındığında, Eysenck'in çalışmasında bulunanlar gibi geleneksel biyolojik modellerin ötesine geçen psikolojik ve biyolojik kavramların bütünleşmesinin beklendiği söylenebilir (Roberts ve Jackson, 2008: 2-10).

2.1.1.2. Ailesel Faktörler

Aile ile ilgili son araştırmalar, aile kavramının kişilik oluşumunun ayrıcalıklı bir ortamı olarak tanımlamaktadır. Ailenin küçük çocuklar ve ergenlerin gelişiminde temel bir rolü vardır. Aile kavramı ve toplumsal yapılar önemli bir evrim geçirmektedir. Zaman geçtikçe, çocuk aile hayatında merkez olmuştur. Belirli bir dinamizm olarak her aile, çocuğa belirli bir özerklik ve bireysellik kazandırır. Bu nedenle, ebeveynler çocuklarını ve çocukları da ebeveynlerinin davranışlarını ve eğitim uygulamalarını etkiler. Bazı araştırmacılar ailelerin en önemli rolünün sosyal bir benlik iletmek olduğuna dikkat çekmektedir. Çocukların ilk ilişki deneyimlerini yaşamaları aile içinde olduğundan, ailenin çocuklarının sosyal gelişiminde çok önemli bir rolü vardır. Çocuk doğduğunda aile içinde bireysel gelişim süreci, çocuğu diğerlerinden farklı kılan öğrenim alışkanlıkları, değerleri ve dil kodlarıyla başlar. Bu nedenle, aile ortamı çocuk ve ergenlerin kişilik gelişiminde temel bir rol oynamaktadır (Figueiredo ve Dias, 2012: 703-704). Toplumsal ya da diğer bir deyişle çevresel etmenlerin bireyin kişiliği üzerindeki etkileri öncelikle ve en yoğun olarak aile ortamında gerçekteşir. Kişiliğin oluşmasında anne baba tutum ve davranışlarının etkisi,

özellikle çocuğa yönelik olarak uygulanan ödül ve cezaların çocuğun davranışlarını şekillendirdiği gerek öğrenme kuramlarının gerekse kişilik kuramcılarının üzerinde önemle durdukları bir konudur (Yeşilyaprak, 1993: 3). Yapılan bazı araştırma sonuçlarına göre; akran ilişkilerinin ergenlerin kişilik gelişimi üzerinde ebeveynleriyle ilişkilerine göre farklı bir etkisi olmuştur. Cinsiyet bu konuda rol oynamıştır. Ebeveynlerle ilişkinin, kişilik gelişimi konusunda erkeklerde kızlara göre daha az derecede ilişkili olduğu görülmüştür. Arkadaş grubu ile olan ilişkinin ebeveyn-çocuk ilişkisine oranla kişilik gelişimi ile daha güçlü ilişkide olduğu çıkarımı yapıldığında, ebeveynlerin bu konuda hiçbir rol oynamadıkları anlamına gelmemelidir. Ebeveynlik rollerine saygısızlık olduğunu düşünen birçok ebeveyn, akran grubunu bir tehdit olarak görür ve sonuçta çocuğun akran grubu faaliyetlerine katılmasını önler. Bu, ergenlerin sosyal ve kişilik gelişimi için olumsuz sonuçlar doğurabilir, çünkü sorumlu seçimler yapmayı ve kabul edilebilir bir şekilde davranmayı öğrenmeleri gerekir (Bester, 2007: 188).

Aile faktörüne bir başka açıdan bakıldığında, Berman'ın (1991) çalışmasındaki görüşe göre, boşanma bazı yetişkin çocukların kendi kendine yeterlilik ve bağımsızlık kazanmalarını sağlamakta, çocuklar elde etmek istedikleri şeyler konusunda daha fazla azim gösterdikleri ileri sürülmektedir. Barkley ve Procidano tarafından 1989 yılında yapılmış çalışmada da; ailesi boşanmış üniversite öğrencilerinin diğer öğrencilerden daha yüksek atılganlık puanlarına sahip olduğunu bulmuştur (Rallins, 2001: 15-16).

2.1.1.3. Sosyal Faktörler

Davranışçı okula üye araştırmacılara göre insan doğası esnek, değişime yatkın olup bulunduğu çevreye göre şekil alır. Çocuğun büyümesiyle beraber çevresel faktörler değişime ve genişlemeye uğramakta, ailenin etkisi önemli ölçüde azalırken; arkadaş çevresi, okul, öğretmen, kültür ve sosyal yapı gibi diğer değişkenlerin etkisi artmaya başlamaktadır. Yapısal ve çevresel faktörlerin arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak birtakım süreçlerden geçerek bireyin işlevlerinde değişme ve artma olmaktadır. Ergenliğin sonlarına kadar devam eden kişilik gelişimi, farklı boyutlarda bireyin tutarlı ve bütünlük içeren bir yapıya ulaşması ile oluşmaktadır. Bireyin sahip olduğu çatışmaların daha az ve belli bir dengeye kavuştuğu bu yapı, zaman içerisinde değişikliklere uğramasına rağmen temel özelliklerini sürdürme eğiliminden bahsedilebilir (Özdemir vd., 2012: 567-568).

Sosyalleşme, anne ile yeni bebeği arasındaki ilk temasla başlar. Bebeklikten sonra ailenin diğer üyeleri (baba, erkek kardeşler ve kız kardeşler), yakın akrabalar ve aile dostları ve ardından sosyal grup (akranlar, okul arkadaşları ve çalışma grubu üyeleri) etkili

rol oynar. Bireyin kişiliğini büyük ölçüde etkileyen diğer ilgili kişilerin, grupların ve özellikle de kuruluşların rolüne verilen önem artmaktadır. Sosyal çevreden gelen bu sürekli etkiye genellikle sosyalleşme süreci denir. Luthans'ın da örgütleri sosyalleşme sürecine dahil ettiğini belirtebiliriz. Yöneticiler örgütsel sosyalleşmenin gücünü analiz ve kontrol etmeyi öğrenmezse, Luthans'a göre öncelikli yönetim sorumluluklarından birini kaçırmış olacaklardır (Luthans, 2011: 130).

2.1.1.4. Kültürel Faktörler

Kültür birçok yönden ele alınmakla birlikte Hofstede kültürü, "Kültür, bir grubun üyelerini veya bir insan kategorisini diğerlerinden ayıran, aklın ortak programlanmasıdır" şeklinde tanımlamıştır (Hofstede, 2011: 3).

Bohannan tarafından 1963/1971 yıllarında sosyal antropoloji kitabında da ifade edilen kişilik ve kültür arasındaki ilişki şu şekildedir; çocuklar, doğdukları zaman kültürsüzdür ve dolayısıyla kişiliksizdir ve neredeyse sosyal ilişkiler yoktur. Doğum gerçeği, biyofiziksel ilişkinin sona ermesi ve olayların olağan seyrinde sosyal bir ilişki ile yer değiştirmesi olarak tanımlanabilir. Öyleyse sosyal ilişkiler olgunlaşma ile genişler, ilişkilerin mümkün olması için diğer insanlara cevap verebilecek yeni kültürler talep edilir. Bu kültürün kazanılması, kişiliğin oluşması için önemlidir. Kişilik gelişir ve uyaranlara cevap vermek yoluyla (cevapların bazıları evrensel, bazıları kültürel olarak normal ve bazıları normal dışı olabilir), daha da gelişmiş ve daha da karmaşık hale gelir. Kişiliğin kültüre dahil olma süreciyle yaratıldığı görüşü bazı çağdaş psikolojik antropoloji fikirlerine de benzer (Hofstede ve McCrae, 2004: 54).

McCrae ve meslektaşları tarafından 2000 yılında yapılan çalışmaya göre de, kalıtımsallık çalışmaları, sınırlı ebeveynlik, kültürler ve türler arasındaki yapısal değişkenlik ve zamansal istikrar çalışmaları, kişilik özelliklerinin yaşam deneyimi ürünlerinden daha fazla insan biyolojisi ifadesi olduğu fikrine işaret etmiştir. Her durumda, McCrae vd., (2000) kültürden bağımsız temel eğilimlerin (duygusal denge, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve sorumluluk) olduğunu savunmuşlardır (Triandis ve Suh, 2002: 134).

Bu bakış açılarının yanı sıra, genel olarak, araştırmacılar olumlu sosyal müdahalenin belirli kültür türlerinde yaşamak ve belirli sosyalleşme tekniklerine maruz kalmakla sistematik olarak ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Spesifik olarak başkalarına bakmaya yardımcı olması beklenen ve ailenin varlığı için önemli olan görevlerde bulunan çocukların, bu tür beklentilerin zayıf veya yok olduğu kültürlerden

gelen çocuklara göre daha sosyal oldukları görülür. Dahası, insanlar özgecil (başkalarının yararını düşünen) disiplin tarzları ile yetiştirildiklerinde olumlu sosyal eylemlerde bulunma olasılıkları oldukça yüksektir. Eğer yüksek ahlaki standartlar ve olumlu sosyal faaliyetlerde bulunmaları için fırsatlar sağlanmışsa ve eğer bu tür etkilere sıcak, destekleyici bir bağlamda maruz kalmışlarsa bu olasılıklar artmaktadır. Her ne kadar bütün araştırmacılar bu bulguyu elde etmemiş olsalar da, genel durum, öğrenme bağlamındaki değişikliklerin olumlu sosyal davranışlarda nispeten kalıcı bireysel farklılıklarla ilişkili olduğu sonucuna varmak için yeterli görülmektedir (Graziano ve Eisenberg, 1997: 810).

Yukarıda bahsedilen kişiliğin belirleyicilerine ek olarak John Whiting (1974) tarafından geliştirilmiş olan, kültürlerarası karşılaştırmalı model ile, bireyin biyolojik potansiyelinin toplum ve kültürle etkileşime girerek bireyin kişiliğinin şekillendiği öne sürülmektedir. Bu modele göre, çevre (iklim ve arazi gibi) ve tarih (göçler ve buluşlar gibi) birbirlerini karşılıklı etkilemektedir. Bu karşılıklı etkileme süreci, sürdürme sistemleri (üretim araçları, sosyal yapı, yerleşme örüntüleri ve iş bölümü gibi) vasıtasıyla çocuğun öğrenme çevresinde belirleyici olmaktadır. Çocuğun öğrenme çevresi, doğuştan getirilenler ile yetişkinlikte öğrenilenleri etkilemektedir. Bunun yanında projektif ifade sistemleri (ritüel ve törenler, eğlence, oyunlar, suç oranları ve intihar oranları gibi) de kişiliğin oluşumunda ve gelişmesinde rol oynamaktadır. Bu model tüm faktörleri kapsayıcılığıyla ele almıştır (Demirtaş, 2017: 19-20).

2.1.2. KİŞİLİK KURAMLARI

Kişilik kuramları, insan doğasına ait temel konuları açıklarken birbirlerinden farklılaşmaktadır. Her bir kuram, temsilcisinin insan doğasına ilişkin varsayımlarını içermektedir. Her bir kişilik kuramı onu geliştiren kuramcının bireysel kimliğini taşımaktadır. Bu farklılıklar felsefi içeriğe sahip olmakla birlikte köklü yapıya da sahiptir. Her bir kuramcının erken çocukluk yaşantısı, doğum sırası, cinsiyet ve insan ilişkilerine dayanan örüntülerinden etkilenmiş olan kendine has felsefi yönelimi vardır. İşte tüm bu durumlar kuramcının kişilik üzerinde kalıtsallık mı yoksa çevre mi, belirlenimcilik mi özgür irade mi ya da iyimserlik-kötümserlik arasında bir seçim yapmasına neden olduğu söylenebilir (Yalçın, 2017: 38-40).

2.1.2.1. Psikanalitik Kuram: Sigmund Freud

Freud, içgüdüsel, bilinçsiz ve irrasyonel güçlerin diktatörlüğü altında insan doğasını tasvir eden canlı bir portre çizmiştir. Ona göre, insan organizması dış ve iç kargaşa halinde var olan bencil bir yapıya sahiptir. Muhtemelen en önemli kitabı olan *Düşlerin Yorumlanması*, büyük ölçüde kendi hayallerinin analizine dayanmaktadır. Eserlerinde psikolojik determinizmin etkisine bürünmüş, insan davranışlarıyla ilgili hiçbir şeyin kaza veya tesadüflerle oluşmadığına dair bir inanç vardır. Freud'a göre kişilikle ilgili her şey “belirlenir” veya psikolojik bir nedeni vardır. Freud, öz analizleri sırasında davranışlarını gizli kökenlerine kadar takip etmiştir. Annesiyle olan ilişkisinin yakınlığını ve babasına karşı düşmanca duygularını keşfetmiştir. Aslında, kendi çocukluk deneyimlerinin bu kişisel keşifleri, erkeklerin anneleriyle “evlenmek” için babalarını “öldürmek” isteğine olan inancına katkıda bulunmuştur (Allen, 2016: 21-23).

Freud bölünmüş bir bilincin nasıl işleyebileceğini tarif ederken, topografik kuram olarak bilinen teoriyi geliştirmiştir. Bu kuram iyi bilinen üç katmanı içerir: bilinç, bilinç öncesi ve bilinçdışı. Bilinç şu anda işlediğimiz tüm algılara, hafızalara, inançlara ve diğer zihinsel içeriklere atıfta bulunur. Bilinç öncesi, gönüllü olarak getirilebilecek olan zihin bileşenlerini ifade eder. Bilinçli aklımızdan aktif olarak gizlenmiş olan, bilinçdışı içinde yatan kısmı ise buzdağının görünmeyen kısmı olarak tanımlar. Freud, hem bilinç hem de bilinçdışı zihinsel süreçleri besleyen enerjiyi tanımlamak için Latince’de şehvet anlamına gelen libido kelimesini kullanmıştır. Temel olarak cinsel doyum arzusu olan libido, başlangıçta libido rezervuarı olan id olarak adlandırılan ve tüm psişik enerjinin kaynağı olan psişenin bir bölümünde bulunur. İd, yalnızca birincil süreç düşüncesine, fanteziden, düzensiz düşünce parçalarından ve acil memnuniyet taleplerinden oluşan bir düşünce şekli ile meşgul olabilir. Birincil süreç düşünme, doğrusal zamanın dışındadır. Çeşitli psikoseksüel aşamalar boyunca gelişirken libidomuz, artan bir şekilde bizi tatmin etmeyi geciktirmek ve psişik enerjiyi sosyal olarak uygun şekillerde kanalize etmek için eğiten ebeveyn figürleri tarafından baskılanmaktadır. Bilincin oluşmasıyla birlikte, aklımızın bilinçli kısmında kalanlara Freud tarafından ikincil süreç düşünme denilmiştir. İkincil süreç düşüncesi rasyonel, mantıklı, problem çözme düşüncesi ile ilgilidir (Ellis ve Abrams, 2009: 84-85).

Freud tarafından kişiliğin yapısını açıklamak için kullanılan topografik model revize edilerek aşağıdaki nedenlerle yerini bir diğer model olan; yapısal kişilik kuramına bırakmıştır (Elizabeth ve Auchincloss, 2015: 130-132):

- Zihnin psikanalitik modeli, değerlendirme ve savunma yapabilen bir bilinçdışı içermelidir.
- Zihnin psikanalitik modeli, dileklere ek olarak ahlaki zorunlulukları içeren bir bilinçdışı içermelidir.
- Zihnin psikanalitik modeli, anlatı biçiminde örgütlenebilecek bir bilinçdışı içermelidir.

Freud'a göre ego ve id özdeş olarak görülmektedir, ona göre sadece aynı şeyin farklı özellikteki parçalarıdır. Ego ve id arasında gerçekten bir uyumsuzluk oluştuğundaysa o zaman egonun acizliği ortaya çıkmaktadır. Ancak ego, id ile ondan ayırt edilemeyen bir şekilde ona bağlı kalırsa o zaman potansiyeli görülebilir. Egonun süperego ile olan ilişkisi de benzerlik gösterir, birçok durumda onları da birlikte algılarız, ancak aralarında bir gerilim oluştuysa bu ayrımın farkına varabiliriz (Freud, 2010: 22).

İD (altbenlik)

Zihnin Yapısal Modelinde, id, zihnin temel zevk arama güdülerimizi içeren kısmıdır. Bu dürtüler, psikoseksüel memnuniyet için dürtü ve saldırganlık dürtüsünden oluşur. İd, tamamen bilinçdışı olarak tanımlanmaktadır. Her ikisi de bastırılabilir doğuştan gelen ihtiyaçlardan ve edinilmiş tutkularından oluşur. Aklın Yapısal Modelinde, id kavramı, aklın topografik modelinde tanımlandığı gibi, bilinçdışının tüm özelliklerini miras alır (Elizabeth ve Auchincloss, 2015: 130-132). Haz prensibine dayalı olarak çalışır ve bu prensibin temel amacı acıdan kaçınmak ve hazzı ulaşmaktır. İd, ilkel benliktir ve adeta psikolojik enerjiyi biriktirerek depolayan bir birim gibidir (Özgülük ve Öztemür, 2017: 75).

EGO (benlik)

Bu, bizi egonun yeni ve önemli konseptine veya aklın yürütme ajansına getirir. Zihnin Yapısal Modelinin en önemli özellikleri arasında, kendini düzenleme ve adaptasyon için psikolojik kapasitemize olan vurgu vardır. Kendini düzenleme işlevine sahip olmasının yanı sıra ego dış gerçekliğe uyum sağlama kapasitesine sahip zihinsel yapı olarak tanımlanır. Ego işlevleri ayrıca; biliş, algı, hafıza, hareketlilik, etki, düşünme, dil, sembolizasyon, gerçeklik testi, değerlendirme ve dürtü kontrolünü de içerir. Adaptasyon, her organizmanın hayatta kalma gereksinimlerini ve bu hayatta kalma gereksinimlerinin çevre ile etkileşimi içinde nasıl karşılandığını ifade eder (Elizabeth ve Auchincloss, 2015: 132-145). Ego kişinin bilinç ve farkındalığının olduğu alandır. Ego normal olarak yaşamını

sürdürebilen bireylerde id ve süperego arasında düzenleyici işlev görür. İd ego üzerinde hakimiyet kurarsa kişi kaygı duymaya başlar ve hakimiyet alanını genişletir ve kurduğu baskı artarsa zihin bütünlüğü kişide kaybolur (Özgülük ve Öztür, 2017: 76).

SÜPEREGO (üstbenlik)

Zihnin Yapısal Modelinde, süperego, zihnin genellikle bilinç olarak bilinen kısmıdır. İd'in tam aksine, süper ego, zihinsel yaşamın ahlakla ilgili yönlerini temsil eder. Ayrıca, davranışımızı yönlendiren bir dizi yasak ve komut da içerir. Süper egomuzun tuttuğu idealleri karşıladığımızda, bir refah ve özgüven duygumuz bulunur. İdeallerimizi yakalayamadığımızda veya bir süper ego yasasını ihlal ettiğimizde, acı veren bir aşağılık hissi, utanç veya suçluluk duygusu hissederiz. Bu içselleşme sürecinden vicdan olarak da bahsedilebilir. Gerçekten de, Freud, sık sık süper egonun, insanları diğer hayvanlardan en açık şekilde ayıran psikik işleyişin bir yönü olduğunu savunmuştur. Başlangıçta, süper egonun ödipal evrenin sonunda ortaya çıktığı ve çocuğun ebeveyn yasaklamalarının içselleştirilmesi ile çocuğun rakip ebeveyne karşı kendi saldırganlığının bir karışımını temsil ettiği düşünülmüştü. Freud'un dediği gibi, süper ego "Oidipus kompleksinin varisi" dir (Elizabeth ve Auchincloss, 2015: 145-157).

Freudyen Psikanalitik Savunma Mekanizmaları

Freud 1923 yılında savunma mekanizmalarının doğasını netleştirmiştir. Nörotik çatışma, ego ve id arasında gerçekleşir, ego, savunma mekanizmalarını kullanarak belirli içgüdüsel dürtülerin ifadesini engellemeye çalışır. Psikanalizde bu savunma mekanizmaları dikkatli bir şekilde belirtilmiş ve tanımlanmıştır. Bu savunmalar bilinçsizdir ve 1945 yılında Fenichel tarafından da ifade edildiği şekliyle başarılı (içgüdüsel dürtülerin ifadesine izin verildiği yerlerde) ve başarısız (içgüdü ifade edilmediği için savunmanın sürekli tekrarlanması gerektiği) olarak kategorize edilebilir (Kline, 2004: 43).

Yüceltme (Sublimation): Yüceltme, başarılı savunmaları ifade eder. Dürtüsel süreçlerin "oyunaklığı" yardımıyla, benin katıksız olan cinselliği yerine toplumsal olarak daha fazla kabul ve saygı gören dürtü hedeflerini seçme, amacı yüceltme mekanizması yardımıyla gerçekleşir.

Bastırma (Repression): Bastırmanın özünün bir şeyi reddetme ve bilinç dışında tutma işlevinde yattığını kabul edebiliriz. Bastırma sürecinin kendisi hakkında bilgi edinebilmek mümkün görülmemektedir. Bireyin benini, yaşamın belli aralıklarında, kendi kişisel yapısına uygun olarak, bastırma, yer değiştirme, karşıtına çevirme gibi değişik

mekanizmaları kullanmayı tercih edebilir ve bunları gerek duygulanımın ortaya çıkmasına karşı veya dürtüye karşı olan savaşında kullanabilir. Bastırmada karşı çıkılan düşünce ide geri itilmektedir.

Yadsıma (Denial): Genelde çocuk oyunlarının ve özelde rol yapma oyunlarının arkasında gizlenen güdülerden biri de gerçekliğin yadsınmasıdır. Çocuğun beni, yadsıma yoluyla çevresinden gelen ve acı verici olan izlenimleri tanımamakta direnir. Yadsıma ve bunun üstüne kurulan, gerçek olgu ve olayları karşıtına çevirme fantezisi acı veren bazı dışsal olaylardan kaçmak imkansız hale geldiğinde kullanılır. Yadsımalarla karşılaşılıyorsa, söz konusu olan dış tehlikelerdir.

Yansıtma (Projection): Yansıtma mekanizmasının etkisi, tehlikeli dürtüsel etkilerin düşünsel temsilcileriyle ben arasındaki bağlantıyı yok etmektir. İçe yansıtma ve yansıtmanın “saldırganla özdeşleşme” olarak adlandırılan bu özel birleşimi, kaygı nesnelereyle başa çıkma çabalarında kullanıldığı sürece zararsızdır ancak sevgi ilişkilerine aktarıldığında ise patolojik bir hal alır. Nitekim kendi aldatma eğilimini karısına yansıtan, daha sonraları ise karısını sadakatsizlik ile suçlayarak, karısının suçlamalarını içe yansıtıp, kendi idinin bir parçasını ise karısına yansıtılmaktadır. Bastırmada karşı çıkılan düşünce ide geri itilirken, yansıtma da çevreye yöneltilir. Eğer yansıtma yolu açan sebepler bireyin kendi suçluluk duygularıyla, özeleştiride bulunmak yerine çevresini suçlayacaktır (Freud, 2002: 1-285).

Karşıt Tepki Geliştirme (Reaction Formation): Kabul edilmeyen veya bireyde kaygı yaratan bir durumun, duygunun tam tersini sergilemek şeklindedir. Örneğin çocuklarını ayak bağı olarak gören anne ya da babanın aşırı korumacı davranması gibi.

İzolasyon (Isolation): Bir düşüncenin duygusal yönünün ayrılması ya da belirli bir süre engellenmesi durumudur. Soyguna uğrayan birinin soğukkanlı davranıp endişe ve kaygı yaşamayıp daha sonra ağlaması durumu örnek verilebilir.

Gerileme (Regression): İlerlemek ve olgunlaşmak yerine bir önceki gelişim evresine geri dönmek olarak tanımlanabilir. Örneğin gerilim ve kaygı yaratan bir durum olduğunda çocuğun tuvalet eğitimini tamamlamış olmasına rağmen, altını ıslatması durumu.

Yapma-bozma (Doing-Undoing): Önceden oluşmuş bir durumun hükümsüz hale getirilerek bir tepki, tutum veya davranış içinde olmak olarak tanımlanabilir.

Yön Değiştirme (Displacement): Bir dürtünün başka bir vekil obje aracılığıyla tatmin edilmesidir. Öfkenin başkasından çıkartılması durumudur.

Neden Bulma/Mantığa Bürüme (Rationalization): Kişinin istediği sonuçları alamaması durumunda bahaneler üretmesi şeklinde tanımlanabilir. Örneğin işinde terfi alamayan kişinin zaten fazla sorumluluk almak istemiyordum şeklinde cevap vermesi durumudur (Özgülük ve Öztür, 2017: 78-82).

Freud'un Psikoseksüel Gelişim Evreleri

Yer alan her bir dönem bireyin libidinal ya da cinsel enerjisi vurgulanarak belirtilmiştir.

Oral dönem: Bu dönem gelişim evresinin ilk basamağıdır ve yaklaşık olarak 1 ile 1,5 yıl arası sürer. Haz bölgesi ağız kısmıdır. Emme, çiğneme ve ısırmanın en temel zevk kaynakları olduğu belirtilebilir. Bebeğin süttten kesilmesi ise bu dönemin çatışmasını oluşturur. Bu dönemi zorlu geçiren bireyin ileriki dönemlerde, madde ve ilişkilere bağımlılık, sabırsızlık, sigara kullanımı, kıskançlık, kötümserlik, başkalarına olan güven kaybı gibi özellikler taşıyabilir.

Anal dönem: 1,5 ve 3 yaş dönemini kapsamaktadır. Çocuk dışkıyı tutma/bırakma gibi denetimleri edinir. Bu durumla birlikte bağımsızlık duygusu çocukta oluşur ve bu durumdan zevk alınır. Anal dönemde takılan kişide, düşmanlık, düzensizlik, sorumsuzluk, cimrilik, dik kafalılık, kararsızlık ve koleksiyona merak gibi özellikleri olabilir. Bu dönem başarılı şekilde atlatılırsa, yaratıcı ve üretken bir kişilik edinilebilir (Özgülük ve Öztür, 2017: 83).

Fallik dönem: Üç-altı yaş arasında bireyin libido odağı genital organlardır. Freud'a göre bu dönemdeki çocuklar karşı cinse karşı cinsel ilgi duymaktadırlar. Erkek çocuğun babasının yerine geçerek annesine, aynı şekilde kız çocuğun da annesinin yerine geçerek babasına sahip olma arzusuna, Freud Odipus kompleksi adını vermiştir. Odipus kompleksi ile Freud'un anlatmak istediği şey erkek çocukların babalarını öldürüp onun yerine geçmek istedikleri (veya kız çocukları için tam tersi) değil, gelişimsel olarak bu tip bilinçdışı duygulara sahip olduklarını anlatmaya çalışmaktadır.

Latant (Gizil) dönem: 6 yaşından 12 yaşına kadar süren (ergenliğe kadar) dönemdir. Bu dönemde libido odağı olan herhangi bir organ bulunmamaktadır, bu yüzden de psikoseksüel dönemler içinde kabul edilmemelidir. Gizil dönemi bir önceki dönemden

edinilenlerin pekiştirildiği bir dinlenme ve son dönem olan genital döneme hazırlık süreci olarak kabul etmek mümkündür (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 34-35).

Genital dönem: Ergenlik ve sonrası dönemi kapsamaktadır. Bu döneme gelindiğinde bir önceki dönemde kaybolan cinsel hareketlilik güçlü bir biçimde geri döner. Eğer bu döneme kadar herhangi bir sorunla karşılaşılmamışsa normal bir cinsel yaşam beklenebilir (Burger, 2004: 90).

2.1.2.2. Bireysel Psikoloji- Alfred Adler

Adler, Güney Afrikalı filozof ve devlet adamı Jan Smuts'un yazılarından etkilenmiştir. Smuts, insanları anlamak için onları bir parça ve parça koleksiyonu olmaktan çok birleşik toptan olarak anlamamız gerektiğini ve onları hem fiziksel hem de sosyal çevreleri bağlamında anlamamız gerektiğini belirtmiştir. Bu yaklaşıma holizm denir ve Adler için bu çok önemli bir kavramdır. Bireysel kelimesi tam anlamıyla "bölünmemiş" anlamına gelir. İkincisi, bir kişinin kişiliğinden bahsetmek yerine, geleneksel içsel özellikler, yapılar, dinamikler, çatışmalar ile yaşam tarzı hakkında konuşmayı tercih etmiştir. Yaşam tarzı, yaşamınızı nasıl yaşadığınızı, problemleri nasıl ele aldığınızı ve kişiler arası ilişkileri ifade eder (Boeree, 1997: 5).

Darwin'in o dönemde hakimiyetini sürdüren "beceriklilerin yaşayacağı, beceriksizlerin ise yok olup gideceği" öğretisi ile Lombroso'nun "soysuzlaşma" öğretilerine bakıldığında, Adler'in incelemesinin devrim niteliğinde olduğu söylenebilir. Adler'in incelemesi her iki öğretiye bir tepki niteliğindedir. Adler'e göre "yetersizlik duygusu" yetersizliğin kendisinden daha önemli bir yer işgal etmekte ve her zaman sosyal bir arka planı barındırmaktadır. İnsanı zor duruma sokan bu durum, kimi bireylerde bu duygunun ortadan kaldırılması için çabaya neden oluyor, bazılarında ise antisosyal bir durumun doğmasına neden olmaktadır. Bu kuramdan yola çıkarak bireysel psikolojinin saygınlık eğilim ve çabasının, bireyin güvensizlik ve yetersizlik duygusunu yenme çabasından, nevrozun ise kendini güvenlik altına alma çabasının başarısızlığa dönüşmesinden başka bir şey olmadığı görülmektedir (Adler, 2010: 20-31).

Adler, ilk çocukluk anılarının önemini vurgulamıştır. Adler'in aşağılık hissi olarak adlandırdığı çocuğun zihinsel yaşamının temel bileşeni, üç deneyim grubundan oluşur: çaresizlik hissi, yetişkinlerden daha zayıf olma hissi ve yetişkinlere bağımlılık hissi. Alfred Adler, 1907 gibi erken bir tarihte, daha sonra bireysel psikolojinin temeli haline gelen tamamen biyoloji ve fizyoloji alanında bir monograf olan "Organ yetersizliği"nde bedensel

anormalliklerin zihinsel mekanizmalarının gelişimine etkisini göstermiştir. Kişi, belirli becerileri veya hatta belirli kişilik stillerini geliştirerek organik problemi psikolojik olarak telafi edebilir (Wexberg, 2015: 15-57).

Alfred Adler, tüm davranış ve deneyimlerimizin ardında tek bir "itici güç" ya da motive edici güç olarak mükemmellik için çabalamak duygusunun varlığını belirtmiştir. Mükemmellik ve idealler, pratikte tanım gereği, ulaşamayacağınız şeylerdir. Birçok insan, aslında, mükemmel olmaya çalışırken çok üzgün ve acı verici hayatlar yaşıyor olabilir. Karen Horney ve Carl Rogers gibi diğer teorisyenler bu sorunu vurgulamıştır. Adler de bundan bahsederek bu olumsuz idealizmi daha olumlu anlayışın sapkınlığı olarak görmüştür. Mükemmellik için çabalamak sosyal ilgi veya sosyal duygu, yani topluluk hissi fikridir. Holizme uygun olarak, "mükemmellik için çabalayan" herhangi birinin sosyal çevresini düşünmeden bunu yapamayacağını görmek kolaydır. Adler, sosyal ilginin sadece doğuştan ya da sadece öğrenildiğinden değil her ikisinin bir kombinasyonundan kaynaklandığını belirtmiş, doğuştan gelen bir eğilime dayanıyor, ancak hayatta kalmak için beslenmesi gerekiyor şeklinde belirtmiştir (Boeree, 1997: 2-14). Adler'e göre bireyin olumsuz kişilik gelişimi göstermesinin nedeni olarak sosyal ilginin yeterince gelişmemiş olmasında aranmalıdır (Kararırmak ve Aydoğan, 2017: 175).

İnsanın tüm davranışlarının bir amaç tarafından belirlendiği ve bu amacın da diğer bireylerden üstün olma, başkalarına söz geçirebilme şeklinde kendini ortaya çıkardığı belirlenebilir. Söz konusu amacın bireyin dünya görüşü, hal ve gidişi, yaşam modeli gibi şeyleri etkiler, duygularının dışavurumunda yararlandığı davranışları yönetmektedir. Adler'e göre karakter özellikleri doğumsal nitelik taşımaz, doğa tarafından bireye verilmez, birey tarafından erken bir dönemde olmakla birlikte belirli bir yaşam formuna sadık kalabilmek için sonradan edinilir. Gerçekte, ruhsal yaşamın başlamasının tek şartı, bir aşağılık duygusunun ortaya çıkması, baş gösteren huzursuzluğun giderilme zorunluluğu, huzur içinde yaşamak için bir güvenliğe kavuşulmak istenmesi olarak görülebilir (Adler, 2010: 332-341).

Adler doğum düzeni konusunu dikkate almıştır ve bu konuda iyi bilinmeyen şey, tek başına doğum düzeninin Adler için çok az anlamı olduğudur. Adler tarafından kardeşler arasındaki yaş farkı arttıkça aralarındaki rekabetin azalacağı yönünde tespitler yapılmışsa da, Adler'in belirttiği şey bireyin doğduğundaki durumu ve onu nasıl yorumladığıdır. Ebeveynlerin çocuklarına karşı olan tutumları ve psikolojik doğum sırasının önemi gibi çocuğun toplam durumunu yorumladığını vurgulamıştır (Kararırmak ve

Aydoğan, 2017: 168). Adler ocuğun diğer merkezli bir ‘‘topluluk duygusu’’ ile yetiştirilmesinin en iyi çıkarına olduğunu vurgulamıştır. Bir yandan Adler, ocuğun goreli aşağılık duygularını aşabileceği araçları sağlayabilecek rol modellerine ihtiyaı olduğunu gözlemlemiştir. şımartılmayı hem çocuğun hem de bir bütün olarak medeni toplumun refahı için büyük bir tehdit olarak görmüş, çünkü şımartılmanın az gelişmiş sosyal ilgiye yol açabileceğini vurgulamıştır (DeRobertis, 2012: 1-6).

Adlerian teorisi ile pozitif psikoloji hareketi arasında önemli bir ortak zemin bulmak şaşırtıcı değildir çünkü bireysel psikolojinin insanın olumlu yönlerine yaptığı vurgu göz ardı edilemez boyutlardadır (Watts, 2015: 123-131).

Adler'in Freud'dan önemli ölçüde farklı olduğu bir nokta ise; Freud'a göre, erken çocukluk travması gibi geçmişte olan şeyler, şimdiki zamandaki durumumuzu etkilemektedir ancak Adler, motivasyonu mekanik olarak geçmişe yönlendirmek yerine geleceğe doğru hareket etme meselesi olarak görür. Hedeflerimize, amaçlarımıza, ideallerimize yöneliyor olduğumuzu belirtmiştir (Boeree, 1997: 7).

Adler bireyin eşsizliğine inandiğı için kişilik sınıflandırmalarından kaçınmıştır. Ancak eğitimsel anlamda önemli olduğunu düşündüğü için dört ayrı yaşam şekli üzerinde durmuştur. Yine de bu sınıflandırmaların herkes için geçerli olamayabileceğini belirtmiştir (Kararımak ve Aydoğan, 2017: 166-167):

1. **Baskın tip:** Bu özelliğe sahip bireylerin yaşamdaki tek arayışlarının güçlü hissetmek olduğunu belirtmiştir. Bu kişilerin sosyal ilgileri düşük olduğundan aktif bir şekilde g peşinde koşabilirler.
2. **Alıcı tip:** evresindeki bireylere bağımlı olan ve bu kişiler tarafından korunma ihtiyaı hisseden bireylerdir.
3. **Kaman tip:** Yaşamda karşılaştıkları güçlüklerle mücadele etmekte zorlanan ve herhangi bir şey yapmayan bireylerdir.

Bahsedilen üç ayrı yaşam stiline de sahip bireylerin toplumla bütünleşmemiş oldukları söylenebilir.

4. **Sosyal olarak faydalı tip:** Yaşam enerjileri yüksek ve sosyal olarak ilgi düzeyleri oldukça fazladır. Başkalarının ihtiyaçları bu bireyler için önemli olup, toplumla uyum sorunları bulunmamakla birlikte, toplumun refah ve iyileşmesini önemserler.

2.1.2.3. Analitik Psikoloji-Carl Gustav Jung

Jung'a göre ruhsal yapının işleyişinde üç temel ilke söz konusudur. Bunlar; karşıtlar ilkesi, eşdeğerlik ilkesi ve entropi (eş-yayımlı) ilkeleridir. Karşıtlar ilkesine göre, bilinçte var olan özellik veya duygu zıt yönde varlığını bilinçdışında da sürdürmektedir. İkinci ilke olan eşdeğerlik ilkesine göre, sistem içerisinde enerji asla yok olmaz, örneğin bilinçli egodan kişisel bilinçdışına veya kolektif bilinçdışına aktarılabilir. Üçüncü ilke olan entropi ilkesine göre de, enerjinin aktarılma yönü tarif edilmektedir. Entropi ilkesine göre, ruhsal yapı içerisinde yer alan enerji dağılımı ayarlanır ve dengeli bir sistem oluşturulmaya çalışılır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 69).

Jung'a göre bir kuram insanı tüm yönleriyle ele almalıdır, bu yüzden Jung kuramında bu bütünlüğü "psişe" kavramıyla ifade etmiştir. Bireyin bilinçli ve bilinçsiz tüm duygu, davranış ve düşünceleri bu kavram içerisinde toplanmaktadır. Psişeyi harekete geçiren enerjiyi de "psişik enerji" olarak tanımlamıştır (Derin, 2017: 115-120). Jung insan kişiliğinde üç psişik seviye görmüştür. Bilinç ve bilinçdışı seviyeleri ancak Jung bilinçdışı seviyesini iki kategoriye ayırmıştır: kişisel bilinçdışı ve kolektif bilinçdışı (Adamski, 2011: 563-571).

Kollektif bir bilinçdışının hipotezi, insanların ilk başta garip buldukları ancak yakında tanıdık kavramlar olarak sahip oldukları ve kullandıkları fikir sınıfına aittir. Genel olarak bilinçdışı kavramında durum böyledir. Bilinçdışının az çok yüzeysel tabakası şüphesiz ki kişiseldir. Jung buna kişisel bilinçdışı demiştir. Ancak bu kişisel bilinçdışı, kişisel deneyimden kaynaklanmayan ve kişisel bir kazanım değil, doğuştan gelen daha derin bir katmana dayanır. Bu daha derin katmana kolektif bilinçdışı demiştir. "Kollektif" terimini seçmiş çünkü bilinçaltının bu kısmı bireysel değil evrensel; kişisel ruhun aksine, her yerde ve tüm bireylerde aşağı yukarı aynı olan içerik ve davranış biçimlerine sahiptir (Jung, 1968: 22-24).

Jung'a göre kişilik iki tutum içermektedir bunlar; içedönüklük ve dışadönüklüktür. Dışadönüklükte psişik enerji dış dünyaya yönelirken, içedönüklükte ise bu enerji bireyin iç dünyasına yönelmiştir. İçedönüklük ve dışadönüklük konusunda gözden kaçırılmaması gereken nokta ise her iki ayrı tutumun da her insan da farklı boyutlarda varlığıdır. Ancak bir tutumun diğerine göre baskınlığı durumu söz konusudur (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 81). Bunların dışında, Jung ayrıca dört zihinsel işlev tanımlamıştır: algılama, düşünme,

hissetme ve sezgi. Algı bize bir şeyin var olduğunu söyler; düşünme bize "neyin" var olduğunu söyler; duygu, bir şeyin hoş veya tatsız olup olmadığına karar vermemizi sağlar ve son olarak, sezgi, belirli bir durumda bulunan olasılıkların algılanmasıdır. Jung, bilinçliliğimizin bu dört işlevden aldığımız içerikten oluştuğu görüşünderken, bireysel bilinçdışının ise bastırılmış içerikten oluştuğunu belirtmiştir. Ancak kolektif bilinçdışı, içgüdülerden (biyolojik olarak şartlandırılmış tepki kalıpları) ve atalarımızdan fiziksel olarak miras alınan arketiplerden veya sembollerden, işaretlerden, davranış kalıplarından, düşünme ve deneyimlerden oluşur. Jung açısından, arketip, insani gelişmeyi belirleyen orijinal, ana fikir ve belirli bir model anlamına gelir, kalıtsal olarak aktarılan düşünce kalıpları olarak belirtilebilir yani biçimsel içeriğe sahiptirler (Adamski, 2011: 563-571).

Arketipler bilinçte hiçbir zaman var olmazlar ancak kolektif bilinçdışından aktarılır ve yansıtılırlar (Derin, 2017: 115-120). Jung'a göre, her çocuğun arketipik genetik potansiyeli vardır, bu olmadan "programlama" imkansızdır. Bu nedenle, ortak seçimi, dünyayı algılama ve değerlendirme yolları, tutumlar, fikirler ve kültürel normlar gibi sosyal temaslarla ilişkili tüm ritüeller arketiplerin rolü ile ilişkilidir. Çünkü bunlar tipik ve sonsuza kadar tekrarlayan insan davranışlarıdır. Arketipler insanlığın ortak mirasıdır. Sadece insan davranışını belirlemekle kalmazlar, aynı zamanda insan kişiliğini de dönüştürebilirler ve tamamen hakim olabilirler, kontrol edebilir ve hatta yok edebilirler. Çünkü arketip, hem zihinsel bir form veren bazı unsurları düzenleyen bir faktör hem de güdüdür (Adamski, 2011: 563-571). Arketiplerin en önemlisi, kişiliğin doluluğunu simgeleyen bendir. Bilincin merkezinde yer alan ve insanın sevdiği yönlerini barındırır. Ben ya da benlik insanın hem bilinç hemde bilinçdışı süreçlerini barındırmakta ve kişiliğimizde yer alan zıt kutupları (bilinç-bilinçdışı, anima-animus gibi) birleştiren bir çember görevi görür (Derin, 2017: 115-120).

Başka bir arketip ise egodur. Bilincin ve bilinçaltının toplam içeriğine dayanır. Ego, tabanı ve sınırları olan bilincin referans noktasıdır - benliğe bağlıdır ve bunun bir parçasıdır. İnsan üzerinde en güçlü etkiye sahip arketipler şunlardır: persona, gölge ve anima / animus. O kadar güçlüdürler ki, kişiliğin ayrı ve farklı unsurları olarak ele alınmalıdırlar. Gölgenin arketipleri kişiliğin olumsuz bir yönüdür; kolektif bilinçaltında kaynağı vardır ve içgüdülerden türetilmiştir. Bir erkeğin bir kadının arketipine anima, bir kadında bir erkeğin arketipine animus denir. Anima ve animus, kadınlık ve erkeklik hakkında kolektif kavramlardır. Karşı cinsin özelliklerini de tasvir etmektedirler. Arketiplerin sonuncusu, dışa bakan personanın arketipidir. Dış dünya ile iletişim

kurmamızı sağlar. Kişinin dış koşullara adaptasyonu zihinsel sağlığı teşvik eder, ancak sadece farkında olduğumuzda mümkündür (Adamski, 2011: 563-571).

2.1.2.4. Psikososyal Kuram: E. Erikson

Erik Erikson, bebeklikten yetişkinliğe sekiz aşamadan oluşan psikanalitik bir psikososyal gelişim teorisi önermiştir. Her aşamada kişi, kişilik gelişimi için olumlu veya olumsuz bir sonucu olabilecek bir psikososyal kriz yaşar. Erikson'a göre, ego, doğada belirgin bir şekilde sosyal olan krizleri başarıyla çözdüğü için gelişir. Bunlar, başkalarına güven duygusu oluşturmayı, toplumda bir kimlik duygusu geliştirmeyi ve gelecek nesillerin geleceğe hazırlanmasına yardımcı olmayı içerir. Bir aşamayı başarılı bir şekilde tamamlayamamak, daha sonraki aşamaları tamamlama yeteneğinin azalmasına ve dolayısıyla daha sağlıklı bir kişiliğe ve benlik duygusuna neden olabilir. Ancak bu aşamalar daha sonra başarıyla çözülebilir (McLeod, 2008: 1).

1. Güven ve güvensizlik:

İlk aşama klasik psikanalitik kuramdaki oral döneme karşılık gelir ve genellikle yaşamın ilk yılına kadar uzanır. Bir çocuğun dünyaya, diğer insanlara ve kendisine güvenme derecesi, büyük ölçüde aldığı bakımın kalitesine bağlıdır (Elkind, 1970: 1). Dünya güvenli bir yer mi, yoksa gerçekleşmesini bekleyen öngörülemeyen olay ve kazalarla mı dolu? Erikson'ın ilk psikososyal krizi hayatın ilk yılında (Freud'un oral psikoseksüel gelişim aşaması gibi) gerçekleşir. Bu aşamada bebek yaşadıkları dünyadan emin değildir. Bu belirsizlik duygularını gidermek için bebek stabilize ve bakım tutarlılığı için birincil bakıcısına bakar. Bu aşamadaki başarı umut erdemine yol açacaktır. Bir güven duygusu geliştirerek, bebek yeni krizler ortaya çıktıkça, diğer insanların da bir destek kaynağı olacağına dair gerçek bir olasılık olduğunu umabilir. Umut erdemini elde edememek korkunun gelişmesine yol açacaktır (McLeod, 2008: 2-6).

2. Özerklik ve Utanç, Şüphe:

İkinci aşama, yaşamın ikinci ve üçüncü yıllarını, Freudcu teorinin anal dönemine denk gelmektedir (Elkind, 1970: 2). Çocuk fiziksel olarak gelişir ve daha hareketli hale gelir. 18 ay ve üç yaş arasındaki çocuklar, annelerinden uzaklaşarak, hangi oyuncakıyla oynayacağını seçerek ve ne giymeyi, yemeyi vb. seçtiklerini belirleyerek bağımsızlıklarını savunmaya başlarlar. Ebeveyn tarafından hassas bir denge gerekir. Çocuk için her şeyi yapmamaya çalışmalılar, ancak çocuk belirli bir görevde başarısız olursa, çocuğu başarısızlıklar ve kazalar için (özellikle tuvalet eğitimi sırasında) eleştirmemelidir. Amaç,

“benlik saygısı kaybı olmadan kendini kontrol etmek” olmalıdır. Bu aşamadaki başarı iradenin erdemine yol açacaktır (McLeod, 2008: 2-6).

3. Girişim ve Suçluluk:

Klasik psikanalizin genital aşamasına denk gelmektedir (Elkind, 1970: 3). Üç yaş civarında ve beş yaşına kadar devam eden çocuklar kendilerini daha sık savunurlar. Bunlar, bir çocuğun hayatında özellikle canlı, hızlı gelişen yıllardır. Çocuk, çocuğu korumak için ebeveynlerin sık sık durdurmaya çalışacağı girişimler yapabilir. Çocuk için tehlike, ebeveynlerin çocuğu cezalandırma ve girişimlerini çok fazla kısıtlama eğiliminde olmasıdır. İnişiyatif ve suçluluk arasında sağlıklı bir denge önemlidir. Bu aşamadaki başarı, amaç erdemine yol açacaktır (McLeod, 2008: 2-6).

4. Yeterlilik ve aşıklık:

Klasik psikanaliz tarafından Latant (Gizil) aşaması olarak tanımlanır (Elkind, 1970: 3). Evre, beş ve on bir yaş arasındaki çocukluk döneminde ortaya çıkar. Bu aşamada çocuğun akran grubu daha fazla önem kazanacak ve çocuğun özgüveninin ana kaynağı haline gelecektir. Çocuk artık toplum tarafından değer verilen belirli yetkinlikleri göstererek onay kazanma ihtiyacı duyuyor ve başarılarında gurur duygusu geliştirmeye başlayacaktır. Bu aşamadaki başarı yeterlilik erdemine yol açacaktır (McLeod, 2008: 3-6).

5. Kimlik ve rol karmaşası:

Çocuk ergenlik dönemine girdiğinde (Beşinci aşama- kabaca on iki ila on sekiz yaş arası), geleneksel psikanalitik teoriye göre, erken çocukluk döneminde aile-romantizm sorununun yeniden uyanmasıyla karşılaşır. Sorunu çözme aracı, kendi neslinin romantik bir ortağını aramak ve bulmaktır (Elkind, 1970: 5). Beşinci aşama kimlik ve rol karmaşasıdır. Bu aşamada ergenler, kişisel değerlerin, inançların ve hedeflerin yoğun bir şekilde araştırılması yoluyla bir öz ve kişisel kimlik duygusu ararlar. Erikson, ergenlerin değişiklikleri adapte edip “büyüyene” kadar vücutları hakkında bir süre rahatsız hissedebileceğini iddia etmiştir. Bu aşamadaki başarı, gerçeklik erdemine yol açacaktır. Rol karmaşası veya kimlik krizine yanıt olarak, ergen farklı yaşam tarzlarını denemeye başlayabilir (örn. iş, eğitim veya siyasi faaliyetler). Ayrıca birisini kimliğe zorlamak, olumsuz bir kimlik oluşturma şeklinde ve bu mutsuzluk hissine ek olarak isyanla sonuçlanabilir (McLeod, 2008: 3-6).

6. Samimiyet ve izolasyon:

Bu aşama ve bundan sonra anlatılan aşamalar için klasik psikanalizin söyleyecek yeni ya da önemli bir yanı yoktur (Elkind, 1970: 13). Genç yetişkinlikte (18 ila 40 yaş) ortaya çıkarak, kendimizi başkalarıyla daha yakından paylaşmaya başlarız. Bir aile üyesi dışında biriyle daha uzun süreli taahhütlere yol açan ilişkileri araştırırız. Bu aşamanın başarıyla tamamlanması, bir ilişkide rahatlığa, bağlılık, güvenlik ve bakım hissine yol açabilir. Samimiyetten kaçınmak, bağlılık ve ilişkilerden korkmak tecrit, yalnızlık ve bazen depresyona yol açabilir. Bu aşamadaki başarı sevginin erdemine yol açacaktır (McLeod, 2008: 3-6).

7. Üretkenlik ve durgunluk:

Orta yetişkinlikte (40 ila 65 yaş arası), kariyerimizi kurarız, bir ilişki içine yerleşiriz, kendi ailelerimizi kurarız ve daha büyük resmin bir parçası olma duygusu geliştiririz. Çocuklarımızı yetiştirmek, işte üretken olmak ve toplum faaliyetlerine ve organizasyonlarına katılmak suretiyle topluma geri vermekteyizdir. Bu hedeflere ulaşamadığımız zaman durgunlaşır ve verimsiz oluruz. Bu aşamadaki başarı, bakım erdemine yol açacaktır.

8. Ego bütünlüğü ve umutsuzluk:

Yaşlandıkça (65 yaş üstü) ve yaşlı vatandaş olduktan sonra üretkenliğimizi yavaşlatma ve emekli bir insan olarak hayatı keşfetme eğilimindeyiz. Bu süre zarfında başarılarımızı düşünüyor ve kendimizi başarılı bir yaşam sürdürdüğümüzde dürüstlük geliştirebiliyoruz. Erik Erikson, hayatlarımızı verimsiz olarak gördüğümüz, geçmişimiz hakkında suçluluk hissettiğimiz veya yaşam hedeflerimize ulaşmadığımızı hissettiğimizde, yaşamdan memnun olmadığımızı ve umutsuzluk geliştirdiğimize, genellikle depresyon ve umutsuzluğa yol açtığımızı inanmaktadır. Bu aşamadaki başarı bilgeliğin erdemine yol açacaktır. Bilgelik, bir kişinin hayatını kapanma ve bütünlük duygusu ile geriye bakmasını ve ayrıca korkusuz ölümü kabul etmesini sağlar (McLeod, 2008: 3-6).

2.1.2.5. Kişiler Arası İlişkiler Kuramı: Harry Stack Sullivan

Sullivan için kişilik araştırmalarında özne durumunda olan birey değil, kişiler arası durumlardır. Ayrıca Sullivan tarafından 1953 yılında yapılan tanımda da kişilik, insan yaşamının tanımı olan, tekrar eden kişiler arası durumlar örüntüleri olarak tanımlanmıştır (Ulaş, 2017: 235).

Sullivan bugün “psikiyatri kişilerarası teorisi” olarak bilinen yeni bir bakış açısı yaratmıştır. Psikiyatri ve sosyal psikolojiyi birleştirmek için daha önce hiç böyle bir girişimde bulunulmamıştır. Kişilik teorisi böyle bir birleşmenin ürünüdür ve sosyal bilimlerle tanışması ve kullanımı ile büyük ölçüde zenginleştirilmiştir. Sullivan, kişiliğin yalnızca gözlemlenebilir sosyal etkileşimin gerçekliği dışında tamamen varsayımsal olmasına izin vermeye istekli olsa da, bunun bir dizi kişilerarası alanda meydana gelen çeşitli süreçlerin dinamik bir merkezi olduğunu iddia etmiştir. O halde bu süreçler dinamizm, kişileştirme, öz sistem ve bilişsel süreçlerdir. Bu “dinamizm” genel kişilik teorisinde anahtar bir kavramdır. Kişilerarası ilişkilerdeki en küçük çalışma birimi “dinamizm” olarak adlandırdığı şeydir. Gerçek bir eylem veya zihinsel deneyim olan herhangi bir davranış birimi anlamına gelen bir enerji aktarımı oluşturur. Bunlar, kişinin ağız, eller, kollar, bacaklar gibi fiziksel bedenini içeren alışılmış hareket yolları haline gelir (Morgan, 2014: 1-6).

Gerilimlerin bir ihtiyacı karşılamak üzere davranışlara dönüşmesine enerji dönüşümü denir. Enerji dönüşümleri hayat boyunca bir bireyi tanımlamaya yarayan tipik davranış modelleri olarak ortaya çıkarlar. İşte bu davranış modelleri dinamikler olarak adlandırılır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 139).

Kişileştirmeler, bireyin kendisinin veya başka bir kişinin sahip olduğu bir imajdan oluşur. İhtiyaç memnuniyeti ve endişe ile deneyimden büyüyen duygu, tutum ve kavramların bir kompleksidir ve örneğin Sullivan örnek olarak sık sık “iyi anne”, “kötü anne” ve “aşırı koruyucu anne” den bahseder. Benlik sistemi kişilik yapısı için çok önemli olan bir başka dinamizmdir. Bireyi kaygıdan korumak için bir güvenlik önlemi olarak işlev görür. Gerçek veya potansiyel kaygıyı önlemek veya en aza indirmek için, kişi davranışları üzerinde çeşitli koruyucu önlemler ve denetleyici kontroller benimser. Sullivan’ın kişilik kuramındaki rolüne benzersiz katkısı, deneyimlerin üç katlı bir sınıflandırma geliştirmesiyle ilgilidir, prototaksik, parataksik ve sintaksik. Bazen “deneyim türleri” ve bazen de “biliş türleri” olarak adlandırılan kişilik ilişkilerinin bu üçlü temeli yakından ilgilenmeye değer görülmüştür. Yaşamın başlangıcında gerçekliği deneyimlemenin en basit ve en temel yolu Sullivan’ın prototaksik mod olarak adlandırdığı şeydir. Esasen, aralarında gerekli herhangi bir bağlantı olmadan duyuların, duyguların ve görüntülerin akışından, bir tür “bilinç akışı” ndan oluşur. Parataksik düşünme tarzının ise Sullivan, aynı zamanda meydana gelen, ancak mantıksal olarak ilişkili olmayan olaylar arasındaki nedensel ilişkileri görmekten ibaret olduğunu açıklıyor. Son olarak, üçüncü ve en gelişmiş

deneyim tarzına sintaksik denir ve mantıksal, analitik düşünceye karşılık gelir. Sintaksik gerçeklik deneyimi, fiziksel ve mekânsal nedensellik anlama yeteneğini ve etkilerinin bilgisinden kaynaklanan nedenleri tahmin etme yeteneğini varsayar (Morgan, 2014: 1-6).

2.1.2.6. Psikanalitik Sosyal Kuram- Karen Horney

Horney'e göre çocukluk dönemi ve sosyal ve kültürel koşullar bireyin kişiliğinin gelişmesinde oldukça önemli role sahiptir. Çocukluk döneminde sevgi ve şefkat ihtiyacı karşılanmayan bireylerde ebeveynlerine karşı temel düşmanlık duyguları gelişebileceği belirtilmektedir. Bunun sonucu olarak da bu bireyler temel kaygı duygusunu yaşarlar. Temel kaygı ile mücadele etmek için bireyler üç farklı yola başvururken, nevroitikler bu yollardan sadece bir tanesine sıkı sıkıya bağlanırlar. Horney kişiliğin gelişiminde çocukluk yıllarına yaptığı vurgunun yanı sıra, yaşanan iç (intrapşik) çatışmaların da rolüne vurgu yapmıştır. İç çatışmaların kaynağı olarak da kişiler arası ilişkilerin önemine vurgu yapılmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 92-98).

Horney, Freud ve Jung'dan farklı olarak, çatışmanın bireyin doğası üzerine inşa edildiğini ve bu nedenle kaçınılmaz olduğunu iddia etmez. Çatışma sosyal koşulların sonucudur ve nevroitik hale gelmesi muhtemel olan kişinin çocukluk döneminde kültürel olarak belirlenmiş zorluklar yaşadığı söylenir. Çocuğun sevgi dolu, hoşgörülü, sıcak bir ortamda yetiştirilmesi durumunda çatışmalar ve sorunlar önlenir veya çözülebilir olarak görülür. Horney'e göre, uyarlanabilir büyüme, kişinin genetik ve bireysel doğasının kendini gerçekleştirme yönündeki eşsiz potansiyellerinin özgürce gelişmesidir. Kendini gerçekleştirme süreçleri çocuğun kendine ve başkalarına olan güven gelişimine bağlıdır. Horney'in formülasyonu, çocuğun başkalarıyla olan ilişkisinin kendini gerçekleştirme sürecini nasıl kolaylaştırdığı veya engellediğine odaklanır. Sağlıklı insan bağlantılarını geliştirirken, üç temel şekilden yararlanmayı öğrenir: (1) insanlara doğru hareket etmek ya da sevgi istemek ve şefkat vermek, (2) insanlara karşı hareket etmek ya da savaşmak ve (3) insanlardan uzaklaşmak ya da kendini uzak tutma yeteneği. Bu üç ilişki tarzı, adaptasyon ve iyi insan ilişkileri için gerekli tamamlayıcı kapasitelerdir. Her yaşam, belirli yaşam durumları göz önüne alındığında, az çok uygun olarak görülebilir (Feiring, 1983: 1-7).

Çoğu çocuk stresle baş etmek için her üç modu da kullanabilirken, diğerlerinin uygun, esnek bir şekilde, uzağa ve karşı hareket etme yeteneklerini (değişen derecelerde) engelleyen temel kaygı yaşadıklarına inanılmaktadır. Temel kaygı veya kısaca, düşmanca bir dünyada yalnız kalma ve terk edilme korkusu, büyük ölçüde mevcut ebeveynlere

bağımlılık ve onlara karşı isyan arasındaki bir çatışmadan kaynaklanır. Birey, yakınındaki insanların davranışlarını benimseyerek temel kaygıyı hafifletmeye çalışabilir. Bu tarz "her zaman başkalarına teslim olursam beni sevecekler ve bana zarar vermeyecekleri" önermesine dayanmaktadır. Bu stili kullanan bireyler bağımlı, güvensiz, çaresiz, kendi kendine yeten, pasif, itaatkâr olarak tanımlanır. Bireyin temel kaygıyı hafifletmeye çalışmasının bir başka yolu, insanlara karşı hareket etme davranış biçimini benimsemektir. Bu tarz "eğer büyük, güçlü ve savaşabilirsem bana zarar veremezsin" önermesine dayanır. Bu stili kullanan kişiler, saldırgan, hırslı, düşmanca, öfkeli, başkalarına güvensiz, talepkar, kibirli ve kendini ağırlaştırmaya eğilimli olarak tanımlanır. Horney tarafından tanımlanan üçüncü davranış tarzı diğerlerinden uzaklaşmaktadır "eğer geri çekilerek uzak durursam, bana zarar veremezsiniz" temel inancını ifade etmektedir. Bu kişiler müstakil, izole ve başkalarının onları kontrol etme veya etkileme girişimlerine aşırı duyarlı olarak tanımlanır (Feiring, 1983: 1-7).

Normal insanlarda benlik imajı, yetenek, potansiyel, zayıflık ve amaç gibi diğer bireylerle olan ilişkilerin gerçekçi bir ifadesi üzerine kurulu olduğundan kişiliğe bütünlük anlamı katmaktadır. Ancak nevrotik bireyler uyumsuzluk ve aykırılık ile tanımlanan çatışma yaşayan bireyler olarak tanımlanabileceğinden, onlar da normal insanlar gibi ideal benlik imajları ile kişiliklerini birleştirmek isteseler de başarısız olurlar, bunun nedeni ise gerçekçi olmayan beklentiler ve gerçekte var olmayan güçlü kişisel özelliklerinin varlığını kabul etmeleridir (Kızıldağ, 2017: 282).

2.1.2.7. Özgürlükten Kaçış Kuramı: Erich Fromm

Freud ve Marx'ın görüşlerinden oldukça etkilenen Fromm'un kişilik kuramı tarihsel, ekonomik, sosyolojik ve antropolojik faktörleri kapsamaktadır. Bireyin fizyolojik ihtiyaçlarının yanı sıra varoluşsal ihtiyaçları bulunduğunu da belirtmiş bu ihtiyaçların içgüdüsel olmadıkları için birey tarafından doyurulmalarının da güç olduğunu belirtmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 114-115).

Fromm 1964 yılında iki narsisizm biçimini tartışmıştır. İyi huylu ve kötü huylu. İyi huylu form, üretken bir yönelim ile yaşamla ilişkilidir ve ortaya çıkar. Sevinç, kendini tatmin etme, gurur ve narsistik şevk, kişinin emeğinin meyvelerinden türetilir. Verimlilik yaşamın hizmetindedir. İyi huylu narsisizm kendi kendini düzeltir çünkü narsisizmin nesnesi kişinin çalışmasıdır- malzemeler, süreç, hatta sonuç- ve narsisizm neşe ve yatırımla dengelenir. Kötü huylu narsizm ise gurur, neşe ve şerefine, üretilen herhangi bir şeyle

değil, sahip olduğu veya sahip olduğu şeylerden (beden, görünüş, servet, ev, iş) türetilmiş bir kişidir. Bu bir verimsizlik biçimidir ve narsisizmin iyi huylu biçiminde görülen “düzeltici unsur” dan yoksundur. Kişinin “büyüklüğü” kişinin sahip olduğu ve olmadığı şeyde yatar; bu nedenle, başkalarıyla ilişkili olma veya başkalarıyla bağlantı kurma ihtiyacı sınırlıdır (Itzkowitz, 2017: 81-92).

Fromm'un sosyal karakter kavramı onun psikanalitik teorileştirmesinde merkezi bir öneme sahiptir. Fromm, sosyal karakterin sosyal ve ekonomik yapılarla şekillendiğine inanıyordu. Burada, psikanalist ve sosyal psikolog olarak kariyeri boyunca varsaydığı üç sosyal karakter tipi bulunmaktadır. Otoriteryanizm: Fromm'un görüşüne göre, otorite kişinin sahip olduğu bir nitelik değildir. Aksine, bir kişinin başka bir kişiyi üstün olarak deneyimlemesi beklenen kişilerarası bir ilişkiyi ifade eder. Bazı durumlarda otorite kullanımı mantıklıdır ve öğrenci-öğretmen ilişkilerinde olduğu gibi her iki katılımcının da hizmetinde kullanılır. Bununla birlikte, diğer durumlarda, otorite, efendi-köle ilişkilerinde olduğu gibi, engelleyici veya baskıcıdır. Otoriter bir karaktere sahip insanlar dünyayı güce sahip olanlara ve güçsüz olanlara bölerler. Sevgi, hayranlık ve boyun eğmeye hazır olma gücü herhangi bir kişi veya kurum tarafından uyandırılır. Fromm, otoriter karakterlerin kendileri için istediklerine inandıkları her kaderi çekmeye istekli olmaları konusunda cesur olduklarını ileri sürmüştür. Pazarlayıcı Yönelme: Fromm, pazarlama yöneliminin, insanların benzersiz bireylerden ziyade meta olarak kendi deneyimlerinden kaynaklandığını varsaydı. Sonuç olarak, bireyin değeri en iyi, bireylerin satış için kişiliklerini sunduğu ekonomik bir değişim açısından anlaşılır. "Kazanan kişilikler", rekabetçi pazar ekonomisinin ihtiyaçlarını en mükemmel şekilde karşılayanlardır. Yıkıcılık: Fromm insanın yaşam için çabalamasından ve insanın yıkıcı dürtülerinden etkilendiğini yazdı. Fromm, yalnızca küçük bir azınlığın tamamen ölüsever olduğunu düşündü, örneğin, ırkçılar, teröristler, işkenceciler, savaş fanatikleri ve bazı katiller. Fromm ayrıca, tutkulu bir yaşam sevgisi açısından tanımladığı alternatif bir karakter yapısı olan yaşamseverliği varsayımıştır (Rasmussen ve Salhani, 2008: 202-223).

2.1.2.8. Diğer Psikanalitik Kuramlar-Ego Psikolojisi ve Nesne İlişkileri Kuramı-Anna Freud ve Melanie Klein

Freud'un çalışmalarının büyük çoğunluğu çocukluğun karanlık tarafları ile ilgiliyken, ortaya koymuş olduğu psişe katmanları ise ego psikologları tarafından çocukluğun başlangıç dönemlerinden itibaren incelenmesi olarak görülebilmektedir. Ego kuramcılarını diğer psikanalitik kuramların ayrılışından ve kendi bağımsızlıklarını ilan

eden kuramcılardan ayıran nokta ise Freud'un dürtü kuramına sadık kalması olmuştur. Anna Freud babasının güçlü bir takipçisi durumundaydı ve insan doğasına bakış açısı da Freud'un bakış açısı gibidir. Anna Freud'a göre yeni doğan birey haz ilkesi ile çalışmaktadır. Bireyin ihtiyaçlarının karşılanma derecesi gelecekteki varlığını etkileyecektir. Anna Freud'un kişilik gelişimi ile ilgili en fazla yer alan çalışmaları ise ego savunmaları konusunda olmuştur. Anna Freud, Sigmund Freud tarafından ortaya konan savunmaların dışında "tehditlerden kaçma yolu" olarak birey tarafından kullanılan mekanizmalar ortaya koymuştur (Avcı, 2017: 330-334).

Klein'in kuramında yaşam ve ölüm dürtüleri temel yürütücü güçler olarak ele alınmıştır ancak insan sadece dürtüleri ile boğuşmak zorunda kalan da değildir. Klein'e göre çocuğun dünyayı iyi veya kötü olarak yorumlamasının nedeni kendi içgüdüsel yapılanmasıdır (Avcı, 2017: 332). İç çatışmalar ve dürtüler yerine bireyin çocukluğunda önemli olan bireylerle olan ilişkileriyle ilgilenilir. Çocuğun ebeveynlerinin bilinçaltındaki yansımaları, anne ve baba yanında olmadığı zamanlarda bile çocuğun onlarla ilgi ve alaka kurduğu bir nesne görevindedir. Çocuğun ebeveynlerini ne şekilde içselleştirdiği ileriki dönemlerde ilişki kurduğu kişileri nasıl göreceği konusunda belirleyici olmaktadır. Anne ve babaya duyulan güven ve bağlılık, başka kişilerle ilişki kurma becerisini belirler (Burger, 2016: 222). Nesne ilişkileri kuramı analitik kurama bazı yeni kavramlar eklemiştir. Nesne: Hem dış dünyadaki insanlar hem de bu oluşan ilişkilerden kaynaklı içsel ruhsal nesnelere ya da temsilleri için kullanılır. Nesne İlişkileri: Kişinin dış dünyada yaşadıklarının kendi ruhsal dünyasındaki sonuçlarıdır. Bu kuramda ilk nesne ilişkisi anne memesi ile anne ile olan ilişkidir. Bölme: Ölüm ve yaşam içgüdüleri ile baş etmek isteyen bebeğin bu gerilimleri azaltmak için bölme kavramını kullanmaktadır yani bölme kaygıya karşı kullanılır. Yansıtma: Ölüm içgüdüsünün yarattığı kaygıyla bebeğin mücadele etme yöntemlerinden biridir. İçe Yansıtma: Karnını doyuran bir bebek için, bu duygularını memeye yansıtır ve bu bebek için iyi bir meme olur. Bu şekilde güzel ve kesintisiz beslenme tekrarlandıkça, iyi memenin içe yansıtılması da güvenli şekilde ortaya çıkacaktır. Yansıtmalı Özdeşim: Bu mekanizma bebeğin anne ile özdeşleşmesini ifade eder. Bilinç dışı fantezi: Zihinde dilin gelişiminden önce bile fantezilerin varlığına dair kanıtlar bulunduğu belirtilmektedir (Avcı, 2017: 338-341).

2.1.2.9. Davranışçı Kuram-B. F. Skinner

Psikolojiye bilimsel nitelikler kazandırmaya çalışan ilk davranışçılar fizikten büyük ölçüde etkilendiler ve hatta onları taklit ettiler (Bacanlı, 2016: 20-21):

- Bir kişinin öğrenmesi diğer canlıların öğrenmelerine benzer. Aynı prensipler, bir köpeğin öğrendiği şekilde bir kişinin öğrenmesi için de geçerlidir. Bu nedenle, davranışçılar tanımlarında organizma terimini ve terim tanımını kullanırlar, organizma hem insanları hem de hayvanları içerir.
- John Locke'un insan zihnini anlaması gibi, insan da doğuştan boş bir sayfa gibidir. Çevre onu şekillendirir.
- Öğrenme, fiziksel konular gibi ölçülebilir ve gözlemlenebilir olaylara odaklanarak incelenebilir.
- Çoğu davranışçı, insanların duygu, fikir, motivasyon gibi niteliklerinin doğrudan gözlemlenemeyeceği veya ölçülemeyeceğine ve bu nedenle bilimsel olarak ele alınamayacağına ve çalışılmayacağına inanmaktadır. Organizma bir "kara kutu" dur. İçeri giren (uyaran) ve kutudan gelen (reaksiyon) gelen şey ölçülebilir ve gözlemlenebilir. Ancak kutuda neler olduğu anlaşılabilir. Dolayısıyla, psikoloji konularına dahil edilmemiştir.
- Öğrenme ilkeleri, uyaran ve reaksiyon arasındaki bağlantıya dayanır.
- Davranışçılar öğrenme yerine koşullama terimini kullanırlar. Buna göre, organizma öğrenmede çevresel uyaranlarla koşullandırılır (belirli bir tepki vermek için). Böylece, bu tür bir öğrenme organizmanın kontrolünde gerçekleşir.
- Öğrenme kısa ve özet bir şekilde ifade edilebilir ve açıklanabilir. Tüm öğrenmeler basit ya da karmaşık olsun aynı basit kurallarla açıklanabilir.

Çok katı bir pozitivist olan Skinner, deneysel verilere büyük önem vermiştir. Pavlov doğal davranışlarda koşullandırma ile ilgilenirken, Skinner doğal olmayan davranışlarda koşullandırma ile ilgilenmeye başladı. Edimsel koşullama da hiçbir uyaran yoktur. Skinner, insan davranışlarının çoğunun edimsel davranışlar olduğuna inanıyordu ve davranış bilimi için yapılacak en iyi şeyin edimsel bir davranışın nasıl koşullandırılabilirliğini ve soluklanabileceğini bulmak olduğunu iddia etti.

Takviye programları ile ilgili çalışmalar başladığında, Skinner ilk önce düzenli aralıklarla takviye yapmayı tercih etti. Takviye her üç dakikada bir verildiğinde, sabit aralıklı takviye programı kullanılır. Çalışmalar, takviyeler arasında ne kadar az zaman

kalırsa, takviyenin o kadar verimli olduğunu göstermiştir. Her ayın başında işçilere maaş verilmesi bunun bir örneğidir. Ödeme, yapılan işe göre değil, o işe harcanan zamana göre yapılır. Bu gibi durumlarda, takviyeler arasındaki süre arttığında, reaksiyon hızı azalır. Sabit aralıklarla güçlendirilen bir davranış, sürekli olarak güçlendirilen bir davranışa kıyasla daha zor bir şekilde yok olur.

Skinner, takviye sonrası zamana göre davranışı dikkate alarak takviye çizelgelerini kullandı. Her üç dakikada bir takviye etmek yerine organizmanın her üç hareketini güçlendirmek *sabit oran* takviye programıdır. Günlük hayatta da kullanılan bu tür takviye programı, özellikle sanayide kullanılan parça oranlarında çalışmak için uygundur. Her on işten sonra ödeme alan bir işçi bu programa göre takviye alır. Bu oran programlarının aralık programlarından daha etkili olduğu kabul edilir.

Sabit takviye çizelgelerinin dışında *değişken takviye* çizelgeleri de vardır. *Değişken aralıklı* takviye programına göre, bir organizmanın davranışı değişken aralıklarla takviye edilir. Takviye bazen her üç, beş veya dört dakikada bir yapılır. Benzer şekilde, bazen dört bazen de beş davranışın pekiştirildiği durumlara *değişken oranlı* pekiştirme denir. Son takviye türü *rasgele takviyedir*. En etkili takviye programı rastgele takviyedir, çünkü takviyenin ne zaman gerçekleşeceği kesin değildir. Bu da organizmayı her zaman uyanık ve dikkatli yapar (Bacanlı, 2016: 24-26).

Cloninger (2004) tarafından belirtildiği şekliyle takviye programlarının davranışlar üzerindeki etkilerinin yanı sıra ceza kavramı da Skinner tarafından incelenmiştir. Ceza davranışı durdurmaktadır veya ortaya çıkma olasılığını azaltmaktadır. Ceza birinci ve ikinci tür cezadan oluşmaktadır. Birinci tür cezaya örnek olarak öğretmenin azarlaması veya vurmak verilebilir. İkinci tür cezaya ise ödevini yapmayan çocuğun arkadaşları ile sokağa çıkmaya izin verilmemesi gösterilebilir. Cezaların davranışı durdurma özelliği bulunurken, istenmeyen davranışı değiştirme de ise etkisi söz konusu değildir. Diğer bir olumsuz yönü ise bireyde korku, kaygı ve suçluluk gibi duygulara sebep olabilmektedir (Kocabaş, 2017: 369-370).

2.1.2.10. Bilişsel Kuram: Kişisel Yapılar Kuramı-George A. Kelly

Kişisel yapıların temel bir özelliği hem benzerliklerin hem de zıt unsurların (örneğin, bir durum veya olayın diğeri ile olan benzerlik ve farklılıkları) dahil edilmesidir. Sonuçları tahmin ederken, aynı zamanda üçüncü bir duruma benzer ve aksine iki deneyim seçiyoruz. Yapılar en az üç eleman içermeli ve genellikle daha fazla eleman içermelidir.

Kelly'nin temel varsayımı insanlara bilim adamı olarak atıfta bulunmasıdır. Kelly, her birimizin kendi olay beklentilerimizi tahmin etmeye ve doğrulamaya çalıştığımız için bilimsel bir şekilde davrandığına inanıyordu. İnsanlar, olayı nasıl yorumladıklarına dayanarak olayın bir yapısını oluşturur ve daha sonra bu tahmine göre hareket ederler (Cote, 1995: 7).

Bilim adamlarının teorileri olduğu gibi sıradan insanların da gerçeklik yapıları vardır. Bilim adamlarının hipotezleri gibi sıradan insanların da beklentileri vardır. Bilim adamlarının deney yaptığı gibi, sıradan insanlar da beklentilerini test eden davranışlarda bulunurlar. Bilim adamları teorilerini gerçeklere uyacak şekilde ayarladıkları gibi sıradan insanların gerçeklik anlayışları da deneyimlerinin temelleri üzerinde gelişir. Kelly teorisini temel bir önerme ve 11 sonuç (alt önerme) olarak organize etmiştir. Temel önermesi şöyle der: "Bir kişinin süreçleri psikolojik olarak olayları öngörme biçimleriyle kanalize edilir." Süreçlerle Kelly'nin anlatmak istediği şey, deneyimleriniz, düşünceleriniz, hisleriniz, davranışlarınız ve geride kalan her şey anlamına gelir. Tüm bunlar, sadece oradaki gerçekliğe göre değil, aynı zamanda dünyayı, diğer insanları ve kendinizi, zaman zaman, günlük ve yıllık tahmin etme çabalarınızla belirlenir (Boeree, 1997: 5).

11 ALT ÖNERME

Kişiler tarafından oluşturulan yapıların aracılığıyla geçmişten yola çıkarak olayları tahmin etme ve o yönde davranış geliştirme eğiliminde olurlar, bu temel varsayımın kapsadığı 11 alt önerme kısaca şu şekildedir (Uzer, 2017: 393):

1. Yapılandırma: Kişiler olayları tahmin ederken benzerlerini oluştururlar.
2. Bireysellik: Yapılandırma biçimleriyle insanlar arasında farklılıklar oluşur.
3. Örgütlenme: Bireyler olayları tahmin edebilmeyi kolaylaştırmak adına yapı sistemlerini yapılar arasında bir hiyerarşi olacak şekilde belirlerler.
4. İkililik: Bireylerin yapı sistemleri sınırlı sayıdaki iki kutuptan oluşur.
5. Seçim: Kişi iki kutuplu yapıda kendi sistemini genişletme ihtimali en yüksek seçeneği tercih eder.
6. Aralık: Bir yapı sadece sınırlı bir aralıkta yer alan durumu tahmin etmede uygundur.
7. Deneyim: Kişinin yapılandırma sisteminin zenginleşmesi için olayların tekrarını yapılandırma sayısının artışı gerekir.

8. Ayarlama: Bireyin yapılandırma sisteminin zenginliği ve çeşitliliği kişisel yapılarının geçirgenliği ile ilgilidir.
9. Bölümlendirme: Birey birbiri ile ilgisi olmayan yapılandırma alt sistemlerini de art arda kullanabilir.
10. Ortaklık: İki kişi arasındaki deneyim yapılandırmaları ne derece benzerse, bu kişilerin sahip olacakları psikolojik süreçler de o derece benzerlik gösterir.
11. Toplumsallık: Birey diğer bireyin yapılandırma süreçlerini anlamlandırabildiği sürece diğer kişinin de yer aldığı sosyal süreçte yer alabilir.

Kişisel yapılar kuramının eleştirisi aldığı noktalardan birisi de, duygulara yer vermediği yönündedir, ancak Kelly'e göre duygular var olan yapıların değişimleri aşamasında bireylerin yaşadığı deneyimlerdir ve geçiş yapıları olarak adlandırılmışlardır (Uzer, 2017: 394). Kelly, geleneksel kişilik değişkenlerinden bazılarını kişisel yapı teorisine uygulanabilirlikleri açısından yeniden tanımlamıştır (yeniden yapılandırmıştır).

Kişisel yapı teorisindeki *kaygı*, beklentiler başarısız olduğunda hissedilen duygu durumudur. Bu "hata", bireyin tüm yapı sisteminde şüphe uyandırabilir. Çekirdek rol yapısı, diğerleriyle ilişkili olarak benlik kavramının inşasını tanımlar. Kelly, eğer bir kişi çekirdek rol yapılarından uzaklaşırsa, ortaya çıkan hissin kendi öz imajıyla tutarsız olmak olduğunu belirtmiştir. *Suçluluk duygusu* kişinin kendisine ihanetinden kaynaklanır. Kelly'nin *saldırganlık* tanımı, mevcut alternatif sayısını artırmak için kendilerini yeni durumlara iten kişilere yöneliktir. Bu mutlaka olumsuz sosyal saldırganlık değil, bireyin yeni deneyimlerle yüzleşme fırsatlarını en üst düzeye çıkarmak için olabileceği her yerde olmasına neden olan bir saldırganlıktır (Cote, 1995: 16-17).

Birey kaygı yaratan belirsizliklerle karşı karşıyaysa ve bu durumun temel yapılarında değişikliğe neden olacağı beklentisi içine girerse bu durumda da *tehdit* ortaya çıkabilir. Bu durum kişinin sıkı sıkıya bağlı olduğu durumların değişeceği mesajını içermektedir (Uzer, 2017: 395).

Kelly'nin teorisine göre, her davranış aslında mevcut yapı sistemini test etme örneğidir. Çoğu günlük durumda, bu süreç çok sezgisel ve bilinçsizdir. Bireyler gerçeklikle ilgili otomatik varsayımlar yaparlar. Kelly sadece karmaşık ve iyi gelişmiş bir teori değil, aynı zamanda ona uyarlanmış bir teşhis aracı da önermiştir. Rep Testi (Rol Yapısı Repertuar Testi), Kişisel Yapı Teorisinin metodolojik bir tamamlayıcısı olarak oluşturulmuştur. Kelly'nin görüşüne göre, bir bireyin kişisel yapılarını öğrenmenin en

kolay yolu ona danışmak ve sormaktır. Bu nedenle test, belirli bir konuyla ilgili kişisel yapıları ortaya çıkarmak için kullanılabilir yapılandırılmış bir görüşme biçimindedir (Paszowska ve Kabzinska, 2012: 409).

2.1.2.11. İnsancıl Kuram: Carl Rogers ve Abraham Maslow

İnsancıl kuramlar bireyin doğuştan getirdiği sağlıklı ilerleme ve gelişim potansiyeline odaklanmışlardır. Bu yaklaşıma göre patolojinin nedeni olarak, patojenik olan çevre düzeninin bireyi olumsuz yönde etkilemesidir. Böyle bir olumsuz etkilenme sonucu bireyde çıkan sonuç ise, bireyin kim olduğu ve hayatında ne istediği konusunda belirsizliklerin ortaya çıkması ve kişinin anlamlı bir hayat sürdürememesidir (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 293).

2.1.2.12. Benlik Kuramı-Carl Rogers

Schultz'a (2013) göre, Rogers hümanist psikoterapiye öncülük etmiş ve "kişi merkezli" yaklaşıma odaklanan ilk terapistlerden biri olmuştur. Benlik Rogers'da kişilik çalışmasının çekirdeği haline gelmiştir. Bu nedenle, kendini gerçekleştirmek, geliştirmek ve sürdürmek için insanların doğuştan getirdikleri bir eğilimleri olduğunu düşünmüştür. Böylece tüm teorisinin kendini gerçekleştirme üzerine kurulu olduğu söylenebilir (Ahmad ve Tekke, 2015: 143).

Terapisinin amacı olarak Rogers, bir kişinin kendine değer duygularını arttırmak, ideal ve gerçek benlik arasındaki uyumsuzluk seviyesini azaltmak ve bir kişinin daha iyi işleyişine yardımcı olmaktır şeklinde belirtmektedir. Sorun ne olursa olsun, tüm bireylerin kendilerini kabul ettikleri ve kendilerine saygı duyduklarında, bir danışman tarafından belirli bir şey öğretilmeden gelişebileceğini önermektedir (Miller, 2012: 5).

Rogers'a göre kendini gerçekleştirme kavramı, bir organizmanın basit bir varlıktan karmaşık olana doğru büyüme, bağımlılıktan bağımsızlığa, katılıktan değişim ve ifade özgürlüğü sürecine geçme eğilimini ifade eder. Konsept, her insanın ihtiyaçları veya gerginliği azaltma eğilimini içerir, ancak organizmayı geliştiren faaliyetlerden kaynaklanan zevkleri ve memnuniyetleri de vurguladığı söylenebilir. Rogers tarafından da çalışmalarında yer alan öz-tutarlılık kavramı başlangıçta Lecky (1945) tarafından geliştirilmiştir. Lecky'ye göre, organizma zevk almak ve acıdan kaçınmak istemiyor, bunun yerine kendi öz yapısını korumaya çalışıyor şeklindedir. Birey, merkezi bireyin benliğinin değerinin artırılması olan bir değer sistemi geliştirir. Bireyler, kendi sistemini korumak için değerlerini ve işlevlerini düzenler. Bireyler, bu davranış kendileri için başka türlü

anlamsız olsa bile, benlik kavramlarıyla tutarlı şekilde davranırlar (Cervone ve Pervin, 2013: 177-179).

Gerçek benlik ile ideal benlik arasında uyumsuzluğun yaşandığı durumlarda birey kendisini zorlayan ve tehdit eden durumla karşılaşır ve kaygılı bir durum birey için oluşur. Bu durumlarda Rogers'ın kuramında savunma mekanizmaları olarak adlandırılan yadsıma ve algısal çarpıtma kullanılır. Yadsımada karşılaşılan tehdit görmezden gelinir ve algılama kısaca reddedilir. Algısal çarpıtmada ise karşılaşılan tehdit edici içeriğin yumuşatılarak daha az tehdit edici hale getirilmesi söz konusudur (Yıldız ve Kurt, 2017: 425).

Diğer insancıl kuramcılarının da belirttiği gibi Rogers'da, bireyin hayatında istediği doyum noktasına erişebilmek adına çaba sarf ettiğini belirtmiştir, bu düzeye erişebilen insanları da potansiyelini tam kullanan kişi olarak tanımlamıştır. Bu kişiler yeni deneyimlere açıktır, kendi duygularına güvenmeyi bilmektedir ve daha derin ve yoğun duygu yaşarlar (Burger, 2016: 425-426).

2.1.2.13. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı-Abraham Maslow

Tarihsel olarak, Abraham Maslow, çağdaş toplumdaki insan ihtiyaçları ve motivasyonunun çalışmasında ve artırılmasında açıkça görülebileceği gibi, insan psikolojisi alanındaki gelişmelere önemli katkılarda bulunan ünlü bir psikologdu. Abraham Maslow bireyler tarafından ihtiyaçlar hiyerarşisi olarak bilinen insan ihtiyaçları teorisini ortaya atmıştır (Aruma ve Hanachor, 2017: 15).

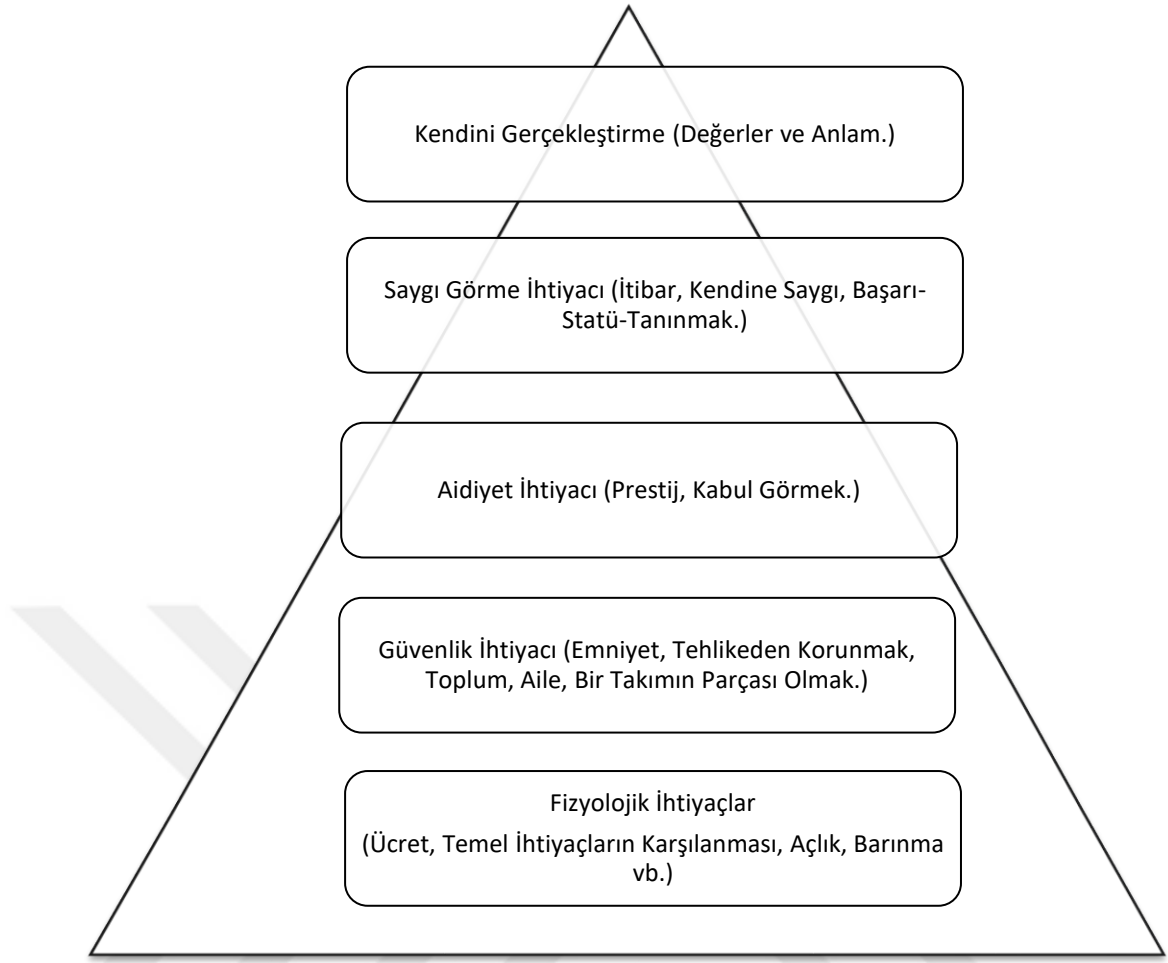
Gordon tarafından 1965 yılında ifade edildiği şekliyle, Abraham Maslow, bir kuruluşa ve çalışanlarının performansına da uygulanabilecek beş hiyerarşik ihtiyacı özetleyen bir teori önermiştir. Maslow'un teorisine göre, birincisinin talepleri karşılanana kadar ikinci ihtiyaç, ikincisi karşılanana kadar üçüncü ihtiyaca gerek duyulmamaktadır (Jerome, 2013: 41).

Maslow'un hiyerarşisindeki farklı ihtiyaç seviyeleri aşağıdaki şekillerde belirtilebilir:

1. Fizyolojik ihtiyaçlar: Motivasyon teorisinin başlangıç noktası olarak alınan ihtiyaçlar fizyolojik güdülerdir ve kuşkusuz bu fizyolojik ihtiyaçlar, tüm ihtiyaçların en güçlü olanıdır. Bunun özel olarak anlamı, hayattaki her şeyi aşırı bir şekilde eksik olan bireyde, en önemli motivasyon kaynağının diğerlerinden ziyade fizyolojik ihtiyaçlar olması muhtemeldir çünkü gıda, güvenlik, sevgi ve

saygınlıktan yoksun olan bir kişi, büyük olasılıkla gıdaya başka bir şeyden daha güçlü bir şekilde ihtiyaç duyacaktır. Tüm ihtiyaçlar karşılanmıyorsa ve organizmaya fizyolojik ihtiyaçlar hâkim olursa, diğer tüm ihtiyaçlar basitçe var olmayabilir veya arka plana itilebilmektedir (Maslow, 1943: 4-6). Bu ihtiyaçlar, gıda, hava, su ve barınak gibi temel biyolojik güdüleri karşılama ihtiyacını içermektedir. Maslow'a göre kuruluşlar, çalışanlara yeterli yaşam koşullarını karşılamalarını sağlayacak bir maaş sağlamalıdır. Buradaki gerekçe, herhangi bir aç çalışanın, organizasyonuna herhangi bir katkı sağlayamayacağıdır şeklinde belirtilebilir (Kaur, 2013: 1062).

2. Güvenlik ihtiyacı: Bu ikinci ihtiyaç seviyesini karşılamaktadır. Güvenlik ihtiyaçları fizyolojik ihtiyaçlar karşılandıktan sonra etkin hale gelebilmektedir. Herhangi bir tehdit veya zarar görme olasılığından arınmış güvenli bir çalışma ortamına ihtiyaç olduğunu ifade etmektedir. Gerekçe, zararsız bir ortamda çalışanların işlerini zarardan korkmadan yapmaları şeklinde açıklanabilir (Kaur, 2013: 1062).
3. Aidiyet ihtiyacı: Fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçları genel olarak karşılandığı takdirde üçüncü bir katman ortaya çıkmaya başlar. Arkadaşlara, bir sevgiliye, çocuklara, genel olarak sevgi dolu ilişkilere, hatta bir topluluk duygusuna olan ihtiyaç birey tarafından hissedilir. Olumsuz tarafından bakıldığında ise, yalnızlığa ve sosyal kaygılara karşı duyarlı hale gelebilen bir bireyle karşılaşılır (Boeree, 1998: 5).
4. Saygı görme ihtiyacı: Bu benlik saygısı ihtiyaçları, başarı, kabul ve statü duyguları ile sonuçlanan başkalarının tanınmasının yanı sıra kendine güven ile sonuçlanan benlik saygısını içerir. Maslow, ödülün bireyin işinin sonuçlarından doğduğunu ileri sürer. Bununla birlikte, buradaki tüm ödüller her zaman maddi, sosyal statü veya başarı ile ilgili olmayabilir (Lestari vd., 2018: 113).
5. Kendini gerçekleştirme: Tüm ihtiyaçlar, özellikle de en yüksek ihtiyaç karşılandığında kendini gerçekleştirme elde edilir. Kendini gerçekleştirme sabit bir durum değil, bitmeyen bir gelişme süreci olarak görülmelidir. Kendini gerçekleştirme, her bireyin çok fazla gizli potansiyele sahip olduğu fikrinden kaynaklanmaktadır: yani bireyin geliştirebileceği, ancak henüz yüzeye çıkmamış yetenekler veya yeterlilikler sahibi olabileceği anlamına gelmektedir (Heylighen, 1992: 41).



Şekil-2.1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Kişilik Kuramları-Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle (2017) isimli kitabın İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı bölümündeki bilgilerden yola çıkarak oluşturulmuştur (ss.433-435).

Maslow tarafından bu beş ihtiyaca ek olarak estetik, bilişsel ve nevrotik olmak üzere üç ihtiyaç daha tanımlanmıştır.

Estetik ihtiyaçlar: Estetik ihtiyaçların evrensel olmadığı söylenebilir. Bunun yanında her kültürde olabilecek kendini güzel ve estetik hissetme konusunda motive olunabileceği gerçeği mevcuttur.

Bilişsel ihtiyaçlar: Maslow tarafından 1970 yılında ifade edildiği gibi, bireylerin bilinmeyi anlamaya çalışmaları olarak ifade edilebilir. Daha önce ifade edilen beş ihtiyaç için de bilişsel ihtiyaçlar gereklidir.

Nevrotik ihtiyaçlar: Verimsiz ihtiyaçlar olarak tanımlanabilmektedir. Kişinin kendini gerçekleştirmesinde yapıcı bir tarafı yoktur. Bunlar doyurulamayan ihtiyaçlardan ötürü

ortaya çıkarlar. Örneğin para ve mülk sahibi olmak isteyen insanın henüz güvenlik ihtiyacı bile karşılanmamış olabilir (Yıldız ve Kurt, 2017: 437-438).

2.1.2.14. Varoluşçu Kuram-Rollo May

Varoluşçu psikolojinin kökenleri Kierkegaard'ın görüşlerine dayanmaktadır. Kierkegaard'a göre endüstri ötesi olarak bilinen toplumlarda bireylerin insanca özelliklerinden uzaklaşarak giderek nesne gibi görüldüğünü belirterek bu duruma karşı çıkmıştır. Kierkegaard'a göre insanı aktif ve iradesi olan varlık olarak kabul etmiştir. Özgürlük ve sorumluluk kavramı burada Kierkegaard ve daha sonraki düşünürler için de önemli olmuştur ve aralarındaki dengenin korunması önemli görülmüştür. Bireyler davranışlarının sorumluluğunu alarak özgürlük kazanırlar fakat özgürlük ve sorumluluğun kazanılması ve korunması konusunda kaygı ortaya çıkar (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 334).

May'e göre, psikoloji insanları kendi dünyalarını oluşturabilen öznel olarak düşünmelidir ve bu da psikolojinin, insanların özgürlük gibi benzersiz ve ayırt edici özelliklerini geliştirdikleri varoluşsal paradoksu anlamaya çalışması gerektiği anlamına gelmektedir (Castro, 2009: 465).

Varoluşçu kuramlara göre dünyada var olmanın dört tane yolu bulunmaktadır. İnsanoğlu bu dört aşamada da eş zamanlı olarak yer almaktadır. Bu dört yapı aynı zamanda kişilik gelişimine de etki etmektedir (Talu, 2017: 462).

Umwelt (veya biyolojik dürtülerin dünyası ve geçmiş veya dış belirleyiciler): İlk olarak bu kavram, insanın biyolojik çevresi, fiziksel dünya ile olan ilişkisini ifade eder. Bu, doğuştan gelen dürtüleri ve içgüdüleri de içerir.

Mitwelt (sosyal dünya): İnsanın çevresinde yer alan insanlarla olan ilişkisini kapsamaktadır (Kulpreyavat ve Nimanong, 2015: 41). İnsanlık sosyal dünya olmadan hayatta kalamayacağı için, Mitwelt bireyin hayatta kalmasını ve diğer ihtiyaçlarını sağlar. Sosyal dünya, farklı kimliklere sahip medeniyet ve kültür olarak, bireyler ve türler için besleyici olarak hizmet eder.

Eigenwelt (öznel dünya): Bu kavram, kişinin kendisiyle olan ilişkisini gösteren toplam öznel iç yaşamıdır (Pinto, 2012: 10). May tarafından 1983 yılında belirtildiği şekliyle öznel dünya, öz bilinç, öz saygı, kendine güven, duygu gibi insana ait kavramların yer aldığı ve dış dünyaya ait değerlendirmelerin yapıldığı yerdir. Bu kavram kendi varoluşuna ait bireyin farkındalığı ile ilgilidir.

Überwelt (olmak istediği dünyası): Deurzen-Smith tarafından eklenen bir kavramdır ve bireyin manevi ve dini değerlerle olan ilişkisini anlatan bir kavramdır. Dünya hakkındaki inançların önemini vurgulamak için kullanılmıştır (Talu, 2017: 463-464).

2.1.2.15. Ayırıcı Özellik Kuramı- Gordon W. Allport, Raymond B. Cattell, Robert R. Mccrae ve Paul T. Costa

Ayırıcı özellik kuramcıları nesnel ve güvenilir olan yeni bir arayış içine girmişlerdir, kişilik çalışmalarında yaptıkları ölçümlerin fen bilimindekiler gibi olduğu söylenebilir. Cervone ve Pervin tarafından 2016 yılında ifade edildiği gibi, özellik terimi iki anlamı kapsamaktadır: tutarlılık ve ayırt edicilik. Tutarlılık kavramıyla belirtilmek istenen özelliğin bireyde düzeni ifade ediyor olmasıdır. Tutarlılık zaman içinde düzenliliği ifade ederken diğer taraftan da durumdan bir başka duruma geçildiğinde bu düzenin kaybolmamasıdır. Kişilik özelliklerinde ayırt edicilik ise bir özelliğe sahip olup olmama durumunu ifade eder. Burger'e göre ayırıcı özellik kuramcılarının ilgilendiği konu kişinin belirli durumda nasıl davranacağını kestirebilmektir. Diğer bir ifadeyle, "birey bu durumda nasıl davranır?" sorusundan daha çok, "birey sahip olduğu bu özelliğin düzeyine göre bu durumda nasıl davranır?" sorusuna bulunan yanıt önemlidir (Şahin, 2017: 480-481).

2.1.2.15.1. Gordon Willard Allport

Allport tarafından belirtilen basit bir ifadeyle kişilik, bireyin davranışını etkileyebilecek içsel ve dışsal özelliklerin toplanması olarak tanımlanabilir. Yani bir kişinin kişiliğini değerlendirmek için; treytlar veya özellikleri birincil rolü oynamaktadır. Allport'a göre kişilik tanımı da: bireyin çevresine uyumunu sağlayan psikofiziksel sistemlerin dinamik organizasyonudur şeklindedir (Abdullah vd., 2016: 178).

Allport tarafından fırsatçı işlev olarak tanımlanan ve motive eden şey, biyolojik hayatta kalma ihtiyaçlarını karşılama eğilimidir. Fırsatçı işleyişin reaktif, geçmişe yönelik ve tabii ki biyolojik olarak nitelendirilebileceğini belirtmiştir.

Ancak Allport, fırsatçı işleyişin, insan davranışlarının çoğunu anlamada nispeten önemsiz olduğunu düşünmüştür. Allport'a göre hayatta yaptığımız şeylerin çoğu kim olduğumuz meselesi ile ilgilidir ve tanımlamış olduğu özel işlevler proaktif, geleceğe yönelik ve psikolojik olarak nitelendirilebilir. Bu yüzden kendilik (proprium) kelimesini tanımlamıştır (Boeree, 1998: 4-8).

Kendilik-Proprium:

Allport insanlar tarafından yaşamlarında önemli olarak kabul gören ve bireyin kişiliğinin merkezinde yer alan olumlu davranış ve özelliklere proprium adını vermiştir. Bu kelimenin kişiliğin bütününe oluşturmadığı söylenebilir çünkü olumsuz davranış ve özellikleri içermez ve aynı zamanda birey tarafından önemli olduğu düşünülmez. Allport tarafından bu kavramı oluşturan bireyin yaşamının farklı dönemlerinde gelişen yedi farklı yönü olduğu vurgulanmıştır (Boeree, 1998: 4-8):

1. Bedensel Kendilik Duygusu: allport bedensel duyumların birey için bir güvenlik dayanağı olduğunu belirtmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 255).

2. Öz kimlik duygusu: Bireyin yaşamının ilk iki yılında gelişir. Kendimizi geçmiş, şimdiki zaman ve geleceğe sahip olarak kabul ettiğimiz noktada bu farkındalık artar. Kendimizi diğerlerinden ayrı ve farklı olan bireysel varlıklar olarak görürüz. Çocuğun bir isminin olması da sürekliliği kavraması açısından önemlidir.

3. Öz saygı duygusu: İki ile dört yaşları arasında gelişir. Başkalarına ve kendimize değer verdiğimiz bildiğimiz bir zaman dilimini kapsar. Bu özellikle yetkinliklerimizin sürekli gelişmesine bağlıdır.

4. Öz Uzanım duygusu: Dört ila altı arasında gelişir. Çevremizdeki bazı şeyler, insanlar ve olayların da varlığımız için gerekli olan merkezi öneme sahip olduğunu kavrarız. "Benim", "bana" gibi kavramlar kullanılmaya başlanır ve anlamları kavranmış olur.

5. Kendilik imajı: Bu da birey dört ile altı yaş arasındayken gelişir. Bu, bireyin başkaları üzerinde yarattığı izlenimdir, cinsel kimliği de içeren sosyal saygı veya statü hissedilmeye ve algılanmaya başlanır. Vicdan, ideal benlik ve kişiliğin başlangıcı olarak görülmektedir.

6. Rasyonel başa çıkma benlik duygusu: Ağırlıklı olarak altıdan on ikiye kadar olan yıllarda öğrenilmektedir. Çocuk, yaşamın sorunları ile rasyonel ve etkili bir şekilde başa çıkma becerilerini geliştirmeye başlar.

7. Benlik arayışı: Genellikle on iki yaşından önce başlamaz. Bireyin hedefler, idealler, planlar, meslek seçimi, yön arama duygusu, amaç duygusu olarak bu benim dediği bir dönemdir. Allport'a göre, benlik arayışının doruk noktası, hayatının sahibi olduğunu söyleme yeteneğidir.

Treytler (ayırıcı özellik kavramı)

Davranışların özel ve ayırıcı yanlarına ulaşmak için kullanılan en eski psikolojik yaklaşım, kişilik testleri ile ulaşılabilecek belli sayıdaki treytlerin bir araya getirilmesidir. Zaten davranışlarımızın özellikleri ve ayırıcı özellikleri de treytler olarak kabul edilmiştir. Treyt kavramı betimleyici birçok sıfatı kapsamaktadır, örneğin “alçak gönüllülük”, “sosyallik” ve “samimilik” bunlardan bazılarıdır (Morgan, 2015: 287). Allport’un herkese uygulanabildiğini varsaydığı özelliklere genel ayırıcı özellikler adını vermiştir. Allport’a göre bireyi grup normlarına göre değerlendirmek esastır ancak, bireyi sınıflandırmaktansa bireyi kendi içinde anlamaya çalışmakta bir diğer yöntem olarak önermiştir (Burger, 2016: 238).

Psikolojik olgunluk

Allport’un zihinsel sağlık terimi olarak tanımlayabileceğimiz Psikolojik olgunluk İyi gelişmiş bir kendilik duygunuz olduğunu belirtir ve bu konuda Allport tarafından yedi özellik belirtilmiştir (Boeree, 1998: 4-6).

1. Kendine özgü olabilme ve sosyal ilişkilerde katılım gösterebilme.
2. Başkalarıyla sıcak ve güvenilir ilişkiler kurabilmek (örneğin güven, empati, gerçeklik, hoşgörü gibi).
3. Duygusal güven ve kendini kabul etme.
4. Gerçekçi algılama alışkanlıkları.
5. Problem çözme becerilerinin geliştirilmesi.
6. Kişinin kendi davranışına dışarıdan bakabilmesi ve kendine gülebilmeye yeteneğinin olması.
7. Belirli bir değer yönelimine sahip olma, farklılaşmış dinsel duyarlılık ve kişiselleştirilmiş bir vicdan dahil birleştirici bir yaşam felsefesine sahip olabilme.

İşlevsel özerklik

Allport, bir kişinin geçmişini anlamak için geçmişine çok fazla bakmaya gerek olmadığını düşünmektedir. Bu inanç, işlevsel özerklik kavramında en belirgin şekilde görülmektedir: Allport’a göre bugünkü güdülerimiz kökenlerinden bağımsızdır yani özerktir. İşlevsel özerklik Allport’a göre iki çeşittir: Birincisi fonksiyonel özerkliktir. Bu esasen alışkanlıklara atıfta bulunur. İkincisi ise Kazanılmış İşlevsel özerkliktir,

alışkanlıklardan biraz daha öz-yönelimli bir şey olduğu söylenebilir. Bireyin sahip olduğu değerler ve amaçları örnek olarak gösterilebilir (Boeree, 1998: 6-8).

2.1.2.15.2. Faktör Analitik Ayrıcı Özellik Kuramı- Raymond B. Cattell

Raymond Bernard Cattell kişilik alanındaki en önemli teorisyenlerden biriydi. Beş faktör kişilik kuramının da öncülerinden biri olarak gösterilmektedir. Horn'un 2000 yılında belirttiği şekliyle, Cattell'in kişilik teorisi, büyüklük ve kapsam açısından sadece Freud'inki ile kıyaslanabilir. Cattell'in bakış açısı ile kişilik, insanların belirli bir durumda davranış biçimidir. Bu perspektiften, bir dizi davranışa dayalı olarak kişilik özelliklerini çıkarmak mümkündür ve karşılıklı olarak, bir kişinin kişilik özellikleri hakkında bilgi sahibi olmakta belirli durumda nasıl davranacağını tahminde kullanılabilir (Primi vd., 2014: 29).

Treyt kavramının kişilik psikolojisinde kullanımının çoğu beş faktör modelinde veya Eysenck'in kişilik teorisinde bulunanlar gibi çok geniş özelliklere veya boyutlara işaret ettiği söylenebilir. Birincil treytlere (Temel kişilik özellikleri) tartışılması, Raymond Cattell'in çalışmalarıyla başlamıştır. Psikolojik açıdan sağlam ölçümlerle yetenek, motivasyon, kişilik ve ruh hali saptamalarıyla hayatın her alanındaki bireysel farklılıkları açıklamaya çalışmıştır (Matthews vd., 2009: 19-20).

Cattell, kişilik özelliklerinin çeşitliliğini ayırt etmek için değerli olan iki kavramsal ayırım sağlamıştır. Bu ayırma göre yüzey özellikleri ile kaynak özellikleri birbirinden ayrılmaktadır. Cattell'a göre yüzey ve kaynak özellikleri farklı analiz düzeylerini temsil etmektedir ve özellik kavramları arasında hiyerarşik ilişkiler olduğu fikrini savunmuştur. Ona göre yüzey özellikleri, kelimenin tam anlamıyla yüzeysel olan davranışsal eğilimleri temsil eder: Bu özellikler gözlemlenebilir. Özelliklerin bu birlikteliğini ve farklılıklarını ortaya çıkarmak için Cattell faktör analizi tekniğini kullanmıştır. Faktör analizi ile ortaya çıkardığı bu kaynak özellikler, Cattell'in kişilik teorisindeki temel kişilik yapılarını oluşturmuştur. Cattell çalışmaları sonucunda 16 kaynak özellik belirlemiştir (sıcakkanlılık, problem çözme, canlılık, kurallara bağlılık, strese dayanıklılık, girişkenlik, baskınlık, duyarlılık, ihtiyatlılık, soyut düşünme, kendini sorgulama, değişimlere açıklık, mükemmeliyetçilik, kendine yeterlik, gerginlik, ketumluk). 16 kaynak özelliği üç kategoriye ayırmıştır: yetenek özellikleri, mizaç özellikleri ve dinamik özellikler. Yetenek özellikleri, bireyin etkili bir şekilde çalışmasına izin veren beceri ve yetenekleri ifade eder. Mizaç özellikleri duygusal yaşamı ve davranış kalitesini içerir. Hızlı ve yavaş çalışma,

duygusal ve sakin olma ya da dürtüsel olarak ya da sadece müzakereden sonra hareket etme eğilimi mizaç niteliğindedir. Son olarak, dinamik özellikler bireyin çabalayan, motivasyonel yaşamını ilgilendirir. Az ya da çok motive olan bireyler dinamik özelliklerde farklılık gösterir (Cervone ve Pervin, 2013: 243).

2.1.2.15.3. Beş Faktör (Büyük Beşli) Kişilik Kuramı- Robert R. McCrae ve Paul T. Costa

Beş faktörlü kişilik modeli, genellikle “Büyük Beş” olarak adlandırılan beş geniş özellik boyutundan veya alandan oluşan bir gruptur ve Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Nevrotiklik (bazen kutupsal zıttı, Duygusal Denge olarak adlandırılır) ve Deneyime açıklık (bazen akıl olarak adlandırılır) bileşenlerinden oluşmaktadır (Soto ve Jackson, 2013: 1).

Birçok araştırmacı, Beş faktörlü Kişilik Modelinin (5FKM) yapısının, dili ve diğer kültürel farklılıkları aşan “biyolojik temelli evrensel bir yapısı” olduğunu savunmuştur. Altı kıtada 50'den fazla toplumda Beş faktörlü Kişilik Modelinin kültürler arası testleri, 5FKM'nin varlığını ve evrenselliğini desteklemiştir. Evrensel bir yapı, çok farklı kültür, tarih, ekonomi, sosyal yaşam, ideoloji ve diğer her türlü kültürel ve davranışsal ifade biçimine rağmen insanlardaki özellikler arasında tekdüze bir kovaryans önermektedir. 5FKM'ni destekleyen artan fikir birliğine rağmen, beş faktörlü bir yapı her yerde sağlam bir şekilde ortaya çıkmamaktadır ve bazı araştırmacılar belirli popülasyonlarda beşten fazla kişilik faktörü ortaya koymuştur (Rueden ve Kaplan, 2013: 354-355).

Farklı kültürlerdeki insanların, çok farklı diller kullansalar dahi, kişilik özelliklerindeki bireysel farklılıkları Büyük Beşe benzer şekilde gördüklerine dair artan kanıtlar vardır. Faktörlerden en az üçü kültürler ve dil grupları arasında sıklıkla bulunurken, diğer ikisi yaygın olarak bulunurken, sadece bazı diller ve kültürlere özgü faktörler de saptanmıştır. Ek olarak, bazı kişilik özellikleri görünüşte bireysel kültürlerle özgüdür ve özelliklerin önemi ve nasıl ifade edildikleri, kültürden kültüre ve zaman içinde aynı kültür içinde değişebilir. Bazı özelliklerin evrenselliği, genler ve evrim açısından biyolojik bir temele işaret eder; yani insan doğası dediğimiz şeyin bir parçasıdır. Özelliklerin ifade edilme biçimlerindeki farklılıklar ve bazı özelliklerin belirli kültürlerle özgü olmaması, kültürün belirli ortamlara uyum sağlamada önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Cervone ve Pervin, 2013: 271).

Aşağıda tanımlanan beş faktör, farklı yöntemler kullanılarak yürütülen çalışmalarda tekrar tekrar ortaya çıktıkları için, araştırma yapan kişiler tarafından bu faktörlere Büyük beşli adı verilmiştir (Burger, 2016: 251).

Sorumluluk: Bu özelliğe sahip bireylerin yaşamlarında sorumlu, bağımlı, dikkatli ve disiplinli kişiliğe sahip oldukları ifade edilebilir. Bazı araştırmacılara göre de bu özelliğe sahip bireylerin başarıya ulaşma yolunda istekli olan birey tipi olarak tanımlandığı görülmektedir. Bu özelliğin diğer ucunda ise dikkatsiz, organize olamamış, sorumsuz, disiplinsizlik özelliklerine sahip olan bireyler bulunmaktadır.

Nevrotiklik (Duygusal Denge): Bu tip bireyler yaşamlarında, güvenli, sakin, endişeli olmayan kişilik özelliklerini taşırlar. Bu özelliğin karşıtında olan bireyler ise, içe dönük, kararsız, endişeli ve mutsuz kişilerdir (Özkalp ve Kırel, 2003: 50). Bu özellik bir bireyin gerilimli durumlara dayanma gücü ile ilişkilidir. Bu bireylerde daha az seviyede aşırı tetikte bulunma hali gözlenir. Daha az seviyede olumsuz düşünme ve daha az sayıda olumsuz duyguları mevcuttur (Robbins ve Judge, 2013: 138-139).

Dışa dönüklük: Bu boyutun bir tarafında aşırı dışa dönük bireyler, diğer tarafında ise içe dönük bireyler yer alır. Dışa dönük bireyler fazlasıyla sosyal kişilerdir ve bununla birlikte enerjik, iyimser, sıcakkanlı, girişkendirler. Tahmin edilebileceği gibi araştırmalar, dışa dönük bireylerin içe dönüklere göre daha çok arkadaş edindikleri ve sosyal ortamlarda daha fazla zaman harcadıkları söylenebilir.

Deneyime açıklık: Bu boyutu oluşturan özellikler olarak; güçlü bir hayal gücü, yeni görüşleri kabullenme, çok yönlü düşünebilme kabiliyeti ve yeni şeyleri zihinsel olarak keşif vardır. Bu boyutta yüksek puan alan bireylerin, geleneklerin dışında bağımsız düşünceleri bulunmaktadır. Düşük puan alan bireyler ise yeni bir şey öğrenmektense bilineni tercih ederler. Bazı araştırmacıların bu boyuta “akıl” adı verdikleri görülmektedir fakat bu zeka kavramından farklıdır.

Uyumluluk: Yardımseverlik, güvenilir olmak ve şefkat gösterebilmek bu boyutta yüksek puan alanlara özgüdür. Diğer ucunda yer alan birey profili ise düşmanlık ve kuşkuculuk üzerine kuruludur. Uyumlu bireylerin iş birliğini rekabete tercih ettikleri söylenebilir. Uyumluluğu düşük insanlar, çıkarları için her yolu denerler (Burger, 2016: 254).

2.1.2.16. Biyolojik Kuram- Hans J. Eysenck

Eysenck'in teorisinin öncelikle fizyoloji ve genetik üzerine kurulu olduğu söylenebilir. Öğrenilmiş alışkanlıklara büyük önem veren bir davranışçı olmasına rağmen, kişilik farklılıklarını genetik kalıtımımızın büyük bir eseri olarak görmektedir. Bu nedenle, öncelikle mizaç olarak adlandırılan kısım ile ilgilenmiştir. Eysenck'in ayrıca ve öncelikle bir araştırma psikoloğu olduğunu belirtmek gerekir. Yöntemleri, faktör analizi adı verilen istatistiksel bir tekniği içermektedir. Bu teknik, büyük veri kitlelerinden bir dizi "boyut" çıkarma işlevi olarak görülebilir (Boeree, 1998: 5).

Eysenck, Dışadönüklük, Nevrotiklik ve Psikotiklik olmak üzere üç üst etmen tanımlamış ve bunlara özellikler vermiştir. Dışadönüklük ve Nevrotiklik, Eysenck'in sisteminde ve Büyük Beş'te bahsedilen kavramlarla neredeyse aynıdır. Eysenck, dışadönüklerin uyarılma için içe dönüklerden daha yüksek bir eşik değerine sahip olduğunu ve bu nedenle tercih ettikleri uyarılma seviyesine ulaşmak için daha fazla uyarıcı aktivite ve deneyim seçtiğini varsaymıştır. Nevrotizm de ise uyarılarla duygusal olarak kararlı insanlardan nörotik olan bireylerin daha kolay uyandırıldığını varsaymıştır. Eysenck, Psikotikliğin biyolojik bir modelini de iyi tanımlamamıştır, ancak farklı zamanlarda Psikotikliğin serotonerjik işlevle olumsuz ilişkili olduğunu ve dopaminerjik işlevle olumlu ilişkili olduğunu varsaymıştır (Corr ve Matthews, 2009: 326).

Eysenck'e göre, içe dönüklük-dışadönüklükteki bireysel fark dünyadaki olaylarda farklı seviyede uyarılma yaşamalarıdır. Bu durumda içe kapanıkların sosyal davranışı, yaşadıkları görece daha fazla uyarılma nedeniyle daha fazla engellenir. Bunun tersine, dışadönükler, belirli bir uyarandan içe dönük olanlardan daha az uyarılma yaşar ve bu nedenle daha yoğun sosyal deneyimler ararlar. Eysenck'in kendisi, içe dönüklerin öğrenme cezalarından daha fazla etkilendiğine dair kanıtlar da dahil olmak üzere, bu boyutun biyolojisi hakkında çok ilgili kanıtlar üretmiştir, oysa dışadönükler ödüllere daha fazla etkilenebilir. Özellik biyolojik bir temele sahiptir fakat tamamen kalıtsal anlamı taşımaz. Özellikle, Eysenck, nevrozmi yüksek kişiler arasında, otonom sinir sisteminin strese özellikle hızlı bir şekilde yanıt vereceğini belirtmiştir ve böylece nevrozik kişi "gergin" ve "stresli" görünecektir. Psikotik boyutunun biyolojik temeli hakkında daha az şey bilinmektedir. Bununla birlikte, burada genetik bir ilişki, özellikle erkeklerle bağlantılı bir ilişki önerilmektedir; psikotikliğin bir bileşeni olan saldırganlık erkeklerde daha yüksektir ve testosteron seviyelerinden etkilenebilir olduğudur (Cervone ve Pervin, 2013: 250).

Eysenck ayrıca anormal psikoloji ve davranış değişikliği teorisi geliştirmiştir. Eysenck'in öne sürdüğü temel bir fikir, bir kişinin yaşadığı semptomların veya psikolojik zorlukların temel kişilik özellikleri ve sinir sistemi ile ilgili olmasıdır. Bir kişi, biyolojik bir sistemin ortak hareketi ve korku üreten uyaranlara güçlü duygusal tepkilerin öğrenilmesine katkıda bulunan çevresel deneyimler nedeniyle nevrotik semptomlar geliştirebilir. Eysenck'in bu önerisine uygun olarak, nevrotik hastaların büyük çoğunluğu yüksek nevrotiklik ve düşük dışadönüklük skorlarına sahip olma eğilimindedir. Buna karşılık, suçlular ve antisosyal kişiler yüksek nevrotiklik, yüksek dışadönüklük ve yüksek psikotiklik puanlarına sahip olma eğilimindedir. Bu tür bireyler toplumsal normların zayıf öğrenilmesini gösterirler (Cervone ve Pervin, 2013: 251).

2.2 İŞ TATMİNİ

2.2.1. İŞ TATMİNİNİN TANIMI

İş tatmininin tanımı, 1931 yılında Fisher ve Hanna'nın çalışmalarına kadar uzanabilir. Vaka çalışmalarının miktarlarına dayanarak, iş tatminini, düzenleyici olmayan ruh hali eğiliminin bir ürünü olarak tanımlamışlardır. 1974 yılında Churchill ve arkadaşları "Endüstriyel Satıcıların İş Doyumunu Ölçme" başlıklı bir makale yayınlamışlar ve anayasal bir kavram olarak iş tatminini, işin özelliklerini ve işle ilgili ortamın özelliklerini içerir (Zhu, 2013: 293) şeklinde tanımlamışlardır. Hoppock (1935) iş memnuniyetini, bir kişinin işinden memnun olduğunu söylemesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir kombinasyonu olarak tanımlamıştır. Vroom ise 1964 yılında yaptığı iş memnuniyeti konusundaki tanımında, çalışanın işyerindeki rolüne odaklanmıştır. Böylece iş memnuniyetini, bireylerin şu anda işgal ettikleri iş rollerine yönelik duygusal yönelimler olarak tanımlamıştır (Aziri, 2011: 77). Mishra tarafından belirtilen tanıma göre de iş tatmini, üç alanda birçok özel tutumun (i) özel iş faktörleri; (ii) bireysel özellikler ve (iii) iş dışındaki grup ilişkileri gibi birbirlerinden izole edilemeyecek olan faktörleri içermektedir (Mishra, 2013: 45). Örgütsel araştırmalarda iş tatmininin en çok kullanılan tanımı, iş tatminini işinin veya iş deneyimlerinin takdirinden kaynaklanan zevkli veya olumlu duygusal bir durum olarak tanımlayan Locke tarafından 1976 yılında yapılan tanımlamadır (Judge ve Klinger, 2008: 394). Saari ve Judge'a göre biliş ve duygu psikolojimizde ve hatta biyolojimizde ayrılmaz bir şekilde bağlantılıdır. Böylece, işlerimizi değerlendirirken, bizim için önemli olan her şeyi değerlendirdiğimiz gibi hem düşünme hem de duygu söz konusudur (Saari ve Judge, 2004: 396). İş tatmini, bireyin işine karşı karmaşık tutumunu ifade eder. Kişinin işinin, kişinin iş değerinin elde edilmesini

kolaylaştıracak şekilde değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli bir duygusal durumdur (Thiagaraj, 2015: 465). Shajahan tarafından 2004 yılında yapılan tanıtımda, tatmin, bir istek yerine getirildiğinde yaşanan memnuniyeti ifade eder. İş tatmini, iş faktörleri, bireysel veya kişisel özellikler ve diğer sosyal grupların iş dışındaki ilişkileri gibi üç alanda birçok özel tutumun sonucu olan genel bir tutumdur (Khan ve Nawaz, 2010: 45). Spector'un 1997 yılında yapılan iş tatmini tanımı "insanların işlerini ne kadar sevdiklerini" ifade ediyor şeklindedir (Rabbanee, 2012: 28). İş tatmini, insanların işlerine karşı duydukları duyguları ifade eder (Bauer ve Erdoğan, 2012: 158). İş tatmini "kişinin iş ya da iş deneyiminin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli ya da pozitif duygusal bir durum" olarak tanımlanır. İş tatmini, bir kişinin yaşamlarına verdiği tepki, mutluluk ve yaşam memnuniyeti ile sonuçlanan bir parçası olarak görülmektedir (Scandura, 2016: 90).

2.2.2. İŞ TATMINİNİN ÖNEMİ

İş tatmininin önemi, sadakat eksikliği, artan soyutlama, kaza sayısını artırma vb. gibi olumsuz sonuçların akılda tutulması durumunda özellikle ortaya çıkmaktadır (Aziri, 2011: 79). Kanıtlar, iş tatmininin öznel refah ile güçlü ve tutarlı bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. İncelenen tüm çalışmalarda iş tatmini ile yaşam tatmini arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İş tatmini, etkileyici bir dizi işyeri davranışı ile de ilgilidir, bunlar arasında; 1) işe katılım 2) iş gücü devir oranları 3) emekliliğe ayrılma kararları 4) psikolojik yoksunluk davranışları 5) sosyal ve örgütsel vatandaşlık davranışları 6) iş performansı 7) işyerinde eylemsizlik (Judge ve Klinger, 2008: 403-404) yer almaktadır.

Lawler ve Porter'a göre ise iş tatmininin öneminde birincisi ve kuşkusuz en açık neden, devamsızlık ve memnuniyet ile işten ayrılma ve memnuniyet arasında güçlü ilişkilerin önceki çalışmalarda ortaya konulmasına dayanmaktadır. Buna göre, iş tatmini devamsızlığı ve işten ayrılmayı azaltmak isteyen kuruluşların önemli bir odağı gibi görünmektedir (Lawler ve Porter, 1955: 22). İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında yüksek derecede ilişki vardır çünkü bizi işimizden memnun eden şeyler bizi de şirkete daha fazla bağlı kılar. Şirketler, bu tutumların izlenmeye değer olduğuna inanmaktadır çünkü bunlar genellikle performans, başkalarına yardım etme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi önemli sonuçlarla ilişkilidir (Bauer ve Erdoğan, 2012: 158). Bazı araştırmalar, iş tatmini ile kurumdan ayrılma niyetleri arasında tutarlı bir negatif ilişki olduğunu göstermektedir (Champoux, 2011: 106).

Farklı kültürlerde iş tatmini kavramı incelenmiştir. Tipik olarak, çalışmalar ABD merkezli iş tatmini modellerinin diğer kültürlerde olup olmadığını anlamaya çalışır. Örneğin, dört kültürel bölgede (Asya, Avrupa, Kuzey Amerika ve Latin Amerika) 70.000'den fazla çalışanın yaptığı bir çalışmada, çalışanların işten başarı elde etme duygusunun tüm bölgelerdeki iş memnuniyeti ile ilişkili olduğu bulunmuştur. İş tatmini üzerine yapılan kültürlerarası araştırmaların gözden geçirilmesi, diğer bazı kültürlerde iş tatmininin performansla ilişkisinin ortalama .20 korelasyonu ile ABD ile benzer olduğu sonucuna varmıştır. Bununla birlikte, uluslararası araştırmaların uyarlanabilir davranışlar gibi iş dışı tutumlara odaklanması daha olasıdır. Ayrıca, iş tatmininin diğer kültürlerdeki yaşam tatmini ve yoksunluk davranışları (gecikme ve devamsızlık) ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Scandura, 2016: 90-91).

Eğer iş, iş memnuniyetinin en önemli bileşeniye, ücret ile iş tatmini arasındaki ilişkinin ne olduğu konusunda da çalışmalar yapılmıştır. 90'dan fazla örnek içeren bir inceleme çalışmasında araştırmacılar, ücretin iş memnuniyeti ile çok az ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Aslında, yüksek maaş alan çalışanların, daha az kazananlar kadar memnun oldukları görülmüştür (Scandura, 2016: 92). Bu durum ücret dışında başka faktörlerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

2.2.3. İŞ TATMİNSİZLİĞİ VE SONUÇLARI

İş ile ilgili tatminsizlik durumu çeşitli nedenlerden olabilir. Nedenler aktif bir şekilde olabileceği gibi pasif bir şekilde de olabilir. Yani çalışan birey gerçekten bu durumla ilgili bir şey yapabilir veya aktif bir yol kullanarak cevap verme yolunu seçmeyebilir. İkinci ölçüt ise, verilen yanıtın yapıcı veya yıkıcı bir şekilde gerçekleşebilme durumudur. Memnuniyetsiz çalışan, durumla ilgili olumlu veya olumsuz bir şeyler yaparak duruma tepki gösterebilir. Kısaca memnun olmayan çalışan, durumla ilgili olumlu veya olumsuz bir şey yapmaya çalışarak aşağıdaki şekillerde yanıt verebilir (Scandura, 2016: 94):

- Çıkış. Çalışan başka bir iş arayabilir ve gidebilir.
- Ses. Çalışan memnuniyetsizliğini amirleri ile görüşerek iyileştirme önerileri yapabilir. Bu, memnuniyetsizliğe aktif ve yapıcı bir cevaptır.
- Sadakat. Çalışan durumun iyileşmesini bekleyebilir, zamanında yönetim için sadakat ve güven gösterebilir.

- İhmal. Çalışan durumun daha da kötüleşmesine izin verir ve işe geç gelebilir ya da gelmeyebilir ve işe daha az çaba harcayabilir.

2.2.4. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Araştırmalar, insanların çalışma ortamlarının nasıl ele alındığı, meslektaşları ve yöneticileri ile kurdukları ilişkiler ve gerçekleştirdikleri fiili çalışmalar da dahil olmak üzere, çalışma ortamlarının çeşitli yönlerine dikkat ettiğini göstermektedir (Bauer ve Erdoğan, 2012: 160-165).

- **Kişilik:** Bazı insanların çevresel faktörlerden bağımsız olarak hayatta ve işte mutlu olma eğilimi vardır. Olumlu bir duygusal eğilimi olan insanlar (olumsuz ruh hallerinden daha sık olumlu ruh halleri yaşama eğilimi olan kişiler) işlerinden daha memnun olma ve şirketlerine daha fazla bağlı olma eğilimi gösterirken, olumsuz eğilimi olanlar daha az memnun ve daha az işyerlerine bağlı olurlar.
- **Birey-Çevre Uyumu:** Yeteneklerimiz iş taleplerini ve değerlerimiz şirket değerlerini karşıladığında, işimizden daha memnun olma ve çalıştığımız şirkete daha fazla bağlı olma eğilimindeyiz.
- **İş Özellikleri:** Çeşitli becerileri kullanmak, işte özerkliğe sahip olmak, iş hakkında geri bildirim almak ve önemli bir görevi yerine getirmek, memnuniyet ve bağlılık ile ilgili bazı iş özellikleridir.
- **Psikolojik Sözleşme:** Psikolojik bir sözleşme, çalışanın çalışma ortamına ne getireceği ve şirketin karşılığında ne sağlayacağı hakkında yazılı olmayan bir anlayıştır.
- **Örgütsel Adalet:** Memnuniyet seviyemiz üzerinde güçlü bir etki, ne kadar adil davranıldığımızdır.
- **İlişkiler:** İşteki mutluluğumuzun ve şirkete olan bağlılığımızın iki güçlü yordayıcısı, iş arkadaşları ve yöneticilerle ilişkilerimizdir. Etkileşimde bulunduğumuz insanlar, şefkat dereceleri, çalışma grubumuzdaki sosyal kabul düzeyimiz ve saygı ile davranılıp davranılmayacağımız, işteki mutluluğumuzu çevreleyen önemli faktörlerdir.
- **Stres:** Beklendiği gibi, işimizde mevcut olan stres miktarı memnuniyetimiz ve bağlılığımızla ilgilidir. Örneğin, rol belirsizliği, rol çatışması ve işimizin güvenliği hakkında endişe duymak, insanların memnuniyetsizliği hakkındaki stres faktörleridir.

- **İş-Yaşam Dengesi:** Daha fazla çalışan dengeli yaşamlar sürdürmeyi, hobiler peşinde koşmayı ve çocuklarıyla daha fazla zaman geçirmeyi beklerken aynı zamanda işte de başarılı olmayı sürdürüyor. İş-aile çatışması kavramı iş memnuniyetsizliğinin bir nedenidir.

2.2.5. İŞ TATMİNİNE İLİŞKİN KURAMLAR

2.2.5.1. İçerik Kuramları

Luthans tarafından belirtildiği şekliyle, içerik kuramları, işyerinde insanları neyin motive ettiğini, yani ihtiyaçların, itici güçlerin ve teşviklerin / hedeflerin tanımlanması ve memnuniyetini sağlamak ve böylece etkili bir şekilde performans gösterebilmek için birey tarafından önceliklendirilmelerine dayanır (Khan ve Nawaz, 2010: 47).

2.2.5.1.1. Maslow'un Motivasyon/Tatmin Kuramı

Esas olarak insancıl psikoloji ve klinik deneyimlerden yararlanan Abraham Maslow, bir bireyin motivasyonel ihtiyaçlarının bir hiyerarşi içinde düzenlenebileceğini ileri sürmüştür. Belirli bir ihtiyaç düzeyi karşılandığında, artık motive etmeye yardımcı olmaz. Bu nedenle, bireyi motive etmek ve böylece tatmin etmek için bir sonraki yüksek seviyenin etkinleştirilmesi gerekir (Khan ve Nawaz, 2010: 48).

Maslow (1943) ihtiyaç hiyerarşisinde beş seviye belirledi:

1. Fiziksel ihtiyaçlar: (yiyecek, giyecek, barınak, cinsiyet),
2. Güvenlik ihtiyaçları: (fiziksel koruma),
3. Sosyal: (diğer kişilerle yakın ilişkiler geliştirme fırsatları),
4. Saygı / Başarı ihtiyaçları: (alınan prestij)
5. Kendini Gerçekleştirme: (kişisel gelişim yoluyla kendini gerçekleştirme ve başarı fırsatları).

2.2.5.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

İş motivasyonuna tarihsel olarak önemli bir katkı da Frederick Herzberg'in içerik teorisiidir. Yaptığı çalışma sonucu elde ettiği verileri (bu iyi ve kötü duyguları) tablo haline getiren Herzberg, iş tatminlerinin iş içeriğiyle ilgili olduğunu ve iş memnuniyetsizliklerinin iş şartlarıyla ilgili olduğu sonucuna varmıştır. Herzberg memnuniyeti yaratan durumları motivasyon araçları olarak etiketledi ve memnuniyetsizliği yaratan durumları ise hijyen faktörleri olarak adlandırdı. Hijyen terimi (sağlık alanında olduğu gibi) önleyici faktörleri

ifade eder; Herzberg'in teorisinde hijyen faktörleri memnuniyetsizliği önleyen faktörlerdir. Birlikte ele alındığında, motive eden faktörler ve hijyen faktörleri Herzberg'in iki faktörlü motivasyon teorisi olarak bilinir hale gelmiştir (Luthans, 2010: 165-166). Herzberg, insanların işe karşı tutumlarını etkileyen faktörlerin iki boyutlu bir paradigmasını yarattı. Başlangıçta Herzberg ve meslektaşları, bir işten duyulan memnuniyet ve memnuniyetsizliğin iki farklı faktör grubundan etkilendiği ve bu nedenle memnuniyet ve memnuniyetsizliğin aynı süreklilik üzerinde güvenilir bir şekilde ölçülemeyeceği bir hipotez geliştirdi (Alshmemri vd., 2017: 12). Dion (2006) tarafından aktarıldığı şekliyle, çeşitli teoriler arasında, Herzberg'in motivasyon teorisi, iş tatmini çalışmalarında en popüler teoridir. Ayrıca, Band (2016) tarafından aktarıldığı şekliyle de Herzberg'in teorisi, çalışan davranışlarını inceledikten elli yıl sonra bile uygulanabilir ve ünlü olarak "motivasyon-hijyen teorisi" olarak bilinir. Bu teorisinin takipçilerine göre de motive edici faktörler iş tatminini artırırken hijyen faktörleri iş tatminsizliğini azaltır (Yousaf, 2020: 89). Herzberg'in 1966 yılında yapmış olduğu çalışmadan aktarıldığı şekliyle, Herzberg 1959 yılında Amerika Birleşik Devletleri'ndeki dokuz şirketten 200 mühendis ve muhasebecinin duygularına ilişkin analizini yayınlamıştır. Bu profesyonellerden, işleriyle ilgili olarak ya aşırı derecede kötü ya da olağanüstü iyi hissettikleri deneyimleri tanımlamaları ve bu deneyimlere ilişkin duygularını derecelendirmeleri istendi. İyi duygularla ilgili yanıtlar genellikle iş içeriğiyle (motivatorler) ilgilidir, oysa kötü duygularla ilgili yanıtlar iş bağlamıyla (hijyen faktörü) ilişkilidir. Motivatorler, başarı, tanınma, sorumluluk ve ilerleme gibi işin içine yerleştirilmiş faktörleri içerir. Hijyen faktörleri, kişiler arası ilişkiler, maaş, denetim ve şirket politikası gibi işin dışındadır (Hong ve Waheed, 2011: 76). Herzberg'in iki faktörlü teorisine göre, hijyen faktörleri motivasyonu ve tatmini ancak mevcut olmadıklarında veya beklentileri karşılayamadıklarında etkiler. Örneğin, kötü çalışma koşullarına sahip olduklarına inanırlarsa işçiler tatmin olmazlar. Bununla birlikte eğer çalışma koşulları iyileştirilirse, bu tatmin olacakları anlamına gelmeyecek, aynı zamanda sadece memnuniyetsiz olmayacakları anlamına gelecektir. İşçiler başarılı bir iş için tanınmazlarsa da, bu onların ne memnuniyetsizlik duyabilecekleri, ne de tatmin olamayabilecekleri anlamına gelir ancak tanınma sağlanırsa, muhtemelen daha memnun olacaklardır (Yiting ve Jinling, 2019: 544). Motivatorler, görüşmelerde açıklanan tatmin edici olaylardı. Başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme ve büyümeyi içeriyordu. Çalışanlar "olağanüstü derecede kötü" hissettikleri bir hikâyeyi hatırladıklarında, genellikle şu faktörlerden bahsettiler: şirket politikası ve yönetimi, denetim, süpervizörle

ilişki, çalışma koşulları, maaş, akranlarla ilişkiler, kişisel yaşam, astlarla ilişkiler, statü ve güvenlik. Herzberg, bu on olayı hijyen faktörleri olarak sınıflandırdı ve motive edicilerin içsel zihin durumlarıyla ilgilenirken, bunların öncelikle dış çalışma bağlamındaki aksaklıklar olduğunu fark etti. Örneğin, geleneksel olarak maaşı, denetimi veya şirket politikasını artırabileceğiniz ve bunun bir çalışanı daha fazla iş tatminine doğru yönleneceği düşünülüyordu. Herzberg'e göre, 10 hijyen faktöründen herhangi birini geliştirerek iş memnuniyetini artıramazsınız; Yalnızca altı motivasyonu artırarak iş memnuniyetini artırabilirsiniz (Smerek ve Peterson, 2007: 231). Memnuniyet motive edicilere bağlıdır, bu arada memnuniyetsizlik hijyen faktörlerinin ana sonucudur. Herzberg, motive edicilerin işin özünde olduğunu, hijyen faktörlerinin ise dışsal olduğunu savundu. Bu nedenle, içsel faktörler tatmin edici bir şekilde karşılanırsa bile, gereksinimlerin karşılanmaması durumunda dışsal bir memnuniyetsizlik, işte memnuniyetsizliğe neden olabilir (Almohtasib v.d., 2020: 14). Bu nedenle, İki Faktör Teorisinin temel önermesi, bir işveren veya yönetici bir çalışan veya iş arkadaşı için iş tatminini ve nihayetinde iş performansını artırmaya çalışıyorsa, kişinin iş tatminini etkileyen bu faktörleri ele alması gerektiğidir. En doğru yaklaşım, içsel, iş içeriği faktörleri üzerinde çalışmaktır. Çalışana cesaret vermek ve tanınmak, şirket içinde daha değerli hissetmelerine yardımcı olur, aynı zamanda bir başarı ve sorumluluk duygusu verir. Herzberg'e göre çalışanı motive etmenin tek yolu, ona sorumluluk alabileceği zorlu bir iş vermektir. Çalışan belirli bir görev veya departmanla ilgili bir sorumluluk hissetmiyorsa, çalışmalarının değerli olduğunu hissetmeyecektir (Riley, 2005: 6-7). Schwab (1971) tarafından aktarıldığı şekliyle teorisinin eleştirilenleri, kontrollü koşullara olan bu güvenin, yöntem bağımlılığını öne sürdüğünü ve kritik olay tekniği dışında tutarlı bir şekilde başka herhangi bir veri toplama yöntemiyle tekrarlanamaması nedeniyle çalışmayı geçersiz kıldığını iddia etmektedir. Eleştirilerin çoğu, Herzberg'in çalışan memnuniyetini ölçerken kullandığı metodolojiye odaklanmıştır (Bevins, 2018: 6). Kurama ilişkin bir diğer eleştiriye, İki Faktör teorisinin uygulanması, günümüz çalışanlarının motivasyon çalışması için daha az pratik bulunmuştur. Daha önce tartışıldığı gibi, çeşitli ülkeler ve endüstrilerdeki araştırma bulgularının çoğu, dışsal faktörlerin yanıtlayanların iş tatminlerini etkilediği sonucuna varmıştır. Dışsal faktörlerin ya iş tatminsizlikleriyle ya da işlere karşı nötr duygularla ortaya çıkması gereken teoriye karşı bulguların varlığı, açıkça teorisinin düzenlenmesi gözden geçirilmesi ve güncellenmesi dürtüsü uyandırmaktadır. Sonuç olarak, dışsal faktörler altında sınıflandırılan unsurların çalışanların iş tatminleri üzerinde doğrudan etkisi olduğu kabul

edilmelidir. İki faktör kuramı'nın geleneksel yaklaşımı, yalnızca yanıtlayıcıların memnuniyetlerini, memnuniyetsizliklerini belirlemek için kullanılmayabilir; bunun yerine içsel ve dışsal faktörlerin iki grubunu, bir belirleyici grup olarak birleştirerek, kullanım kapsamını daha da genişletebilir ve böylece hedef katılımcılar üzerindeki etkileri incelenebilir (Yusoff vd., 2013: 21).

2.2.5.1.3. X ve Y Kuramı

Yöneticilerin çalışanlarla olan ilişkilerini inceledikten sonra McGregor, bir yöneticinin insan doğası hakkındaki görüşünün belirli bir varsayım grubuna dayandığı ve astlarına karşı davranışını bunlara göre şekillendirme eğiliminde olduğu sonucuna varmıştır.

Teori X Varsayımı: Ortalama insanların işten içsel bir hoşlanmamaları vardır ve eğer yapabilirlerse bundan kaçınırlar.

Teori Y Varsayımı: İşteki fiziksel ve zihinsel çabalar oyun ve dinlenme kadar doğaldır (Khan ve Nawaz, 2010: 50).

X teorisi yöneticileri, gerçekler ve rakamlarla yönlendirilir. İnsani meseleler hakkındaki varsayımları kısıtlıdır. Bu nedenle, onların ahlak veya insanlık duygularına hitap etmek rasyonel değildir. Taahhütleri ve vaatleri yerine getirmek akıllıcadır. X teorisi yöneticisi altındaki bir çalışan, kendisine gerçekçi olmayan bir görev verilmiş olsa bile, neden gerçekçi olmadığını nedenlerini belirterek olumsuz olmaktan ziyade yapıcı olmalıdır. Y teorisinin varsayımlarına göre, insanlar uygun koşullar altında önemli ölçüde özdenetim uygulayarak işten zevk alabilirler. Y teorisi yöneticileri, daha iyi performans ve sonuçlar üretir ve insanların büyümesine ve gelişmesine izin verir (Islam ve Eva, 2017: 136). McGregor'un (1960) X ve Y Teorisi, çalışma ortamını ve yöneticilerin işçiyle olan ilişkisini tanımlamaktadır. Teori X yöneticileri, çalışanları motive etmek için onları yönlendirmeleri ve kontrol etmeleri gerektiğine inanırken, Teori Y yöneticileri, işgücünde özgürlük ve özerklik verilirse çalışanların daha fazla motive olacağını varsaymaktadır (Geren, 2010: 3). Everard (2004) tarafından aktarıldığı şekliyle, bu sınıflandırmaya göre, çalışmayı sevmeyen ve sorumluluktan kaçan bireylerin, ceza ve dış kontrolün gerekli olduğu görüşünün (başka bir deyişle ceza ve korkunun hakim olduğu karamsar görüşün) içinde bulunduğu insan doğasına "X Teorisi" denir". "Y Teorisi" ise, sorumluluklarını kabul eden, kendini kontrol eden, tutkulu ve yaratıcı bireyler görüşünün hakim olduğu insan doğasını anlatır (Ayda vd., 2018: 5). Bunu söylemenin bir başka yolu, McGregor

(1957) tarafından şu şekilde dile getirilmiştir; Teori X'in insan davranışının dış kontrolüne özel bir güven vermesidir, oysa Teori Y, büyük ölçüde kendi kendini kontrol etmeye ve kendi kendini yönetmeye dayanır. Bu farkın, insanlara çocuk gibi davranmak ile onlara olgun yetişkinler gibi davranmak arasındaki fark olduğunu belirtmekte fayda var, şeklindedir (Gannon ve Boguszak, 2013: 87). McGregor (1960), insan doğasına ilişkin daha olumlu bir görüşün genellikle daha doğru olduğunu savunmuştur: (a) insanlar işi zevkli bulabilir ve uygun koşullar altında motivasyon ve tatmin yaşayabilirler; (b) insanlar doğası gereği sorumsuz değildir; daha ziyade kendi kendini yönetme ve kendi kendini kontrol etme yeteneğine sahiptirler ve (c) insanlar yaptıkları işe önemli entelektüel katkılarda bulunma potansiyeline sahiptir (Lawter vd., 2015: 86).

2.2.5.1.4. İhtiyaçlar Teorisi-Başarı Kuramı

Başarı Motivasyon Teorisi, McClelland'ın 1940'larda başladığı çalışmadan evrildi. McClelland, Atkinson, Clark ve Lowell (1958) başarı ihtiyacını belirli bir mükemmellik standardı ile rekabette başarı olarak tanımladılar. Yani, bazı bireylerin amacı, belirli bir mükemmellik standardı ile rekabet açısından başarılı olmaktır. Birey bu amaca ulaşmada başarısız olabilir, ancak bir mükemmellik standardı ile rekabet konusundaki endişe, kişinin aranan hedefi bir başarı hedefi olarak tanımlamasını sağlar (Moore v.d., 2010: 25). Teori, “başarı teorisi” olarak da bilinen başarı motifleri üzerinde durur, ancak model birbiriyle ilişkili üç ihtiyaç veya motif içerir (Khan ve Nawaz, 2010: 50):

1. Başarı: Standartların varlığı ile ilgili başarıya ulaşma, başarıya çaba gösterme.
2. Güç: Etki sahibi olma, etkili olma ve başkalarını kontrol etme arzusunu ifade eder.
3. Üyelik: İlişkisi yüksek olan insanlar rekabetçi olanlardan ziyade işbirliği durumlarını tercih etmektedirler.

Başarı motivasyonu, bireyleri çeşitli mükemmellik ölçütleri ile rekabette başarıyı hedeflemek için başarıya ulaşmaya teşvik eden bir güdüdür. Mükemmellik ölçüleri, daha önce kendi kendine ulaşılan başarıya ulaşma standartları için kullanılır ve bir yetkinlik kazanmak için uygulanabilir (Werdhiastutie vd., 2020: 747).

2.2.5.1.5. ERG Kuramı

Alderfer tarafından geliştirilen ERG teorisi, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin bir değişikliğidir. Hiyerarşik olarak örgütlenmiş beş ihtiyaç yerine Alderfer, temel insan ihtiyaçlarının varlık, ilişki ve büyüme olmak üzere üç kategori altında toplanabileceğini öne sürdü. Varoluş Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına karşılık gelir, ilişki sosyal ihtiyaçlara karşılık gelir ve büyüme Maslow'un saygınlığına ve kendini gerçekleştirilmeye yöneliktir (Bauer ve Erdoğan, 2012: 204). Caulton (2012) ERG'nin, iş performansını varoluş, ilişki ve büyüme ile ilişkilendirdiğinden, insanları belirli davranışlara motive eden içsel bakış açılarını anlamak için bir yapı olarak kullanıldığını ortaya koymaktadır. Psikolojik bir bakış açısından, bu, motivasyonla ilgili çeşitli psikolojik teorilere çok uygundur. Örneğin: içsel ve dışsal motivasyon, kişilik tipleri ve bireysel ve grup dinamikleri gibi (Dunlop, 2018: 55). ERG, çoğunlukla, moral ve üretkenliği artırmak için bir araç olarak işyerinde insan motivasyonu çalışmasına uygulanır. Araştırmacıların iş tatminini neyin oluşturduğunu anlamalarına ve teşvikleri belirlemelerine yardımcı olmaktadır (Caulton, 2012: 2). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisinin aksine, Alderfer'in modeli bu ihtiyaçlar arasındaki akışı kısıtlamaz. Alderfer, bu ihtiyaç kategorilerini somutluklarına dayalı bir süreklilik üzerinde düzenlemiştir (Radwan ve Zhu, 2017: 103-104). Steers ve Porter (1983) tarafından aktarıldığı şekilde, ERG teorisi, insan ihtiyaçlarının belirli bir sırada değil, aynı anda karşılanması gerektiğini söyler. Yönetim, iş memnuniyetini artırmak için acil veya karşılanmamış ihtiyacı karşılamayı hedeflemelidir. Yöneticiler, çalışanların tam potansiyellerini geliştirebilecekleri uygun iklimi geliştirmeye ihtiyaç duyarlar. Başarısızlık, çalışanların hayal kırıklığına uğramasına yol açabilir ve daha düşük performans, artan memnuniyetsizlik ve organizasyondan artan işten ayrılma niyeti ile sonuçlanabilir (Govindaraju, 2018: 98). Robbins ve Judge (2008) tarafından belirtildiği şekilde, Alderfer, ihtiyaçların tatmini ile insan arzuları arasındaki ilişkiyi açıklamak için ampirik çalışmaların sonuçlarına dayanarak ERG teorisini önerdi. Teorisi daha fazla ampirik çalışma ile desteklenmiştir (Yang vd., 2011: 7886). Alderfer, bir birey daha yüksek düzeydeki bir ihtiyacı karşılamak için motive olduğunda ancak bunu yapmaktan zorluk çektiğinde, kişinin daha düşük düzeydeki ihtiyaçları karşılama motivasyonunun artacağını öne sürmektedir. Dolayısıyla, artan tatmin düzeyi ilerlemeyi artıracak ve tatmin düzeyinde gerileme hayal kırıklığına yol açacaktır (Mohammed, 2018: 3). ERG teorisi ayrıca, eğer bir birey sürekli olarak üst düzey ihtiyaçlarını karşılayamıyorsa, kişinin

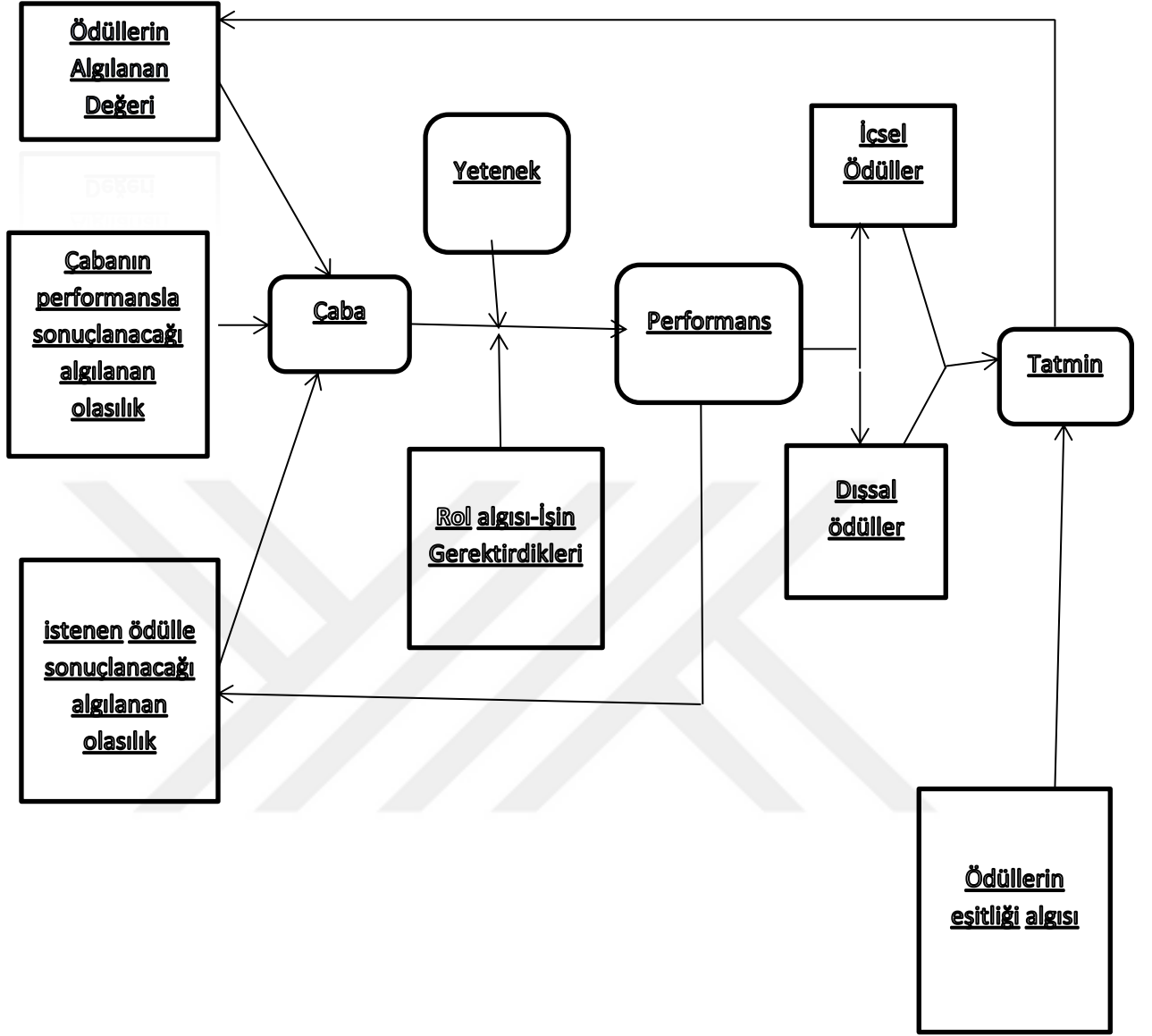
gerileyeceğini ve alt düzey gereksinimlerin motivasyonunun ana belirleyicileri olacağını öne sürer (Reagan, 2009: 4).

2.2.5.2. Süreç Kuramları

İçerik kuramlarının aksine, süreç kuramları “motivasyonun nasıl gerçekleştiği?” ile daha fazla ilgilenmektedir. “Bilişsel teori” den “beklenti” kavramı iş tatmini süreç teorilerinde baskın bir rol oynamaktadır (Khan ve Nawaz, 2010: 51).

2.2.5.2.1. Porter&Lawler Beklenti Kuramı

Maslow ve Herzberg içerik kuramları, memnuniyetin performansı artırdığını ve memnuniyetsizliğin performansı düşürdüğünü varsayar. Memnuniyet ve performans arasındaki ilişkinin bir motivasyon teorisi tarafından doğrudan ele alınması Porter ve Lawler'a kadar değildi. Motivasyonun (çaba veya güç) tatmin veya performansa eşit olmadığı öncülüyle başlarlar. Motivasyon, memnuniyet ve performans ayrı ayrı değişkenlerdir ve geleneksel olarak varsayılandan farklı şekillerde ilişkilidir. Porter ve Lawler modeli, iş motivasyonunun ve performans ile memnuniyet arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılmasına kesin bir katkıda bulunmuş, ancak insan kaynakları yönetiminin gerçek uygulamaları üzerinde çok fazla etkisi olmamıştır (Luthans, 2010: 165-166). Model iş davranışının yetenek, rol algıları ve motivasyonun ortak bir işlevi olduğunu savunur. Maier (1955) davranışı, motivasyon ve yeteneğin çoklu etkileşiminin bir sonucu olarak tanımlamıştır. Lawler ve Porter (1967), "bireyin işini başarılı bir şekilde yerine getirmek için yapması gerektiğini düşündüğü faaliyet ve davranış türleri" olarak tanımlanan rol algıları kavramını eklemiştir (Lawler ve Suttle, 1973: 484). Porter ve Lawler, ödül değeri terimini, insanların işlerine koydukları şey için sonuçların ve ödüllerin bir kombinasyonunu arzu ettiklerini belirtmek için kullandılar. Charlton (2000), çalışanların davranışlarını harekete geçirme, teşvik etme ve sürdürmenin etkili yöntemlerini temsil ettikleri için dışsal ve içsel ödüllerin karşılıklı motivasyon etkileri olduğunu belirtmektedir. Schultz (2004) ayrıca ödülün her şeyden önce bir insan meselesi olduğunu belirtir: onları motive etmek, davranışlarını yeniden şekillendirmek ve yeniden odaklamak ve onları örgütsel değerleri kabul etmeye teşvik etmekle ilgilidir (Mathibe, 2008: 6).



Şekil 2.2. Lawler ve Porter’ın değiştirilmiş beklenti teorisi, 1967 (İlgili şekil Nimri v.d. tarafından 2015 yılında yayımlanan “Applying the Expectancy Theory to Explain the Motivation of Public Sector Employees in Jordan” adlı makaledeki grafikten elde edilmiştir).

2.2.5.2.2. Eşitlik Kuramı

Bu teori, Armstrong (2006) tarafından belirtildiği şekliyle insanların başkalarıyla ilişkili olarak kendilerine gösterilen davranış hakkındaki algılarına bakmıştır. Teori, insanlara adil davranılırsa motive olmanın daha iyi olacağını ve adaletsiz davranılırsa motivasyonunun düşeceğini belirtir. Bir bireyin toplam çıktılarının toplam girdilere oranı, diğer insanların toplam çıktısının toplam girdiye algılanan oranına eşit olduğunda eşitlik vardır. Bir eşitsizlik hissi, kişiyi gerginlik ve algılanan eşitsizliği ortadan kaldırmaya veya azaltmaya motive eden hoş olmayan bir gerginliğe neden olur (Osabiya, 2015: 72). Bir

çalışan, işinin girdilerini bir sonuç oranıyla karşılaştırır. Çalışan eşitsizliği algılsa, eşitsizliği düzeltmek için harekete geçecektir. Çalışan üretkenliği düşürebilir veya işinin kalitesini düşürebilir. Çoğu zaman eşitsizlikler, devamsızlığın artmasına ve hatta bir işletmenin gerilemesine neden olabilir (Zawahreh ve Madi, 2012: 158). Örgüt içindeki değişim ilişkilerinde adalet algısı, örgütsel adalet ile ilgili daha büyük bir endişenin bir parçası olabilir. Araştırmacılar örgütsel adaleti iki şekilde ele almaktadır: dağıtıcı adalet ve usul adaleti. Dağıtım adaleti, maliyet ve faydaların dağıtımında adalet veya eşitliğe odaklanır. Usul adaleti, dağıtım kararını veren karar alma süreçlerinde eşitliğe odaklanır (Champoux, 2011: 176-179). Eşitlik teorisi, çalışanların bir işe girdilerinde, o işten elde ettikleri çıktıyı kıyaslayacağını varsayar- ödüller ne kadar fazlaysa, memnuniyetleri de o kadar büyük olur. Bu, Naveed v.d. (2011) tarafından iş tatmininde çalışan girdisi ile iş çıktısı arasındaki fark olarak tanımlanmaktadır. Bu teoriye göre, işlerinden kendilerine koyduklarından daha fazla çıktı aldıklarını algılayan çalışanlar, iş tatmini yaşayacaklardır (Badubi, 2017: 47). Eşitlik teorisi, çalışanların işyeri girdilerinin, iş çabaları için elde edilen çıktılardan daha büyük olduğunu algılamaları durumunda motivasyon kaybının meydana geldiğini iddia eder (Tudor, 2011: 95).

2.2.5.2.3. Hedef Belirleme Kuramı

Hedef belirleme, belirli bir alanda gerçekleştirilecek belirli bir başarının, eylemler ve başarı zaman çizelgeleri gibi ölçülebilir sonuçlarla tanımlanması olarak tanımlanır (Sides ve Cuevas, 2020: 2). Edwin A. Locke ve meslektaşları yıllarca hedeflerin insan davranışı ve performansı üzerindeki etkilerini araştırdılar. Araştırmaları, hedef belirleme teorisinin geliştirilmesine ve sürekli test edilmesine yol açtı. Farklı kaynaklardan yapılan ampirik araştırmalar teoriyi güçlü bir şekilde desteklemektedir. Belirli, zorlayıcı, ulaşılabilir ve bir kişi tarafından kabul edilen hedefler, bulanık, zorlayıcı olmayan, ulaşılamayan veya kabul edilmeyen hedeflerden daha yüksek performans sağlar (Champoux, 2011: 176-179). Sauers ve Bass (1990), hedef belirlemenin son otuz yılda geniş çapta araştırıldığını belirtmektedir. Yazarlar, hedef belirlemeyi “bireyler için sayısal veya nicel performans hedefleri belirlemeye yönelik resmi bir program” ve “tüm resmi hedef belirleme programları, çalışan motivasyonunu ve performansını artırmaya yönelik ortak hedefleri paylaşmaları” olarak tanımlamaktadır. Hedefin önemi, Mills (2002) tarafından doğru bir şekilde “puan tutmanın bir yolu” olarak tanımlanır ve “yöneticiler çalışanların kişisel hedeflerini tanımlamalarına yardımcı olarak onları organizasyon hedeflerine ulaşma yoluna koyar.” şeklinde belirtilmiştir (Choon ve Patrick, 2016: 83).

Belirli, yüksek (zor) hedeflerin, kolay hedeflere veya “elinden gelenin en iyisini yap” öğüdü gibi belirsiz, soyut hedeflere göre daha yüksek düzeyde görev performansına yol açtığını ifade edebiliriz. Hedef zorluğu ile görev performansı arasında pozitif, doğrusal bir ilişki vardır. Hedefler gelecekteki değer verilen sonuçlara atıfta bulunduğu için, hedeflerin belirlenmesi her şeyden önce en önemli süreçtir (Locke ve Latham, 2006: 265).

2.2.5.2.4. İş Özellikleri Kuramı

Hackman ve Oldham (1976) tarafından tanımlanan iş özellikleri modeli büyük destek görmüştür. Bu model, beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, özerklik, geri bildirim ve çalışanların çalışmalarından memnuniyetine katkıda bulunur. Bu modelle tutarlı olarak son araştırmalar, gruplardaki çalışanların güçlendirilmesi ikliminin daha yüksek bireysel iş memnuniyeti düzeyleri ile ilişkili olduğunu doğrulamıştır (Judge ve Kammeyer, 2012: 348-349). Yapılan işin kendisi, insanları daha yüksek performans seviyelerine motive etme potansiyelini içeren özelliklere sahip olabilir. Ayrıca, insanlar yaptıkları iş ilginç olduğunda daha memnun olurlar ve bırakma olasılıkları daha düşük olabilir. İlk olarak, İş Özellikleri Teorisi beş temel iş boyutu belirler. Bu boyutlar, motivasyonu artıran durumları ifade eder (Scandura, 2016: 173-174):

1. Beceri çeşitliliği — insanların işte farklı beceri ve yetenekleri ne ölçüde kullandığı önemlidir. Bu durumda çalışan aynı tekrarlayan görevleri defalarca yapmamaktadır.
2. Görev kimliği — görev insanların baştan sona yaşadığı durumdur. Başka bir deyişle, tüm iş ürünüyle özdeşleşirler.
3. Görev önemi — işin diğerlerini etkileme derecesi. Çalışma ile toplum için iyi bir şeyler yapılmaktadır.
4. Özerklik — çalışan kendi işini planlama ve uygulama özgürlüğüne sahiptir. Çalışanlar çalışmalarını hakkında takdir yetkisine sahiptir ve yoğun bir şekilde denetlenmemektedir.
5. Geri bildirim — iş, çalışanın çalışmasının ne kadar etkili olduğu hakkında bilgi sağlar. Sadece işi kendisi yapmak performans geribildirimini sağlar.

2.2.5.2.5. Vroom'un Beklenti Kuramı

Victor Vroom'un (1964) beklenti modeli, iş motivasyonu alanında en çok kabul gören ve araştırılan modellerden biridir. Yapılan araştırmalar, yapının bir çok eleştiriye maruz kalmasına rağmen, modelin oldukça iyi bir motivasyon yordayıcısı olduğunu göstermektedir (Caulfield, 2007: 2). Vroom, eğer bir hedefin değerine inanırlarsa ve yapılanların onlara ulaşmada yardımcı olacağını (olasılık) görebileceklerse, insanların bir hedefe ulaşmak için birşeyler yapmaya motive olacağını düşünmüştür. Bu teori, motivasyonun üç faktörün bir sonucu olduğunu ortaya koyar: kişinin ne kadar ödül istediğini (valance-değer), kişinin çabanın başarılı performansla sonuçlanma olasılığına (beklenti) ve kişinin performansın ödülü almasına neden olacağına dair tahmini (araçsallık).

"Değer × Beklenti × Enstrümantalite (araçsallık) = Motivasyon" şeklinde ifade edilebilir (Khan ve Nawaz, 2010: 52).

Vroom (1964) tarafından aktarıldığı şekliyle, beklenti, kişinin davranış ve çabasının istenen performans sonucunu elde etmesiyle sonuçlanacağına olan inancıdır. Araçsallık, kişinin çabalarının yönlendirildiği performans sonucunu karşılamada başarılı olması durumunda belirli bir ödül sonucunu alacağına olan inancıdır. Valance-değer kavramı ise, bireyin istenen performans sonucunu karşılamaya dayalı olarak verilmesi belirtilen ödül sonucuna verdiği değerdir. Bir sonuca ulaşma kabiliyetine düşük düzeyde inanç (beklenti), düşük güven veya performans hedefini karşılamamanın belirtilen sonuca yol açacağına (araçsallık) veya ödül sonucunun kendisinde düşük değer (değerlik) inancı düşük motivasyonla sonuçlanacaktır (Swain vd., 2020: 120-121). Beklenti teorisine göre davranış eğiliminin yoğunluğu, bireysel beklenti ve sonucun çekiciliği ile belirlenir. Daha spesifik olmak gerekirse, bireysel çalışan, mükemmel değerlendirme performansının kişisel çabayla elde edilebileceğine inandığında, kendini işine adayacaktır. Mükemmel değerlendirme performansı değerlendirmesi, çalışana ikramiye, maaş artışı ve terfi gibi faydalar sağlar. Sonuç olarak, çalışanlar teşvik edildiklerinde memnun olmaktadır (Meifan, 2001: 2164). Vroom'un oluşturmuş olduğu modele ilişkin eleştiri ise genellikle şu şekildedir: Modelin bileşenleri soyuttur ve farklı yorumlara açıktır. Genel olarak, araştırmacılar yapıların ne anlama geldiği ve bunların nasıl ölçüleceği konusunda anlaşamamaktadırlar (Eerde ve Thierry, 1996: 576).

2.2.6. İŞ TATMİNİNİ ARTIRMAYA YÖNELİK İŞE İLİŞKİN UYGULAMALAR

İşleri, yirminci yüzyıla kadar, iyi tasarlanmanın birincil yöntemi görevde uzmanlığı sağlamaktı. İnsanlar işlerini tekrar tekrar yaparak çalışmışlardır. Bu tür işler daha verimli bir şekilde yapılabilse de, birçok insani maliyeti (işlev bozukluğu) de vardı. Küçük, tekrarlanan görevleri olan işler, işleri yapan kişiler arasında sıkıntı ve memnuniyetsizlik yaratmıştır. 1940'ların başında, yüksek uzmanlaşmanın olumsuz etkilerini azaltmak için farklı çalışma ve yeniden tasarım yöntemleri ortaya çıktı (Champoux, 2011: 197-198).

İş rotasyonu aynı işçiyi farklı işler arasında taşıyarak çalışmasını öngörmekteydi. Her işin genellikle çok az görevi veya etkinliği vardır. Araştırmacılar, bir işçinin bir gün veya hafta içinde birçok farklı etkinlik yaparak daha az sıkıldığına inanmaktadırlar.

İş büyütme, bir işe görevler ve zorunluluklar eklemiştir. İnsanlar iş rotasyonunda olduğu gibi bir işten diğerine geçmemişler, bunun yerine, bireyin işini büyütme için görevler ve zorunluluklar yeniden hazırlanmıştır. İki veya daha fazla iş tek bir yeni işte birleştirilmiştir. Görevler, zorunluluklar veya işler genellikle aynı seviyededir.

İş zenginleştirme de görevleri yeniden dizayn etmiş, ancak çalışan özerkliğini, sorumluluğunu ve karar almada katılımını artırmıştır.

İş tasarımıyla ilgili bu üç yaklaşımın iki ana özelliği vardır. Birincisi herkes memnuniyeti artırmak ve can sıkıntısını azaltmak için bir kişinin işinin içeriğini geliştirmeye çalışmıştır. İkinci bir özellik, iş tasarımı ile çalışanın tutumları, motivasyonu ve performansı arasında pozitif bir doğrusal ilişkinin varsayılmasıdır.

2.2.7. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN KİŞİSEL FAKTÖRLER

2.2.7.1. Cinsiyet

Birçok araştırmacı iş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ancak, birçok çalışmanın sonuçları çelişkilidir. Bazı çalışmalar kadınların erkeklerden daha memnun olduğunu bulmuştur. Diğerleri erkekleri kadınlardan daha memnun bulmuşlardır. Çalışmaların çoğunun cinsiyetler arasında iş tatmini açısından anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmek önemlidir (Kuzulugil, 2012: 131).

2.2.7.2. Eğitim

Birçok çalışmada, eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte iş tatmininin azaldığı bulunmuştur. Dışsal ödüllere (para, prestij, otorite ve özerklik) yol açmayan eğitimin,

yerine getirilmeyen beklentiler ve özelemler üreterek işten memnuniyetsizliğe yol açacağı varsayılmaktadır (Franek ve Vecera, 2008: 64). Genel olarak araştırma sonuçlarına incelendiğinde, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların genel iş tatminlerinin, eğitim düzeyi daha düşük çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanlar eğitim düzeyi ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda yer alamadıklarında mutsuz olmakta ve iş tatminleri azalmaktadır (Aşık, 2010: 40).

2.2.7.3. Yaş

Birçok çalışma, iş tatmininin yaşla pozitif ve doğrusal olarak ilişkili olduğunu bildirmiştir. Bu yaş-tatmin ilişkisi genellikle değişen ihtiyaçlar ve yaşla ilişkili değişen bilişsel yapı olarak açıklanmaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014: 255).

2.2.7.4. İşin Seviyesi

İş tatmininin işin seviyesiyle ilgili olup olmadığıyla ilgili araştırmaların nispeten az olduğu görülmektedir. Literatürden elde edilen bulgular, rütbenin iş tatmininin güvenilir bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir; daha yüksek rütbelerdeki işçiler, daha düşük rütbeli işçilerle karşılaştırıldığında genellikle işlerinden daha memnun kalmaktadır (Franek ve Vecera, 2008: 64).

2.2.8. İŞ TATMİNİ MODELLERİ

İş tatmini literatürünün büyük bir kısmı işyerinde memnuniyetin temel olarak durumsal faktörlerin işlevi olduğunu varsaymaktadır. En azından, üç ana model kurumlarda çalışan bireylerin iş tatminlerini tahmin etmek için yaygın olarak kullanılmıştır. Franek ve Vecera (2008: 63) iş tatmini modellerini aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

Durumsal iş tatmini modeli, iş tatmininin iş özelliklerinden kaynaklandığını düşündürmektedir. Bu yaklaşım, tüm insanların benzer ihtiyaçlara sahip olduğu ve bu nedenle aynı iş özelliklerinden memnun oldukları varsayımına dayanmaktadır.

Buna karşılık, *ruhsal iş tatmini modeli*, bir kişinin nispeten istikrarlı özelliklerinin, iş tatmini ve durumundan bağımsız olarak iş tatminini etkilediğini belirtir.

Ruhsal iş tatmini kuramının kapsamını daraltan önemli model, Judge ve arkadaşları tarafından önerilen *Çekirdek öz-değerlendirme modeliydi*. Judge, kişinin iş tatminine olan eğilimini belirleyen dört temel öz değerlendirme olduğunu öne sürmüştür: benlik saygısı,

genel öz-yeterlik, kontrol odağı ve nevrotiklik. Bu model, yüksek benlik saygısı ve genel öz-yeterlik seviyelerinin daha yüksek iş memnuniyetine yol açtığını ifade etmektedir.

Son olarak, *etkileşimli iş tatmini modeli*, kişi ve çevre arasındaki uyumun iş tatmini etkilediğini savunmaktadır.

2.2.9. KİŞİLİK VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Çalışan bireylerin kişilik yapılarının farklı olması, bu kişilerin farklı beklentiler içerisinde olmalarına neden olacak ve bu durumda örgüt içerisinde gelişen olayları farklı şekilde algılamalarına neden olacaktır. Kişilik ve iş tatmini ilişkisi ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda, kişiliğin çalışanların işteki performanslarına etkisi olmamasına rağmen, iş tatminlerini etkilediği sonucuna varılmıştır (Sudak ve Zehir, 2013: 150). Bireyin kişiliği, bireyin bir iş hakkında olumlu ya da olumsuz olarak nasıl düşüneceğini ve hissedeceğini etkiler. Büyük Beş Kişilik özelliğinin dışadönüklük boyutu yüksek olan, olumlu duygular, olumlu iletişim ve sıcaklık gösteren bir kişinin, aynı özellikte düşük olan bir kişiye kıyasla daha yüksek bir iş memnuniyeti seviyesine sahip olması muhtemeldir. Birçok psikolog ve örgütsel davranışçı, bir kişinin eğiliminin iş tutumları üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceğini ve bunun da iş tatminini olumlu veya olumsuz olarak yansıtacağını kaydetmiştir. Eğilim/genetik faktör şunun üzerine kuruludur; iş tatmini veya tatminsizliği kısmen doğal kişilik özellikleri ve genetik bileşenlerinin bir faktörü olarak, iş tatmini, genel yaşam memnuniyeti ve refahını önemli ölçüde yordamaktadır. Bu belirleyici, kişilik ve duygusal özellikler arasındaki ilişkiyi ve bunun iş tatmini üzerindeki etkisini anlatmaya çalışırken, bazı bireylerin neden her zaman memnun görüldüğünü aynı zamanda diğer bireylerin her zaman memnun olmadıklarını açıklamaya çalışmaktadır. Jones tarafından 2006 yılında açıklandığı şekliyle, “insanları genel olarak hayatları ile mutlu ederek kuruluşların da çalışanlarının iş tatminlerini artırdıklarını ve sonuç olarak yüksek iş tatmini olan çalışanlara sahip olmanın faydalarını elde edebilecekleri” sonucuna varmıştır (Ghazzawi, 2008: 5). Araştırmalar, kariyer başarımızın ve iş tatmininin ilerideki yaşamının bir kısmının çocukluk kişiliğimiz tarafından açıklanabileceğini göstermektedir. İlginç bir şekilde, dışadönüklerin de işlerinde daha mutlu olduğu görülmüş, bu da etraflarındaki insanlarla kurdukları ilişkiler ve yeni bir işe uyum sağlamadaki nispeten kolaylıkları nedeniyle olabileceği varsayılmaktadır. Nevrotik kişiliği olanlarda ise durum, işlerinde alışılmış olarak mutsuz olma eğilimindedirler ve ayrılma niyetlerini bildirirler, ancak aslında işlerini terk etmeleri gerekmez (Bauer ve Erdoğan, 2012: 113-117). Dormann ve Zapf tarafından 2001 yılında belirtilen ise, iş tatmininin duygusal zevke bağlı olduğunu

düşünebiliriz, çünkü iş tatmini kısmen hazzla bağlıdır şeklindedir. Bireylerin içsel psikolojik durumlarının yanı sıra, kişilik nesnel çalışma koşullarını değiştirerek iş memnuniyetini etkileyebilir, şeklindedir (Balkan vd., 2014: 213).

2.3. PSİKOLOJİK SERMAYE

Yeni yüzyıl psikolojiyi, entelektüel enerjisinin daha fazlasını insan deneyiminin olumlu yönlerini incelemeye kaydırmaya zorlamaktadır. Olumlu öznel deneyim, olumlu bireysel özellikler ve pozitif davranış bilimi, yaşam kalitesini iyileştirmeyi ve aynı zamanda hayat kısır ve anlamsız olduğunda ortaya çıkan çeşitli patolojileri önlemeyi vaat etmektedir. Umut, bilgelik, yaratıcılık, gelecekteki fikirlilik, cesaret, maneviyat, sorumluluk ve azim ya daha gerçekçi otantik dürtülerin dönüşümü olarak göz ardı edilmekte ya da açıklanamamaktadır. Pozitif psikoloji alanı öznel düzeyde, değerli öznel deneyimle ilgilidir: refah, memnuniyet (geçmiş), umut ve iyimserlik (gelecek) ve akış ve mutluluk (mevcut). 2.Dünya Savaşı'ndan önce psikolojinin üç farklı görevi bulunmaktadır: akıl hastalığını iyileştirmek, tüm insanların hayatlarını daha üretken ve tatmin edici hale getirmek ve yüksek yetenekleri tanımlamak ve beslemek (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2002: 1-5). Esasen tanınmış psikolog Martin Seligman'ın önderliğinde, pozitif psikoloji hareketi, psikolojinin insan işleyişinin ve davranışlarının olumsuz, patolojik yönlerine verdiği neredeyse münhasır meşguliyete bir tepkiden ortaya çıkmıştır. Seligman ve diğerleri birkaç yıl önce yaşamı yaşamaya değer kılan insanların güçlü yönlerine ve diğer olumlu özelliklerine yeterince dikkat edilmediğinden endişe duymaktaydılar. Çok uzun ve zengin bir tarihe sahip olan pozitifliğin değerini keşfettiklerinde psikolojinin, hayattaki en kötü şeylerden en azından bazılarını hayattaki en iyi şeylerden bazılarına kaydırarak daha doğru bir zemine oturtmak istemişlerdir. Pozitif psikolojinin amacı, bireylerin, grupların, kuruluşların ve toplulukların gelişmesine izin veren faktörleri keşfetmek ve teşvik etmek için bilimsel metodolojiyi kullanmaktır. Patolojik insan işlevi yerine optimal insan işlevi ile ilgilidir (Luthans, 2011: 200).

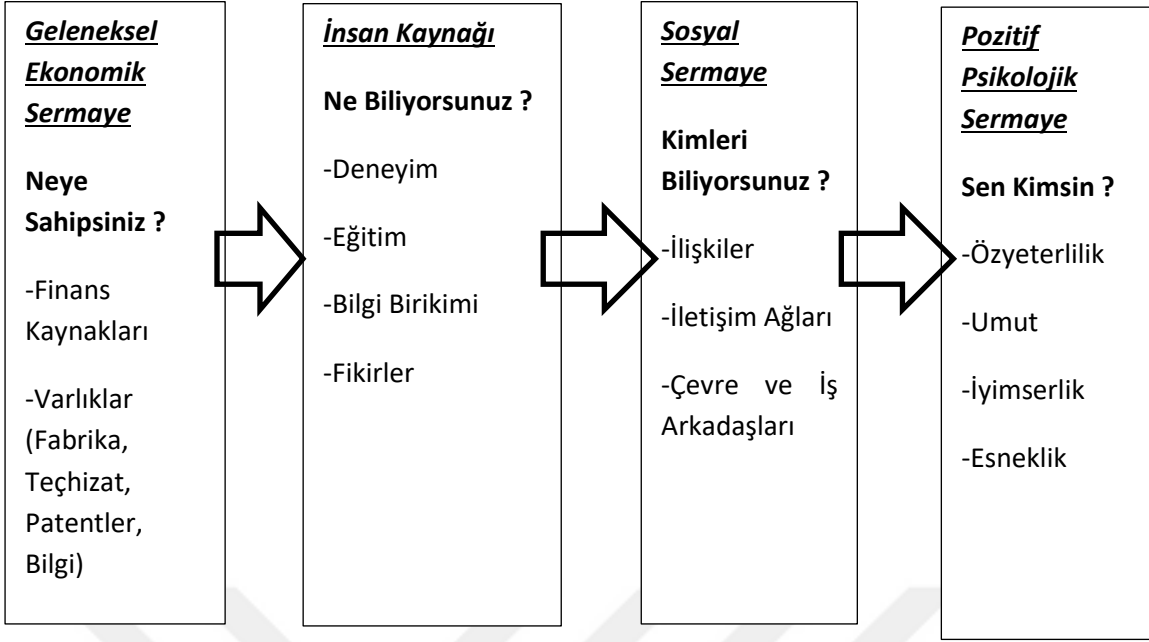
Günümüz işletmelerinde performansın iyileştirilmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen olumlu yönlendirilmiş insan kaynakları ve psikolojik kapasiteler mikro seviyede tanımlanmıştır. Bu tanım ölçülebilir olmayı içerdiğinden işyerlerinde performans gelişimi için katkı sağlayabileceği belirtilmektedir (Luthans, 2002: 698). “Pozitif” hedefler sadece terapi, refah, eğitim, aile hayatı, sosyal

ilişkiler ve genel olarak toplum için değil, aynı zamanda örgütsel yaşam ve davranış için de belirgin sonuçlara sahiptir.

Pozitif örgütsel davranış “performans iyileştirme için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen olumlu yönelimli insan kaynakları ve psikolojik kapasitelerin incelenmesi ve uygulanması” olarak tanımlanmıştır. Pozitif örgütsel davranış kriterlerini karşıladığı belirlenen olumlu psikolojik yapılara umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlik dahildir ve birleştirildiğinde psikolojik sermaye olarak adlandırılanları temsil etmektedir. Bu bütünleşmiş yapı, bir bireyin olumlu psikolojik gelişim durumu olarak tanımlanmıştır ve Luthans ve Avolio (2007: 542-543) tarafından aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

- (1) zorlayıcı görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı gösterecek güvene (öz-yeterlik) sahip olmak;
- (2) şimdi ve gelecekte başarılı olmak için olumlu bir atıf (iyimserlik) yapmak;
- (3) hedeflere doğru devam etmek ve gerektiğinde başarıya ulaşmak için yolları (umut) bulabilmek; ve
- (4) sorunlara ve sıkıntıya maruz kaldığında, başarıya ulaşmak için sürdürmek veya geri dönmek (esneklik-dayanıklılık).

Psikolojik sermayeyi bir tür kaynak teorisi olarak kabul etmenin yanı sıra, psikolojik sermayenin temel bir yapı olarak anlaşılmasını sağlamanın bir başka yolu, teori geliştirmelerinde bunun yerleşik insan ve sosyal sermayenin ötesine geçmesinin önerilmesidir. Psikolojik sermaye, insan sermayesi, yani “ne bildiğiniz” ve sosyal sermayeyi, yani “kim bilir” hakkındaki mevcut teori ve araştırmayı tanır, üzerine inşa eder ve ötesine geçmektedir. Psikolojik sermaye “kim olduğunuzu” ve gelişimsel anlamda “kim olacağınız” üzerine kuruludur. Psikolojik sermaye bilgi, beceri, teknik yetenek ve deneyimi içerebilir, çünkü bu aynı zamanda “kimsiniz” dir. Aynı şey sosyal sermaye için de geçerlidir. Psikolojik sermaye, özellikle psikolojik stres zamanlarında “kim olduğunuzun” bir parçası olan sosyal destek ve ilişkiler ağı gibi grup düzeyinde meta yapıları içerebilir. Psikolojik sermaye şu anki durum değerlendirmesinden öte gelecekteki olası bireyin durumuna da vurgu yapmaktadır (Luthans vd., 2007: 20-21).



Şekil 2.3. Rekabet Avantajı İçin Sermaye Kavramındaki Gelişmeler (Luthans:2004)

Tıpkı diğer sermaye biçimleri gibi geleneksel (finansal, yapısal / fiziksel, teknolojik), insan (açık ve örtük bilgi) ve sosyal (ağlar, normlar / değerler ve güven), pozitif psikolojik sermaye de temel kapasiteler içermektedir. Bunlar öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik gibi pozitif örgütsel davranışın kriterleri olan pozitiflik, ölçülebilirlik, geliştirilebilirlik ve performans gibi ölçütleri karşılamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 16).

Öz-yeterlilik: Luthans tarafından yapılan tanıma göre, öz-yeterlilik, kendine inanmak, yani belirli görevleri ve organizasyonel hedefleri gerçekleştirmek için kendi yeteneklerine güvenmek anlamına gelir (Salam, 2017: 206). Özkalp tarafından yapılan tanımlamada ise; öz-yeterlilik, bireyin sahip olduğu becerilerinde ne kadar yetkin olduğu ile ilgili değil, kendi becerilerine olan güveni ile ilgilidir (Yeşil vd., 2016: 29). Bandura'ya göre, yapılan kapsamlı araştırmalar öz-yeterliliğin eğitim, sağlık, spor ve iş gibi çeşitli ortamlarda insan başarısı üzerinde önemli bir etkisi olduğu iddiasını desteklemektedir (Saharan ve Jain, 2014: 20). İnsanların yetkinliklerine dair inançları dört ana etki kaynağı ile geliştirilebilir. Güçlü bir yetkinlik duygusu yaratmanın en etkili yolu ustalık deneyimleridir. Başarılar kişinin kişisel yetkinliğine sağlam bir inanç oluşturur. Başarısızlıklar, özellikle de yetkinlik duygusu sağlam bir şekilde kurulmadan önce meydana gelirse, onu zayıflatır. Yeterlilikle ilgili kendi inançlarını yaratmanın ve güçlendirmenin ikinci yolu, sosyal modellerin sağladığı dolaylı deneyimlerdir. İnsanların

kendilerine benzer çabaların sürekli çaba ile başarılı olduğunu görmek, gözlemcilerin de başarılı olmak için gerekli karşılaştırılabilir faaliyetlere hakim olma yeteneklerine sahip oldukları inancını arttırır. Sosyal ikna, insanların başarılı olmak için gerekenlere sahip olduklarına dair inançlarını güçlendirmenin üçüncü bir yoludur. Algılanan öz-yeterlilikte ikna edici artışların insanları başarılı olmak için yeterince çabalamaya yönlendirdiği ölçüde, becerilerin geliştirilmesini ve kişisel etkinlik duygusunu teşvik eder. Yeterlilik inançlarını değiştirmenin dördüncü yolu, insanların stres reaksiyonlarını azaltmak ve olumsuz duygusal eğilimlerini ve fiziksel durumlarının yanlış yorumlarını değiştirmektir (Bandura, 1994: 2-3). Kendine yeten (kendine güvenen) insanlar zorlu görevleri ve çabaları seçer, hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşmak için motivasyon ve çabayı genişletir ve engellerle karşılaştıklarında ısrar ederler. Öz-yeterliğin kurumsal ortamlardaki olumlu etkisi konusunda önemli araştırmalar vardır. Örneğin, Stajkovic ve Luthans'ın meta-analitik araştırması, öz-yeterliliğin .38'lik değerle işle ilgili performans arasında bir korelasyona sahip olduğunu bulmuştur (Luthans ve Youssef, 2004: 16). Sonuç olarak, kişinin motivasyonunu, duygusal durumlarını ve düşünce süreçlerini yönetmede başa çıkma yeteneklerinin ve becerilerinin geliştirilmesi, algılanan kendi kendine yeterlilik düzeyini arttıracaktır (Bandura, 1994: 14).

Dayanıklılık: Pozitif psikolojide, dayanıklılık “önemli sıkıntı veya risk durumlarında olumlu adaptasyon örüntüleri ile karakterize edilen bir olgu” olarak tanımlanır. Olumlu bir örgütsel davranışın bir bileşeni olarak, esneklik “sıkıntı, çatışma, başarısızlık, hatta olumlu olaylar, ilerleme ve artan sorumluluktan geri tepme veya geri dönme kapasitesi” olarak görülmektedir. Pozitif psikolog Ann Masten vd. araştırmasına dayanarak, dayanıklılığın üç tür faktör tarafından etkilendiği ve geliştirildiği söylenebilir: varlıklar, riskler ve adaptasyon süreçleri. Dayanıklılık, bir kişinin sahip olduğu varlıkları geliştirerek, eğitim, öğretim ve sosyal ilişkileri besleyerek ve genel olarak kişinin yararlanabileceği kaynakların kalitesini iyileştirerek geliştirilebilir. Risk faktörleri uygun fiziksel ve psikolojik sağlık hizmetleri ile yönetilebilir. Adaptasyon süreçleri, öz-yeterlik, umut ve iyimserlik gibi diğer olumlu psikolojik kapasiteler geliştirilerek ve aynı zamanda insanlara etkili başa çıkma, stres yönetimi, problem çözme ve hedef belirleme stratejileri ve pratik tekniklerin nasıl kullanılacağını öğretmek geliştirilebilir (Luthans, 2011: 218-219). Esneklik, olumsuzluk bağlamında olumlu uyum kalıpları ile ilgili birçok kavramı kapsayan geniş bir kavramsal şemsiyedir (Masten, 2006: 14). Esneklik teorisinin ortaya çıkışı, patolojiye yapılan vurguda bir azalma ve güçlü yönler yapılan vurguda bir artış ile

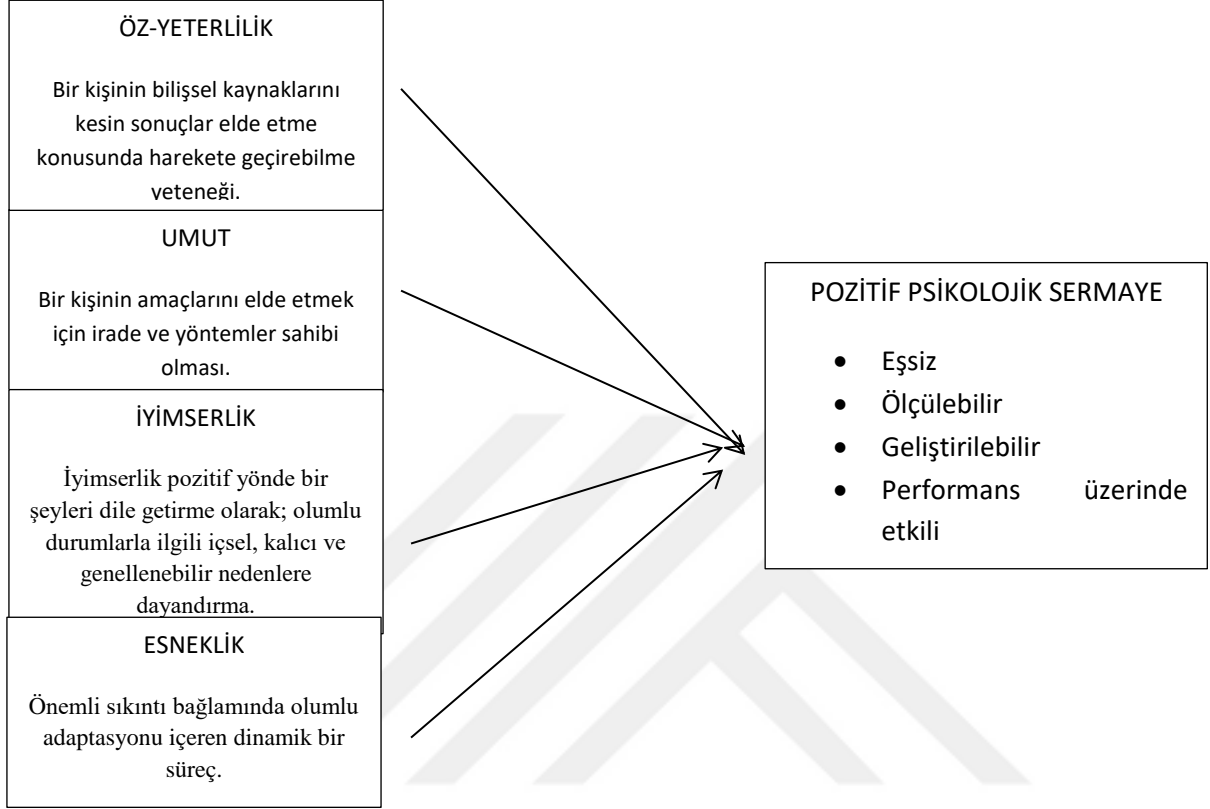
ilişkilidir. Bununla birlikte, dayanıklılığın önemli bir bileşeni, bireysel kırılabilirlikle sonuçlanan tehlikeli, olumsuz ve tehdit edici yaşam koşullarıdır. Bireyin her andaki esnekliği, koruyucu faktörlerin varlığı ile tehlikeli koşulların varlığı arasındaki oranla hesaplanır. Polk (1997) bireysel esneklik literatüründen dört esneklik modeli sentezlemiştir: *Düzenleyici Desen*. Düzenleyici örüntü, esnekliği destekleyen fiziksel ve ego ile ilgili psikososyal özellikler ile ilgilidir. Bunlar, bireyin yaşam stresörlerine karşı esnek bir eğilimi teşvik eden ve özerklik veya kendine güven duygusu, temel kendine değer duygusu, iyi fiziksel sağlık ve iyi fiziksel görünüm içerebilir. *İlişkisel Desen*. İlişkisel örüntü, bireyin toplumdaki rolleri ve diğerleriyle olan ilişkileri ile ilgilidir. Bu roller ve ilişkiler yakın ve yakın ilişkilerden daha geniş toplumsal sisteme sahip olanlara kadar değişebilir. *Durumsal Desen*. Durumsal örüntü, bir birey ile stresli bir durum arasındaki bağlantıyı içeren hususları ele alır. Bu, bir bireyin problem çözme yeteneğini, durumları ve yanıtları değerlendirme yeteneğini ve bir duruma tepki olarak harekete geçme kapasitesini içerebilir. *Felsefi Desen*. Felsefi kalıp, bir bireyin dünya görüşü veya yaşam paradigmasına atıfta bulunur. Bu, tüm deneyimlerde olumlu anlamın bulunabileceği inancı, kendini geliştirmenin önemli olduğu inancı, yaşamın amaçlı olduğu inancı gibi esnekliği teşvik eden çeşitli inançları içerebilir (VanBreda, 2001: 5-6). Yapılan bazı araştırmalarda: Luthans ve ark. (2005), önemli bir değişim ve dönüşüm geçiren Çinli işçilerin esnekliği ile derecelendirilmiş performansları arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Maddi (1987), küçülme geçiren bir firmadaki sağlam, dayanıklı çalışanların sağlıklarını, mutluluklarını ve performanslarını koruduğunu; Larson ve Luthans (2006) fabrika işçilerinin iş tatminleri ile ilgili esnekliklerini bulmuşlardır; Youssef ve Luthans çalışanların memnuniyet, bağlılık ve mutluluğu ile ilgili dayanıklılık seviyelerini bulmuşlardır (Luthans vd., 2007: 547).

Umut: Umut kavramına ilişkin, teorinin çeşitli yönleri şu şekilde açıklanabilir: Amaçlar: İnsan eylemlerinin hedefe yönelik olduğu varsayımı bulunmaktadır. Aynı şekilde, hedeflere ulaşılabilir olmalıdır, ancak bunlar aynı zamanda bir dereceye kadar belirsizlik de içerir. Düşünme Yolları: Hedeflerine ulaşmak için, insanlar kendilerini bu hedeflere ulaşılabilir yollar oluşturabilecek nitelikte olarak görmelidirler. Düşünme yolları diye adlandırdığımız bu süreç, kişinin istenen hedeflere uygulanabilir yollar üretme konusunda algılanan yeteneklerini gösterir. Ajans Düşüncesi: Umut teorisindeki motivasyon bileşeni ajanstır- kişinin arzu edilen hedeflere ulaşmak için yollarını kullanmada algılanan kapasitedir. Bu düşünme şekli, hem bir yol boyunca hareket etmeye başlama hem de bu yol boyunca ilerlemeye devam etme hakkındaki öz referans

düşüncelerini yansıtır. Bu düşünme şekli tüm hedefe yönelik düşüncede önemlidir, ancak insanlar engellerle karşılaştığında özel bir önem kazanır. Umut, “başarılı olma, hedefe yönelik enerji ve hedeflere ulaşmayı planlayan anlayışına dayanan olumlu bir motivasyon durumudur” şeklinde tanımlanabilir (Synder vd.. 2002: 257-258). Umutları düşük olanlara göre yüksek olan insanlar için, yaşamları hakkında sahip oldukları farklı pozitif duygusal durumlar bulunmaktadır. Yüksek umutlu bir kişi, hedeflerin peşinde olan duygusal bir lezzet duygusu ile kalıcı olumlu duygulara sahiptir. Diğer yandan, düşük umutlu bir kişi, hedeflerin peşinde olsa da duygusal bir uyuşukluk duygusu ile olumsuz duygulara sahiptir (Synder, 2009: 252). Yapılan araştırmalar, umudun işyerinde işyerinin dışında gösterdiği kadar olumlu bir etkiye sahip olabileceğini göstermektedir. Pozitif örgütsel davranış çalışmaları, çalışanların iş tatminleri, örgütsel bağlılıkları, iş mutluluğu ve performansları ile ilgili umut düzeyleri arasında ilişkiyi ortaya koymaktadır (Luthans, 2011: 218).

İyimserlik: Genel olarak, iyimser kişiler hoş şeylerin olmasını bekleyen bir kişiliğe sahipken, kötümser olan kişiler kötü şeylerin gerçekleşmesini bekleyen bir yapıya sahiptir. İyimser kişiler olumlu eylemlerin kendi eylemleri ve davranışlarının bir sonucu olarak ortaya çıktığı hissine sahiptir (Durrah vd., 2016: 184). İyimserlik olumlu psikolojide önemli bir unsurdur ve hem psikologlar hem de genel olarak insanlar tarafından uzun zamandır bilinmektedir. İyimserliğin fiziksel ve psikolojik sağlık üzerindeki olumlu etkisi bilinmektedir (Luthans, 2011: 212). Seligman'ın teorisi ve araştırmasına göre, iyimserlik belki de genel pozitif psikoloji ile diğer yapılardan daha yakından ilişkilidir. Umut gibi, iyimserlik yaygın olarak kullanılan bir terimdir. İyimserler kötü olayları geçici olarak yorumlarken, kötümserler, kötü olayları kalıcı olarak yorumlamaktadır. İyi durumlar için ise tam tersi şeklinde yorumlama mevcuttur, örneğin iyimser iyi gerçekleşen bir olayı, kalıcı olarak yorumlarken, kötümser olan taraf iyi gerçekleştirilmiş durumu, geçici olarak yorumlamaktadır. Kötü olaylar için iyimser olan taraf problemi küçük bir hata olarak görürken, kötümser olan taraf durumu kendi kişiliği ile alakalı bir şekilde genelleştirebilen ifade tarzıyla ele alabilir (Luthans vd., 2004: 47). Christopher Peterson tarafından 2000 yılında yayınlanan makalede iyimserliğin bilişsel, duygusal ve motivasyonel bileşenleri içerdiği belirtilmiştir. İyimserlik duygusu yüksek olan insanlar, daha iyi ruh hallerine sahip olma, daha azimli, başarılı olma ve daha sağlıklı olma eğilimindedirler (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2002: 10). İşyerlerinde iyimserlerin durumuna bakıldığında ise, iyimserler daha çok çalışmaya motive edilebilir; daha yüksek iş tatmini elde ederler ve yüksek moral sahibi olurlar. Engeller ve zorluklar karşısında sebat etmek; kişisel

başarısızlıkların ve aksaklıkların niteliklerini kişisel yetersizlik olarak değil geçici olarak görmek ve bunları tek seferlik benzersiz bir durum olarak görmek eğilimindedirler (Luthans, 2011: 214).



Şekil 2.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri (Luthans;2004).

2.3.1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARTIRILMASINA YÖNELİK UYGULAMALAR

Pozitif psikolojik sermayenin dört alt boyutunun geliştirilebilmesi sağlanabilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 19-22).

Öz-yeterliliğin geliştirilmesi:

• Ustalık deneyimleri: Çalışanların öz-yeterliklerini ve güvenlerini geliştirmede etkili yaklaşım, Bandura gibi öz-yeterlilik araştırmacılarının ustalık deneyimleri olarak adlandırdığı başarıyı deneyimlemelerine izin vermektir.

• Vekaleten öğrenme / modelleme: İlgili bir modeli izlemek (gelişmekte olan çalışana benzer bir durumla uğraşmak) durumunun gözlemcinin öz-yeterliliğinin oluşturulmasına da yardımcı olduğu bulunmuştur.

- Sosyal ikna: Gerçek rol modelleri mevcut olmadığında, bir kişinin zor durumlarla ve zorluklarla etkin bir şekilde başa çıkmakta başarılı olduğunu hayal edebileceği “hayali deneyimler” in etkili ikameler olduğu ve öz-yeterliliği artırdığı bulunmuştur.

Umut boyutunun geliştirilmesi:

- Adımlama: Karmaşık, zor veya uzun vadeli hedefleri, genellikle " adım " olarak adlandırılan yönetilebilir alt hedeflere bölmenin, çalışanların kademeli ilerleme ve küçük kazançlar elde etmesine izin verdiği için umudu arttırdığı bulunmuştur.

- Katılımcı girişimler: Gelişmekte olan kurumlar, çalışanların kendilerinin ve kuruluşlarının şimdiki durumu ve geleceğinin kontrolünde olduğunu düşündükleri temsilci seçme ve yetkilendirme gibi katılımcı girişimleri gerektirmektedir.

- Hazırlık: Hazırlıklı olma yaklaşımlarının, umut bileşenlerini geliştirdiği bulunmuştur. Örneğin, beklenmedik durum planlaması kullanan, ne olursa olsun ve senaryo analizine katılan ve alternatif eylem yollarını araştıran, üyelerine ve karar vericilere birden çok olasılık için hazır olma duygusu aşıl原因 kuruluşlar bulunmaktadır.

- Yeniden hedefleme: Yöneticiler ve çalışanlar, sadece nihai kazanımlarına odaklanmak yerine, umutlarını geliştirme ve hedeflerine ulaşma sürecinden zevk almaya teşvik edilmelidir.

İyimserlik boyutunun geliştirilmesi:

- Geçmişe karşı hoşgörülü olma: İlk yaklaşım geçmişe olan hoşgörüdür. Yöneticiler ve çalışanlar geçmiş başarısızlıklarını ve aksiliklerini yeniden çerçevelemeyi ve kabul etmeyi bırakıp ve artık tersine çeviremeyecekleri hatalar için kendilerini affetmelidirler.

- Bugünü takdir etme: İkinci yaklaşım hem kontrol edebildikleri hem de yapamadıkları şeyler de dahil olmak üzere, şimdiki yaşamlarının olumlu tarafları için takdir, şükran ve memnuniyettir.

- Geleceğe yönelik fırsat arama: Üçüncü yaklaşım, geleceğin ve sahip olduğu belirsizliklerin büyüme ve gelişme fırsatları olarak görüldüğü ve olumlu, hoş ve kendine güvenen bir tutumla kucaklandığı, geleceği araştırmaktır.

- Gerçekçi bakış açıları: Yöneticilerde ve çalışanlarda geliştirilmesi gereken ideal iyimserlik gerçekçi ve esnek olmalıdır.

Dayanıklılık boyutunun geliştirilmesi:

• Varlık odaklı stratejiler: Varlık odaklı stratejiler, risklerin varlığına rağmen olumlu sonuç olasılığını artıran kaynakları vurgular. Örneğin, yöneticilerin ve çalışanların insan, sosyal ve pozitif psikolojik sermayesinin gelişimi hem kişisel hem de organizasyonel seviyelerde aksiliklerle başa çıkmak için onları daha iyi donatabilir.

• Risk odaklı stratejiler: Risk odaklı stratejiler, istenmeyen sonuçların olasılığını artırabilecek riskleri ve stres faktörlerini azaltmaya odaklanmaktadır. Örneğin, kuruluşlar sağlık sorunları, stres, tükenmişlik, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı gibi fiziksel ve psikolojik risklerin olasılığını azaltmak için sağlık yardımı, sağlık programları ve çalışan yardım programları sunmaktadır. Üretim ve inşaat ortamlarında, kaza ve yaralanma riskini azaltmaya yönelik ayrıntılı güvenlik düzenlemeleri yapılır.

• Süreç odaklı stratejiler: Süreç odaklı stratejiler, ortaya çıkan risk faktörlerini yönetmek için kişinin varlık envanterinin kullanılması için gerekli olan uyarılma sistemlerinin gücünün harekete geçirilmesini içerir. Örneğin, stratejik planlama ve örgütsel öğrenme, yeni gerçeklere esnek ve hızlı bir şekilde uyum sağlamak için maddi ve insan kaynaklarından etkin bir şekilde yararlanarak bir kuruluşun krizlerle başa çıkma hazırlığının artırabilmesi.

2.3.2. KİŞİLİK, İŞ TATMİNİ VE PSİKOLOJİK SERMAYE KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

Literatür incelendiğinde kişilik, iş tatmini ve psikolojik sermaye konusunda farklı çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Burada değişkenler arasındaki ilişkileri ele alan bazı çalışma bulgularına yer verilerek araştırmanın alt yapısı oluşturulmaya çalışılmıştır.

Polatçı vd. tarafından 2017 yılında yapılan “Psikolojik dayanıklılık ve kişilik özellikleri tatmin düzeyini etkiler mi?” başlıklı çalışmada, kişilik özelliklerinin iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma sonucunda, araştırma değişkenlerinden olan kişilik özellikleri ile psikolojik dayanıklılık, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Kişiliğin duygusal denge boyutunun tüm değişkenlerle negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırmalarının bir diğer sonucu ise, kişilik özelliklerinden duygusal dengenin iş tatmini üzerinde olan etkisinde psikolojik dayanıklılık kısmi aracılık rolü oynamıştır. Psikolojik dayanıklılık yüksek olduğu durumda duygusal dengesizliğin negatif etkisinin azaldığı tespit edilmiştir.

Yaşın tarafından 2016 yılında yapılan “Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri” başlıklı çalışmada, elde ettikleri verilere göre, psikolojik sermaye boyutlarının özellikle iş tatmini ile tamamen aynı yönde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde, duygusal denge, dışadönüklük ve sorumluluğun, iş tatminine etki ettiği tespit edilmiştir.

Sudak ve Zehir tarafından 2013 yılında yapılan “Kişilik tipleri, duygusal zeka, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma” başlıklı çalışmada, kişilik özelliklerinin boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkiler yüksek oranda anlamlı bulunmuştur. Kişilik tiplerinin tamamının duygusal zeka vasıtasıyla iş tatminine pozitif katkı sağladığı öngörülmesine rağmen, sadece uyumlu, sorumlu ve duygusal olarak dengeli kişilik tiplerinin duygusal zeka vasıtasıyla iş tatminine pozitif katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Güvel tarafından 2019 yılında yapılan “Kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerine etkileri: Adana Seyhan Belediyesi örneği” başlıklı çalışmada ulaşılan sonuçlara göre, toplam tatmin, içsel tatmin, dışsal tatmin, sorumluluk, uyumluluk ve dışa dönüklük puan ortalamalarının kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olduğunun saptanmış olmasından dolayı, iş tatmini açısından, cinsiyet göz önünde bulundurulmalıdır önerisi sunulmuştur. Yaptıkları analiz sonucunda da toplam tatmini etkileyen boyutların uyumluluk ve dışa dönüklük olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Demir tarafından 2012 yılında yapılan “Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama” başlıklı çalışmada şu sonuçlara ulaşılmıştır: dışa dönüklük kişilik özelliği ile çalışanların iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki, uyumluluk kişilik özelliği ile çalışanların iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki, sorumluluk kişilik özelliği ile çalışanların iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki, duygusal denge kişilik özelliği ile çalışanların iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki, deneyime açıklık kişilik özelliği ile çalışanların iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Perera tarafından 2016 yılında yapılan “The Impact of Personality on Job Satisfaction: A Study of Executive Employees in Selected Private Hospitals in Colombo East, Sri Lanka” başlıklı çalışmada, yönetici düzeyindeki çalışanlar arasında dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklığın iş tatmini üzerinde olumlu, duygusal

dengein iş tatmini üzerinde olumsuz etkisi olduğu bulunmuştur. Yönetici çalışanların iş tatminlerini arttırmak için kişilik gelişimi programları başarıyla uygulanmalıdır önerisinde bulunulmuştur.

Judge vd. tarafından 2002 yılında yapılan “Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis” başlıklı çalışmada; duygusal denge, dışadönüklük ve sorumluluğun iş tatmini ile kayda değer korelasyonlar sergilediğini ve beş faktörlü modelin iş tatmininin eğilimsel kaynağını incelemek için verimli bir temel olduğunu göstermekte olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca bu sonuçlar ışığında, gelecekteki çalışmalar, kişisel özelliklerin iş tatmini ile ilişkilerini açıklayabilecek psikolojik süreçleri modellemeye çalışmalıdır şeklinde öneride bulunmuşlardır.

Steel vd. tarafından 2018 yılında yapılan “The effects of personality on job satisfaction and life satisfaction: A meta-analytic investigation accounting for bandwidth–fidelity and commensurability” başlıklı çalışmada, kuruluşların kişilik yönlerine odaklanarak daha memnun çalışan istihdam etme yeteneklerini geliştirebileceklerini gösterdiği belirtilmiştir. Bununla birlikte, arzu edilen kişilik özelliklerinin seçimi ile daha büyük sosyal soruna da işaret ederek, zayıf öznel iyi oluşa eğilimli olan daha az arzu edilen kişilik özelliklerine sahip olanlara ne olacağı sorununu dile getirmişlerdir.

Keleş tarafından 2011 yılında yapılan “Pozitif psikolojik Sermaye: Tanımı, bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri” başlıklı çalışma sonucunda; pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri olan umut, öz-yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik niteliklerinin ölçülebilir olması ve çeşitli eğitimlerle geliştirilebilecek olması vurgulanmıştır. Bu durumda yöneticilerin kurumlarında pozitif bir iklim yaratarak, çalışanlarının güçlü ve zayıf yanlarını belirleyerek, bunların işlerine olan etkisini değerlendirerek yani psikolojik sermayelerine yatırım yapabileceklerini dile getirmiştir.

Akçay’ın 2011 yılında yaptığı “Pozitif psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi” başlıklı çalışmada; pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini konusunda pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Bu sonuçta yöneticilerin çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerinin gelişimine çok önem vermeleri gerektiğini ortaya koyduğunu belirtmiştir.

Erkuş ve Fındıklı 2013 yılında yaptıkları “Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma” başlıklı

çalışmalarında, psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir.

Yeşil, Yetiş ve Telli tarafından 2016 yılında yapılan “Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerine Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması” başlıklı çalışmada, sadece dayanıklılık alt boyutunun iş tatmini ile anlamlı ve pozitif ilişkiye sahip olduğu ortaya konmuş ancak diğer boyutlar ile (Öz-yeterlilik, umut, iyimserlik) anlamlı ilişki saptanmamıştır.

Ocak, Güler ve Basım tarafından 2015 yılında yapılan “Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma” başlıklı çalışmada, öğretmenlerin “İyimserlik” düzeyi arttıkça iş tatmin düzeylerinin arttığı saptanmış ancak literatürden farklı olarak psikolojik sermayelerinin umut, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir etkisi görülmemiştir.

Durrah v.d. tarafından 2016 yılında yapılan çalışmada, Philadelphia Üniversitesi’ndeki psikolojik sermayenin boyutları için eğitimcilerin algısı yüksek bulunmuştur. Ayrıca psikolojik sermayenin boyutlarından biri olan umut’un, iş performansının tüm boyutları üzerinde önemli bir etkisi vardır. Öz yeterlilik boyutu, davranışsal performans boyutuna önemli ölçüde etki etmektedir. Son olarak esnekliğin iş performansına etki ettiği tespit edilmiştir.

Kong v.d. tarafından 2018 yılında yapılan çalışmada, lider-üye arasındaki etkileşimin, özellikle lider otantik bir liderlik becerisine sahipse, çalışanların psikolojik sermayesini mümkün olan her şekilde büyük ölçüde etkileyeceği sonucuna varmışlardır. Genel olarak çalışmaları, önceki çalışmalardan elde edilen kanıtların esneklik, öz yeterlilik, iyimserlik ve umuttan oluşan psikolojik sermayenin iş tatmini, tutum, performans ve örgütsel vatandaşlık ile göreceli olarak daha güçlü bir pozitif ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Abbas v.d. tarafından 2012 yılında yapılan çalışmada, psikolojik sermayenin algılanan örgütsel politikaların çıktıları ile ilişkisindeki düzenleyici etkisine iyi derecede destek bulmuşlardır. İlginç bir şekilde de ve beklentilerin aksine, algılanan politika ile bırakma niyetleri arasındaki negatif ilişki, psikolojik sermayenin yüksek olduğu zaman daha güçlü tespit edilmiştir. Geçmiş araştırmalara bakıldığında, psikolojik sermayesi yüksek daha becerikli ve kendine güvenen bireylerin, yüksek politika algıladıklarında

işlerini bırakmayı düşünmelerinin mümkün olduğu ifade edilmiştir. Sonuç olarak, algılanan örgütsel politikanın düşük psikolojik sermayesi olanlar için daha büyük bir endişe kaynağı olacağını belirtmişlerdir.

Saharan tarafından 2014 yılında yapılan çalışmada, işinden memnun kalanların daha az memnun olan meslektaşlarına göre daha umutlu, iyimser, esnek ve öz yeterliliğe sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Ancak düşük iş memnuniyetinin nedenlerini belirlemenin zor olduğunu belirtmişlerdir.

Kappagoda tarafından 2017 yılında yapılan çalışmada, bankacılık sektöründe yönetici olmayan çalışanların psikolojik sermayelerinin iş tatminleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, yüksek psikolojik sermayenin daha yüksek iş tatmini ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Psikolojik sermaye ile Sri Lanka'da bankacılık sektöründe yönetici olmayan çalışanların iş tatmini arasında doğrudan, pozitif, anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu nedenle yöneticiler, psikolojik sermayeyi çalışanların memnuniyet düzeyini arttırmak ve bunun sonucunda işlerine karşı olumlu tutumlarını korumak için gerçek bir motivasyon aracı olarak kullanabilecekleri sonucuna varmışlardır.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, kişilik, iş tatmini ve psikolojik sermayenin birbirleri olan ilişkilerini ele alan sonuçların olduğu görülmektedir. Bu çalışmada ilgili literatür bulguları ışığında, kişilik özelliklerinin iş tatminine etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisinin olup olmadığının araştırılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünüldükçe aracılık etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

BÖLÜM III

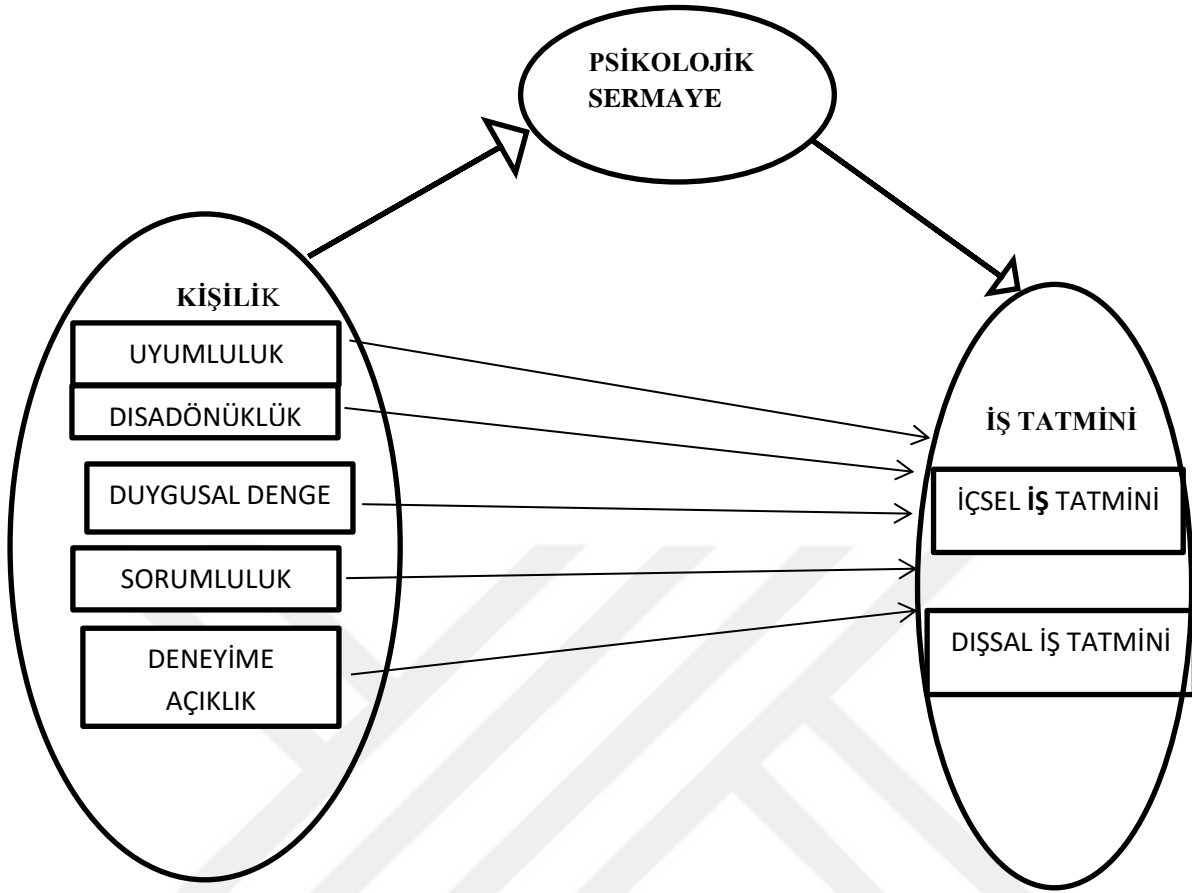
3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizi kısmına yer verilmiştir. Ayrıca araştırmanın bilimsel etik kurallarına uygunluğu için, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 01.07.2000 tarihli ve 2020/2 karar nolu etik kurul izni alınarak ekte sunulmuştur.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

İki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla ve neden sonuç ile ilgili ipuçları yakalayabilmek için yapılan araştırma türüne korelasyonel araştırma denir. Yani bazı ilişki türlerinin ne dereceye kadar var olduklarını bulmayı amaçlar. Bu yaklaşım araştırmacının herhangi bir şekilde müdahalesini içermemelidir (Büyüköztürk vd., 2017: 16). Yordayıcı korelasyonel araştırmalar sadece doğrudan etkilere odaklanabildiği gibi, bu çalışmada da olduğu gibi doğrudan etkilerin yanı sıra aracı etkilere de odaklanabilir.

Araştırmanın desenini oluşturan kişilik özellikleri bağımsız değişken, iş tatmini bağımlı değişken ve psikolojik sermaye ise aracı değişken olarak yer alacaktır. Araştırma deseninde yer alan anlatıma göre; kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki, kişilik ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler incelenerek, kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı etkisi değerlendirilecektir. Bu doğrultuda ilgili kuramsal çerçeve ve yapılan literatür taraması doğrultusunda araştırma modeli aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.



Şekil-3.1. Araştırmanın Modeli

Şekil 3.1'deki araştırma modelinde dikkate alınarak araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur. Araştırma konusu olarak belirlenen "Kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisi" başlıklı çalışmada geçen kavramların tek olarak veya aralarındaki ilişkiye yönelik çalışmalar yapılmış olsa da bu kavramların üçünü bir arada ele alan çalışmaya literatürde rastlanmamıştır.

Alanyazın incelendiğinde kişilik özellikleri ile psikolojik sermaye (Erdem, 2016; Bozgeyikli, 2017), kişilik özellikleri ile iş tatmini (Sarı, 2011; Demir, 2012), psikolojik sermaye ile iş tatmini (Luthans, 2007) arasında ilişki olduğu gözlenmiş ve bu ilişkilerden yola çıkarak psikolojik sermayenin kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki etkileşimde aracılık etkisi olabileceği öngörülmüştür. Çalışmalarda genellikle iki değişken birlikte incelenmiştir.

Beş faktör kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge, sorumluluk ve deneyime açıklık) iş tatmini (içsel ve dışsal) üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin (öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) aracılık rolünün olup

olmadığının Kırşehir ili kamu çalışanları özelinde incelendiği bu araştırmada araştırmannın amacına uygun sınanmak üzere geliştirilen hipotezler aşığıda verilmiştir.

H_{1a}: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile içsel iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H_{1b}: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{1c}: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{1d}: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{1e}: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{2a}: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile dışsal iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H_{2b}: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{2c}: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{2d}: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{2e}: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{3a}: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile psikolojik sermaye arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H_{3b}: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{3c}: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H3a: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H3e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H4a: Psikolojik sermaye ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H4b: Psikolojik sermaye ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H5a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

H5b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

H5c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

H5d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

H5e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

H6a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

H6b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

H6c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

H6d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

H6e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

H7a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile genel iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H7b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H7c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H7d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H7e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H8: Psikolojik sermaye ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H9a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

H9b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

H9c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

H9d: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

H9e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Örneklem özellikleri hakkında bilgi toplamak için çalışılan evrenden seçilmiş onun sınırlı parçasını içerir, örnekleme ise evrenin özelliklerini belirlemek ve tahmin yürütebilmek amacıyla onu temsil edebilecek uygun örnekleri seçmeye yönelik sürecin tümünü kapsar (Büyüköztürk vd., 2017: 83). Araştırma evreni bir meslek grubu olmak üzere uygulama bakımından Kırşehir ilinde görev yapan kamu çalışanları seçilmiştir. Araştırmada evren büyüklüğü belli olduğunda yapılan hesaplamada bu araştırmanın 11.829 birimlik olan evreni temsil edecek minimum örneklem sayısının 373 olduğu sonucuna varılmıştır. Anketleri cevaplamayı kabul eden 391 çalışan araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Bu sayının da minimum ulaşılması gereken kişi sayısının üzerinde olmasından dolayı örneklemin evreni temsil ettiği söylenebilmektedir. Minimum örneklem

sayısına ulaşmada aşağıdaki formülden yola çıkılmıştır. P belli bir özelliğe sahip olma, Q olmama oranını yansıtmaktadır. Evren için P tahmini yoksa $P=Q=0,5$ alınabilmektedir ve bu durumda varyans (PQ) enyüksek değeri (.25) alır ve bu şekilde en büyük örneklem büyüklüğüne ulaşılabilir. Evren tahmini için sapma miktarı $d=.05$, güven düzeyi $(1-\alpha)=0.95$ alınmıştır. Güven düzeyine karşılık gelen t değeri 1,96'dır.

$$n = n_0 / [1 + (n_0 - 1) / N]$$

$$n_0 = (t^2 \times p \times q) / d^2$$

Verilen formüllerde değerleri yerine koyduğumuzda;

$$n_0 = (1,96^2 \times 0,25) / 0,05^2 = 0,9604 / 0,0025 = 384,16$$

$$n = 384,16 / [1 + (384,16 - 1) / 11829] = 384,16 / 1,03239158002 = 372,106$$

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırmada alanyazın taraması sonucu veri toplamada anket tekniğinden yararlanılmıştır. Bu bağlamda beş faktör kişilik özellikleri, psikolojik sermaye ve iş tatminine ilişkin kuramlar ve temel boyutlar çerçevesinde anket formları kullanılmıştır. Kırşehir ili kamu çalışanlarına yönelik olarak düzenlenen anket yapısı dört bölümden oluşmuştur, ilk olarak yer alan demografik özelliklerin elde edilmesine olanak sağlayan kısımda katılımcıların cinsiyet, eğitim durumu, mesleki deneyim süresi, pozisyonlarına v.b. ilişkin sorular yöneltilmiştir. Diğer yapılar sırası ile psikolojik sermaye ölçeği, iş tatmini ölçeği ve büyük beşli envanteri şeklinde olmuştur. Araştırmada kullanılan anketler son kısımda yer alan ekler kısmında sunulmuş, ilgili anketler katılımcılara bırak topla tekniği ile ulaştırılmıştır. Kişilik özelliklerinin ölçümü için Benet, Martinez ve John tarafından 1998 yılında geliştirilen, Sümer, Lajunen ve Özkan tarafından 2005 yılında Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır (Çoklar, 2014). Ölçek beşli Likert tipinde olup ifadeler 1=Hiç katılmıyorum, 2= Katılmıyorum 3= Kararsızım 4= Katılıyorum 5= Tamamen katılıyorum şeklindedir. İş tatmini ölçümü için Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilmiş ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır (Karaalioglu, 2015). Beşli likert tipindeki ölçek 1= Hiç Memnun Değilim 2= Biraz memnunum 3= Orta düzeyde memnunum 4= Memnunum 5 = Çok memnunum şeklinde cevaplardan oluşmaktadır. Psikolojik sermaye için ise Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye

uyarlanan psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır (Akçay, 2014). Likert tipi ölçekte katılımcılardan sorulara 1= Beni hiç tanımlamıyor 2= Beni biraz tanımlıyor 3= Kararsızım 4= Beni iyi tanımlıyor 5= Beni çok iyi tanımlıyor, şeklinde cevap vermeleri istenmiştir.

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS (21.0) programı kullanılarak değerlendirilmiştir. İç tutarlılık kestiriminde Cronbach'ın Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Uygulama verisine yönelik gerçekleştirilen analizler, normallik testi, açımlayıcı faktör analizi, betimleyici istatistikler, korelasyon analizi, basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi ve aracılık analizleri için ise Hayes process makro model 4 kullanılmıştır.

Normallik testinde basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Büyük beşli envanteri, psikolojik sermaye ölçeği ve iş tatmini ölçeğinin barındırdığı ifadelerin kaç faktör altında toplandığını tespit ederek yapı geçerliliğini irdelemek amacı ile açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin saptanması amacıyla Pearson'un korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Korelasyon analizinde psikolojik sermaye toplam puanı dikkate alınarak analize dahil edilmiştir.

Araştırmada bağımlı değişkeni tahmin etmede kullanılan bağımsız değişkenin birden fazla olması sebebiyle çoklu doğrusal regresyon analizleri de kullanılmıştır. Psikolojik sermayenin Hayes process makrosu ile aracılık etkisinin bulunması durumunda, bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına yönelik Sobel testinden faydalanılmıştır.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

4.1.DEMOGRAFİK BİLGİLER

Kırşehir ili genelinde çalışan 391 kamu çalışanına uygulanan anketler, ulaşılması gereken kamu çalışanı sayısının üzerinde yer almaktadır. Tepav istihdam izleme bülteninde yer alan rakama göre 2020 yılı Eylül ayında Kırşehir ilinde çalışmakta olan Kamu Kurumu çalışanları sayısı 11.829 olarak yer almaktadır (tepav.org.tr). Evren büyüklüğü olarak alınan 11.829 kişiden yola çıkarak örneklem büyüklüğünü hesaplamak mümkün olmaktadır. Örneklem özellikleri hakkında bilgi toplamak için çalışılan evrenden seçilmiş onun sınırlı parçasını içerir, örnekleme ise evrenin özelliklerini belirlemek ve tahmin yürütebilmek amacıyla onu temsil edebilecek uygun örnekleri seçmeye yönelik sürecin tümünü kapsar (Büyüköztürk v.d, 2017: 83). Yapılan hesaplama göre ulaşılması gereken örneklem büyüklüğü %95 güven aralığı kapsamında 373 kişiden oluşmaktadır. Ulaşılan çalışan sayısının 391 kişi olmasından dolayı örneklemin %95 güven aralığında evreni temsil ettiği söylenebilmektedir.

İlk olarak katılımcılara ait bulgulara yer verilirken daha sonra betimleyici istatistiklere yer verilmiştir. Devamında ise açımlayıcı faktör analizi sonuçları yer alırken, değişkenler arasındaki ilişkileri saptayabilmek için korelasyon analizi bilgilerine yer verilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi bulguları ile ölçeklere son şekli verildikten sonra, kurulan modelin testine yönelik regresyon analizi bulguları yer almaktadır. Aracılık etkisinin varlığını bulgulamak amacıyla da Hayes process macro model 4 kullanılmış ve devamında aracılık etkisini desteklemek amacıyla sobel testi uygulanmıştır.

Tablo 4.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

		n	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	142	36,3
	Erkek	249	63,7
Medeni Durum	Evli	287	73,4
	Bekar	104	26,6
Yaş	18-22 Yaş Arası	2	0,5
	23-27 Yaş	28	7,2
	28-32 Yaş	57	14,6
	33-37 Yaş	94	24
	38-42 Yaş	91	23,3
	43-47 Yaş	53	13,6
	48 ve Üstü	66	16,9
Eğitim Durumu	Ortaokul	3	0,8
	Lise	52	13,3
	Ön Lisans	53	13,6
	Lisans	215	55
	Yüksek Lisans	34	8,7
	Doktora	34	8,7
Hizmet Süresi	0-5 Yıl	63	16,1
	6-10 Yıl	96	24,6
	11-15 Yıl	83	21,2
	16-20 Yıl	59	15,1
	21 Yıl ve Üstü	90	23
Kurumdaki Görev	Çalışan	333	85,2
	Yönetici	58	14,8

391 katılımcının 142'si kadınlardan oluşmakta (%36,3), 249'u ise (% 63,7) erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların 287'si (%73,4) evli, 104'ünü (%26,6) ise bekarlar oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında ise, 18-22 yaş aralığında olanlar 2 kişiden (%0,5), 23-27 yaş arasında olanlar 28 kişiden (%7,2), 28-32 yaş aralığında olanlar 57 kişiden (% 14,6), 33-37 yaş aralığında olanlar 94 kişiden (%24), 38-42 yaş aralığında olanlar 91 kişiden (% 23,3), 43-47 yaş aralığında olanlar 53 kişiden (%13,6), 48 ve üstü yaş grubu ise 66 kişiden (%16,9) oluşmaktadır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, ortaokul mezunu 3 kişi (%0,8), lise mezunu 52 kişi (%13,3), önlisans mezunu 53 kişi (%13,6), lisans mezunu 215 kişi (%55), 34'er kişi (%8,7) ise yüksek lisans ve doktora mezunundan oluşmaktadır. Katılımcıların hizmet süreleri incelendiğinde, 0-5 yıl süreyle çalışanlar 63 kişi (%16,1), 6-10 yıl süreyle çalışanlar 96 kişi (%24,6), 11-15 yıl arasında çalışanlar 83 kişi (%21,2), 16-20 yıl arasında çalışma süresi olanlar 59 kişi (%15,1), 21 yıl ve üstü çalışma süresine sahip olanlar ise 90 kişiden (%23) oluşmaktadır. Katılımcıların kurumlarındaki görevleri bazında dağılımları ise, çalışan olarak yer alanlar 333 kişiden (%85,2), yönetici pozisyonunda yer alanlar ise 58 kişiden (%14,8) oluşmaktadır.

4.2. BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER

Tablo 4.2. Betimleyici İstatistikler

	n	minimum	maksimum	ortalama	ss.	basıklık	çarpıklık
Psikolojik Sermaye	391	2,17	5,00	3,9528	0,51504	0,379	-0,562
5FKÖ	391	2,66	4,82	3,6934	0,39524	-0,129	0,092
Duygusal Denge	391	1,63	5,00	2,8958	0,45141	2,346	0,478
Dışadönüklük	391	2,00	5,00	3,5253	0,45260	0,315	-0,046
Deneyime açıklık	391	1,80	5,00	3,6092	0,43461	1,223	-0,059
Uyumluluk	391	1,89	4,89	3,1884	0,36475	2,704	0,461
Sorumluluk	391	2,00	5,00	3,3822	0,36028	2,794	0,180
İş Tatmini	391	1,40	5,00	3,5873	0,70287	0,176	-0,495
İçsel İş T.	391	1,67	5,00	3,7798	0,68328	0,342	-0,574
Dışsal İş T.	391	1,00	5,00	3,2986	0,88486	-0,294	-0,471

Yukarıdaki tabloda üç ölçeğe ilişkin olarak betimleyici istatistik rakamları yer almaktadır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığına ilişkin incelenebilecek olan çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakıldığında; psikolojik sermaye ölçeği için çarpıklık değeri -0,562 ve basıklık değeri 0,379 olarak görülmektedir. İş tatmini ölçeğine ilişkin çarpıklık değeri -0,495 ve basıklık değeri 0,176 olarak görülmektedir. Beş faktör kişilik ölçeğine ilişkin olarak ise çarpıklık değeri 0,092 ve basıklık değeri -0,129 olarak görülmektedir. Bu değerler olması gereken değerler olan +1,96 ve -1,96 değerleri arasında yer almaktadır. Bu değerler göz önünde bulundurulduğunda verilerin her üç ölçek için de normal dağılım varsayımını karşıladığı söylenebilir. Çarpıklık ve basıklık değerleri, bu değerlerin 0'a olan yakınlığıyla normallik konusu hakkında fikir vermektedir. Genel geçer bir kural olarak da, çarpıklık ve basıklık katsayılarını, sırasıyla çarpıklığın ve basıklığın standart hatasına bölündüğünde, çıkan değerler -1,96 ile +1,96 arasındaysa, dağılım normal kabul edilebilmektedir (Can, 2017: 84-85). Kişilik alt boyutlarına ilişkin basıklık değerleri 0,315 ile 2,794 arasında değiştiği görülmektedir. Jondeau ve Rockinger'e (2003) göre alt

boyutlara ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayılarının -3 ve +3 değerleri arasında olması normallik varsayımının karşılandığı anlamına gelmektedir (Çuhadar vd., 2019: 155).

4.3. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ

Çalışmada geçerliğin saptanması amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır, ayrıca güvenilirliğin anlaşılabilmesi açısından da iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Faktör analizi, birbiriyle ilişkili olan p tane değişkeni bir araya toplamak suretiyle az sayıda olan ilişkisi bulunmayan ve kavramsal olarak da anlamlı olan yeni değişkenler (Faktörler ve boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir (Büyüköztürk, 2018: 133). Faktör analizinin tüm veri yapıları için uygun olamayabileceği de belirtilmektedir, verilerin faktör analizi için uygunluğu Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik testi kullanılarak incelenebilmektedir. Faktörleştirilebilirlik için KMO değerinin 0,60'tan yüksek çıkması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2018: 136). Bir faktörle ilişkili olan maddelerin faktör yükleri kareleri toplamı o belirtilen faktöre ilişkin öz değer (Eigen value) olarak adlandırılmaktadır. Özdeğerleri 1'den büyük olan faktörler anlamlı olarak kabul edilmektedirler. Bir faktör altında kalması durumunda, belli bir yapıyı ölçen ifade, ölçekte kalabilmek için yük değerinin belli bir eşiğin üzerinde olması beklenmektedir. Faktör yük değerlerinin 0,45 olması iyi olarak görülürken, az sayıda maddenin faktör yükünün 0,30'a kadar inebileceği görüşü bulunmaktadır. Birden fazla yapıyla ilişkisi bulunan ifadeler çakışık ifade olarak görülmektedir ancak iki ifadenin faktör yüklerinin binişik veya çakışık sayılmaması için aralarındaki farkın en az 0,10 olması önerilmektedir (Can, 2017: 317).

Bu bilgiler ışığında, beş faktör kişilik ölçeği, psikolojik sermaye ölçeği ve iş tatmini ölçeği açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Açımlayıcı faktör analizinde faktör çıkarım tekniği olarak temel bileşenler analizi ve Varimax döndürmesi uygulanmıştır.

Ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.3. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
Psikolojik Sermaye	17	0,913
Kişilik	21	0,766
İş Tatmini	17	0,910
İçsel İş tatmini	10	0,886
Dışsal İş Tatmini	7	0,867

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeklerin güvenilir olduğu ve Cronbach Alfa değerlerinin 0,60'ın üzerinde olduğu görülmektedir. Ölçeğin cronbach alfa değerine ilişkin 0,60 ile 0,90 arası değer alıyor olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğu anlamına gelmektedir (Can, 2017: 391).

Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Tablo 4.4. Psikolojik Sermaye Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Psikolojik Sermaye	Boyutlar			
	Öz-Yeterlilik	Dayanıklılık	Umut	İyimserlik
Üstlerimle yaptığımız toplantılarda kendi alanımı çok iyi temsil ederim	,784			
Çalıştığım alana ilişkin hedef ve amaçların belirlenmesine katkıda bulunma konusunda kendime güvenirim	,750			
Birimim dışındaki insanlarla herhangi bir sorunu görüşmek için iletişim kurmada kendime güvenim tamdır.	,648			
Çalışma arkadaşlarımı işle ilgili tatmin edici şekilde bilgilendiririm	,642			
Birimimin izleyeceği stratejinin ne olacağı hususunda yapılan tartışmalara kendime güvenerek iştirak ederim	,591			
Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim	,556			
Bu işte aynı anda birden fazla şeyin üstesinden gelebilirim		,742		
Deneyimlerim sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebiliyorum		,673		
Zorunluluk halinde, işte kendi başımın çaresine bakarım		,663		
Stresli işleri kendime dert etmem, soğukkanlılıkla halletmeye bakarım		,658		
İş ortamında meydana gelen güçlüklerin bir şekilde üstesinden gelirim		,647		
İşle ilgili kendime koymuş olduğum hedefleri şu anda gerçekleştiriyorum			,701	
Halihazırda iş hedeflerime enerjik bir şekilde ulaşmaya çalışıyorum			,681	
Halihazırda işimde oldukça başarılı olduğuma inanıyorum			,650	
Her sorun için birden fazla çözüm vardır			,540	
İşimle ilgili konularda bardağa hep dolu tarafından bakarım				,832
İşimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim				,776

Luthans vd. (2007) psikolojik sermayenin içerdiği dört boyutun ayrı ayrı olarak değil de bir bütün olarak ele alınması gerektiğini ve faktörlerin bir araya getirildiği takdirde daha açıklayıcı güce sahip olacağını vurgulamışlardır (Özoğul, 2017: 20). Araştırmada psikolojik sermaye bütün olarak ele alınmıştır.

Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin KMO değeri 0,922 olarak elde edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde Cronbach Alfa değeri (Analizde tutulan 17 soruya ilişkin) 0,913 olarak elde edilmiştir.

Psikolojik sermaye ölçeğinde 13., 20. ve 23. sorular ters kodlanarak analize dahil edilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda faktör yükleri 0.30'un altında olan ya da binişik ifade durumunda olan ifadeler analizden çıkarılmıştır ancak, binişik ifade olduğu halde ifadelerin yük farkı 0,10'dan fazla olması durumunda o ifadelerin binişik ifade sayılmayacağı bilgisinden hareketle ilgili ifadeler analizde tutulmuştur. Dayanıklılık boyutundan 13. soru, umut boyutundan 7. ve 11. sorular, iyimserlik boyutundan, 19,20,23 ve 24. sorular analize dahil edilmemiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinin toplam açıklanan varyansının 4 boyutlu haliyle %63.22 olduğu görülmüştür.

İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Katılımcıların iş tatmini düzeylerini ölçmek için, Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilmiş ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan ve 20 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. İki alt boyuttan oluşan Minnesota iş tatmini ölçeği 12 ifade ile içsel iş tatmini ölçerken içinde içsel iş tatminine ilişkin olarak başarı, tanınma, takdir edilme, sorumluluk, otorite, yeteneklerini kullanmada serbestlik, ahlaki değerler, başkalarına yardım etme gibi sıfatları barındırmaktadır. Dışsal iş tatmini ise 8 ifadeyi içinde barındırırken, işletme politikası, denetim şekli, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler, yönetim anlayışı, çalışma koşulları, ücret gibi faktörleri ölçmeyi amaçlamaktadır (Kardaş ve Şencan, 2018: 293).

Tablo 4.5. İş Tatmini Ölçeğinin KMO Değeri ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

Genel Cronbach Alfa	0,910
Açıklanan Toplam Varyans	54,076
KMO Örneklem Yeterliliği Ölçümü	0,907
Bartlett'in Küresellik Testi	3401,272
Sd	136
Anlamlılık	0,000

İş tatmini ölçeğine ilişkin açıklanan toplam varyans %54,07 olarak elde edilmiş olup, ilgili ölçeğe ilişkin KMO değeri 0,907 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.6. İş Tatmini Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

İş Tatmini	Boyutlar	
	İçsel İş Tatmini	Dışsal İş tatmini
Çalışan olarak başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı	,793	
Çalışan olarak sürekli bir işe sahip olma imkânı	,712	
Bir çalışan olarak zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı	,708	
Çalışan olarak yeteneklerimi kullanabilme imkânı	,700	
Çalışan olarak sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı	,683	
Çalışan olarak toplumda bir yer edinme imkânı	,672	
Çalışan olarak başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı	,640	
Çalışan olarak işimden elde ettiğim başarı duygusu	,625	
Çalışan olarak iş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı	,566	
Bir çalışan olarak tek başına çalışma imkânı	,535	
Üstümdekilerin birbirleriyle anlaşması		,818
Üstümdekilerin karar verme konusundaki yeterliliği		,797
Çalışan olarak yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü		,743
Yöneticilerin bir çalışan olarak şahsıma davranış tarzı		,734
Çalışan olarak çalışma koşulları		,707
Çalışan olarak aldığım ücret		,628
Çalışan olarak en üst makama terfi edebilme imkanım		,589

İş tatmini ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda faktör yükleri 0.30'un altında olan ya da binişik madde durumunda olan ifadeler analizden çıkarılmıştır ancak, binişik ifade olduğu halde ifadelerin yük farkı 0,10'dan fazla olması durumunda o ifadelerin binişik ifade sayılmayacağı bilgisinden hareketle ilgili ifadeler analizde tutulmuştur. İçsel iş tatmini boyutunda yer alan 7. ve 15. sorular ile dışsal iş tatmini boyutunda yer alan 12. soru analizden çıkarılmıştır.

İş tatmini ölçeğinin genel Cronbach alfa değeri (Kalan 17 soruya ilişkin olarak) 0,910 olarak elde edilmiştir. Alt boyutlara ilişkin olarak yapılan iç tutarlılık analizinde ise, içsel iş tatmini boyutu için cronbach alfa değeri 0,886 olarak elde edilmiştir (Bu boyutu oluşturan 10 ifade için). Dışsal iş tatmini boyutu için ise cronbach alfa değeri (Bu boyutu oluşturan 7 ifade için) 0,867 olarak elde edilmiştir.

Beş Faktör Kişilik Ölçeğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Tablo 4.7. Kişilik Ölçeğinin KMO Değeri ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

Genel Cronbach Alfa	0,766
Açıklanan Toplam Varyans	54,14
KMO Örneklem Yeterliliği Ölçümü	0,784
Bartlett'in Küresellik Testi	2159,425
Sd	210
Anlamlılık	0,000

Beş Faktör Kişilik Ölçeğine (BFKÖ) ilişkin KMO değeri 0,784 olarak tespit edilmiştir. Açıklanan toplam varyansın 54,14 olduğu tespit edilmiştir. Tablo 4.8'de açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4.8. Kişilik Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Kişilik	Boyutlar				
	Sorumluluk	Duygusal Denge	Dışadönüklük	Deneyime açıklık	Uyumluluk
Güvenilir bir çalışan	,733				
İşini tam yapan	,731				
İşleri verimli yapan	,707				
Görevi tamamlanıncaya kadar sebat edebilen	,594				
Tembel olma eğiliminde olan	,545				
Biraz umursamaz	,417				
Gergin olabilen		,736			
Kolayca sinirlenen		,715			
Dakikası dakikasına uymayan		,661			
Bunalımlı, melankolik		,629			
Çok endişelenen		,621			
Konuşkan			,812		
Sosyal, girişken			,756		
Sessiz bir yapıda			,640		
Enerji dolu			,524		
Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili				,798	
Sanata ve estetik değerlere önem veren				,729	
Sanata ilgisi çok az olan				,560	
Affedici bir yapıya sahip					,695
Genellikle başkalarına güvenen					,650
Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven					,621

Kişilik ölçeğinin genel Cronbach alfa katsayısı 0,766 olarak elde edilmiştir. Ölçek ifadeleri orijinal halindeki gibi 5 boyut altında toplanmıştır. Kişilik ölçeğinde bazı ifadeler ters çevrilerek analize devam edilmiştir. Bu ifadeler; 2, 4, 8, 12, 14, 18, 19, 21, 23, 27, 29, 31, 35, 37, 39, 41, 43. ifadeler oluşmaktadır. Faktör yükleri 0,30'un altında kalan ve binişik ifade özelliği gösteren ifadeler analizden çıkarılmıştır ancak binişik ifade olduğu halde faktör yükleri arasında 0,10'luk fark bulunan ifadeler analizde tutulmuştur. Kişilik ölçeğinde; uyumluluk boyutundan, 2,7,12,27,32,37. ifadeler (toplamda 6 ifade) analiz dışı bırakılmıştır. Duygusal denge boyutundan, 9, 24, 34. İfadeler (toplamda 3 ifade) analiz dışı bırakılmıştır. Dışadönüklük boyutundan, 6, 16, 26 ve 31. ifadeler (toplamda 4 ifade) analiz dışı bırakılmıştır. Deneyime açıklık boyutunda ise 5, 10, 15, 20, 25, 35 ve 40. İfadeler (toplamda 7 ifade) analize dahil edilmemiştir. Sorumluluk boyutunda ise 18, 38, 43. İfadeler (toplamda 3 ifade) analizden çıkarılmıştır. Geriye kalan 21 ifadeye ilişkin dağılım 5 boyutu oluşturmuştur.

4.4. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER

Değişkenler arasındaki ilişkilerin saptanması amacı ile Pearson'un korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Korelasyon katsayısı, iki değişken arasındaki ilişkinin seviyesini ve miktarını bulmak için kullanılır. Pearson korelasyon katsayısı, her iki değişken açısından da sürekliliği ve değişkenlerin ikili olarak normal dağılım göstermesini gerektirir, iki değişken açısından hesaplanan bir Pearson Korelasyon Katsayısı bize kuvvet (Düşük, orta, yüksek), yön (Pozitif veya negatif), açıklanan varyans ve istatistiksel anlamlılık açısından yorumlama imkanı vermektedir (Büyüköztürk, 2018: 31-32).

Tablo 4.9. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

	Sorumluluk	Duygusal Denge	Dışadönüklük	Deneyime Açıklık	Uyumluluk	Dışsal İT	İçsel İT	İş Tatmini	Psikolojik Sermaye
Sorumluluk	1								
Duygusal Denge	,095	1							
Dışadönüklük	,242**	-,224**	1						
Deneyime Açıklık	,236**	,121*	,220**	1					
Uyumluluk	,111*	-,100*	,300**	,167**	1				
Dışsal İT	-,071	-,082	,106*	-,048	,156**	1			
İçsel İT	,099	-,169**	,282**	,101*	,277**	,600**	1		
İş Tatmini	,023	-,146**	,232**	,055	,244**	,877**	,893**	1	
P. Sermaye	,185**	-,243**	,517**	,164**	,192**	,218**	,424**	,387**	1

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, dışadönüklük ($r=.282, p<.01$) ve uyumluluk ($r=.277, p<.01$) ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilirken, duygusal denge ile içsel iş tatmini arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=-.169, p<.05$). Uyumluluk ($r=.156, p<.01$) ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sorumluluk ($r=.185, p<.01$), dışadönüklük ($r=.517, p<.01$), deneyime açıklık ($r=.164, p<.01$) ve uyumluluk ($r=.192, p<.01$) boyutları ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler

saptanırken, duygusal denge ($r=-,243, p<.01$) ile psikolojik sermaye arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İçsel iş tatmini ($r=,424, p<.01$) ve dışsal iş tatmini ($r=,218, p<.01$) ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş tatmini ile duygusal denge boyutu arasında ($r=-,146, p<.01$) negatif ve anlamlı ilişki saptanmıştır. Dışadönüklük ($r=,232, p<.01$) ve uyumluluk ($r=,244, p<.01$) boyutlarıyla belirtilen düzeylerde pozitif ve anlamlı ilişkiler gözlenmektedir. Yine psikolojik sermaye ile genel iş tatmini arasındaki ilişki ($r=,387, p<.01$) pozitif ve anlamlıdır.

4.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİ

Bu kısımda regresyon analizinde öncelikle kişilik özellikleri ile iş tatmini boyutları arasında regresyon analizi yapılarak anlamlı etkinin olup olmadığı tespit edilmiştir. İkinci olarak yine kişilik özellikleri ile psikolojik sermaye arasında regresyon analizi yapılmıştır. Daha sonra psikolojik sermayenin iş tatmini boyutları üzerinde etkisinin olup olmadığı irdelenmiştir. Psikolojik sermaye ile iş tatmini boyutları arasındaki regresyon analizinden sonra, kişilik özellikleri ile iş tatmini boyutları etkileşiminde psikolojik sermayenin aracılık rolü üstlenip üstlenmediği Hayes macro process model 4 ile araştırılmıştır. Aracılık rolünün tespiti halinde ise etkinin anlamlılığı Sobel testinden yararlanılarak belirlenmeye çalışılmıştır. Aynı analizler genel iş tatmini boyutu içinde gerçekleştirilmiştir.

Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Alt Boyutlarına Etkileri

Tablo 4.10. İçsel İş Tatmini ile Kişilik Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Katsayıları

Model	Standardize olmayan katsayılar		Standardize katsayılar	t	p	R ²
	B	Std. Hata	β			
(Sabit)	2,127	,379		5,608	,000	
Sorumluluk	,064	,087	,037	,726	,468	
Duygusal denge	-,106	,046	-,116	-2,320	,021	0,133
Dışadönüklük	,222	,066	,179	3,354	,001	
Deneyime açıklık	,039	,060	,033	,648	,517	
Uyumluluk	,217	,054	,203	4,041	,000	

*Bağımlı Değişken: İçsel İş Tatmini.

Bağımlı değişken olan içsel iş tatminini bağımsız değişken olan kişilik ölçeğinin alt boyutlarından dışa dönüklük ($\beta=0,17; p\leq0,01$), uyumluluk ($\beta=0,20; p\leq0,01$) ve duygusal denge ($\beta=-0,116; p\leq0,05$) boyutlarının anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir. Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ve sorumluluk boyutlarının ise içsel iş tatmini ile anlamlı

bir ilişkisi bulunmamaktadır ($p>0,01$). Bu açıklamalar sonucunda kişilik özelliklerinden duygusal denge, dışadönüklük ve uyumluluk boyutlarına ilişkin olarak sunulan H_{1a} , H_{1b} ve H_{1c} hipotezleri kabul edilirken, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarını kapsayan H_{1d} ve H_{1e} hipotezleri ise kabul edilmemiştir.

Tablo 4.11. Dışsal İş Tatmini ile Kişilik Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Katsayıları

Model	Standardize olmayan katsayılar		Standardize katsayılar	t	p	R ²
	B	Std. Hata	β			
(Sabit)	3,105	,526		5,899	,000	0,045
Sorumluluk	-,208	,121	-,090	-1,714	,087	
Duygusal denge	-,036	,063	-,029	-,560	,576	
Dışadönüklük	,152	,092	,092	1,653	,099	
Deneyime açıklık	-,106	,083	-,068	-1,284	,200	
Uyumluluk	,207	,075	,146	2,782	,006	

*Bağımlı Değişken: Dışsal İş Tatmini.

Tablo 4.11’de görüldüğü üzere bağımlı değişken olan dışsal iş tatminini bağımsız değişken olan kişilik ölçeğinin alt boyutlarından sadece uyumluluk ($\beta=0,14$; $p\leq 0,01$) boyutunun pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir. Kişilik özelliklerinden duygusal denge, dışadönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk boyutlarının ise dışsal iş tatmini ile ilişkisi saptanmamıştır. Bu açıklamalar sonucunda; H_{2b} hipotezi kabul edilmiştir. H_{2a} , H_{2c} , H_{2d} ve H_{2e} hipotezleri kabul edilmemiştir ($p>0,01$).

Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkileri

Tablo 4.12. Psikolojik Sermaye ve Kişilik Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Katsayıları

Model	Standardize olmayan katsayılar		Standardize katsayılar	t	p	R ²
	B	Std. Hata	β			
(Sabit)	1,968	,287		6,854	,000	0,296
Sorumluluk	,109	,066	,074	1,640	,102	
Duygusal denge	-,120	,035	-,156	-3,462	,001	
Dışadönüklük	,462	,050	,443	9,221	,000	
Deneyime açıklık	,063	,045	,064	1,402	,162	
Uyumluluk	,022	,041	,024	,539	,590	

*Bağımlı Değişken: Psikolojik Sermaye.

Tablo 4.12’de görüldüğü üzere, psikolojik sermayenin (bağımlı değişken) kişilik alt boyutlarından duygusal denge ($\beta=-0,15$; $p\leq 0,01$) ile negatif yönlü ve anlamlı ilişki gösterirken, dışadönüklük ($\beta=0,44$; $p\leq 0,01$) boyutu ise pozitif ve anlamlı şekilde açıklayabilme düzeyine sahiptir. Psikolojik sermayeyi en çok etkileyen değişkenin dışadönüklük boyutu olduğu söylenebilir. Araştırmaya ait duygusal denge boyutuna ilişkin olarak oluşturulan H_{3a} hipotezi ve dışadönüklük boyutuna ait H_{3c} hipotezi kabul edilmiştir. Diğer boyutlara ilişkin olarak oluşturulan H_{3b} , H_{3d} ve H_{3e} hipotezleri kabul edilmemiştir ($p>0,01$). Kişilik özelliklerinin 2 boyutu psikolojik sermaye üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

Psikolojik Sermayenin İş Tatmini Alt Boyutlarına Etkileri

Tablo 4.13. Psikolojik Sermaye ve İçsel İş Tatmini Arasındaki Regresyon Katsayıları

Model	Standardize olmayan katsayılar		Standardize katsayılar	t	p	R ²
	B	Std. Hata	β			
1 (Sabit)	1,807	,221		8,181	,000	
Psikolojik Sermaye	,505	,055	,424	9,227	,000	0,18

*Bağımlı Değişken: İçsel İş Tatmini.

Tablo 4.13’de görüldüğü üzere, içsel iş tatminini pozitif yönde etkileyen psikolojik sermayenin bu durumu açıklayabilme düzeyinin anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,01$). Psikolojik sermayenin içsel iş tatminini % 18 oranında açıklama düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda H_{4a} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.14. Psikolojik Sermaye ve Dışsal İş Tatmini Arasındaki Regresyon Katsayıları

Model	Standardize olmayan katsayılar		Standardize katsayılar	t	p	R ²
	B	Std. Hata	β			
1 (Sabit)	1,897	,315		6,032	,000	
Psikolojik Sermaye	,343	,078	,218	4,397	,000	0,047

*Bağımlı Değişken: Dışsal İş Tatmini.

Tablo 4.14’de görüldüğü üzere dışsal iş tatminini pozitif yönde etkileyen psikolojik sermayenin bu durumu açıklayabilme düzeyinin anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,01$). Psikolojik sermayenin dışsal iş tatminini % 4 oranında açıklama düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Bu açıklamalarla birlikte araştırmada H_{4b} hipotezi kabul edilmiştir.

Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Boyutları Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü

Tablo 4.15. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (Dışadönüklük- Psikolojik Sermaye- İçsel İş Tatmini)

		PSİK. SERMAYE (M)		İÇSEL İŞ TATMİNİ (Y)		
		β	STANDART HATA	β	STANDART HATA	
DIŞADÖNÜKLÜK (X)	a	0,5392 (p=0.000)	0,0452	c'	0,1057 (P=0,1128)	0,0665
PSİK. SERMAYE (M)		-	-	b	0,4522 (p=0,000)	0,0638
SABİT		2,0507	0,1652		1,6349	0,2455
		R ² =0,2675 F(1,389)=142,0675 P<0,001		R ² =0,1849 F(2,388)=43,994 P<0,001		

TOPLAM ETKİ= 0,3495 BOOTLLCI=0,1551 BOOTULCI=0,3380

DİREKT ETKİ= 0,1057

DOLAYLI ETKİ= 0,2438

Kişilik özellikleri alt boyutlarından dışadönüklük alt boyutunun içsel iş tatmini ile ilişkisine dair bulgular Tablo 4.15’de sunulmuştur. Psikolojik sermayenin aracılık etkisine bakılabilmesi için öncelikle belirtilen tablodaki ilişkinin varlığı söz konusu olmak zorundadır. Yani dışadönüklük alt boyutu ile içsel iş tatmini arasında ilişkinin mevcut olduğu yapılan regresyon analizi sonucu ortaya konulmuştur ($\beta=0,17$; $p\leq 0,01$). Yapılan bu regresyon analizi neticesinde aracılık etkisini de gözden geçirmek mümkün olabilmektedir. Gürbüz (2019) tarafından belirtildiği şekliyle bu aracılık rolünü tespit etmek amacıyla çağdaş yaklaşım kullanılmıştır. Baron ve Kenny’nin nedensellik modeline oranla daha avantajlı ve üstün kabul edilen çağdaş yaklaşımın son zamanlarda daha fazla kullanıldığı tespit edilebilmektedir. Çünkü çağdaş yaklaşım, Baron ve Kenny yönteminin ifade ettiği ve arka arkaya belirttiği aracılık etkisi koşullarını, güvenilirlik ve anlamlılık testlerini eleştirmektedir. Bu koşullar sağlanmasa da aracılık etkisinin olabileceği vurgulanmaktadır (Yıldırım vd., 2021: 293). Aracılık etkisini tespit etmek amacıyla bu çalışmada kolay ve güvenilir olan Andrew F. Hayes’in geliştirdiği process makrosu kullanılmıştır (Yıldırım vd., 2021: 294). Gürbüz (2019) tarafından aktarılan bilgiye göre, bu makroda bootstrap güven aralığı ve anlamlılık değeri için güven derecesinin üst (ULCI) ve alt (LLCI) değerleri ve yeniden örnekleme metodu belirlenmektedir. Güven aralığının anlamlı olarak

görülebilmesi için alt ve üst sınır değeri sıfırdan farklılaşmalı ve sıfırı kapsamamalıdır (Yıldırım vd., 2021: 294). Bu analizde %95 güven aralığında aracılık etkisi process makro model 4 kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.15’ de özetlenmiştir. Tablo 4.15’deki gösterilen rakamlara göre, dışadönüklük boyutu psikolojik sermayeyi (a yolu) anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,5392$; $p<0,001$), ayrıca aracı değişkenimiz olan psikolojik sermayenin içsel iş tatminine etkisi (yani b yolu) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bulgulanmıştır ($\beta=0,4522$; $p<0,001$). Dışadönüklüğün psikolojik sermaye ile birlikte (c’ yolu: Doğrudan etki) regresyona dahil edildiği zaman bulguların doğrudan etki değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Dışadönüklük boyutu (X) ve içsel iş tatmini (Y) arasında $\beta=0,1057$; $p=0,1128$ katsayıları elde edilmiştir (c’). p değerinin anlamsızlığı burada tam aracılık etkisinin varlığını göstermektedir. Aracı değişkenimiz olan psikolojik sermayenin olmadığı bir modelde ise dışadönüklüğün içsel iş tatminine olan etkisi yani toplam etki (c yolu) anlamlıdır ($\beta=0,3495$; $p<0,001$). Toplam etki yolu anlamlı iken (c yolu), modelde aracı değişkenin yer almasıyla oluşan (c’ yolu) yani direkt (doğrudan) etki anlamsızsa o zaman tam aracılık etkisinden söz edebilmekteyiz. Son olarak psikolojik sermayenin içsel iş tatminine olan dolaylı etkisinin anlamlı olup olmadığına baktığımızda, bootstrap yöntemi ile elde edilmiş güven aralıklarına göre, alt ve üst değerlerin %95 güven aralığında “0” değerini kapsamaması kuralını karşıladığından, burada dışadönüklük alt boyutunun içsel iş tatmini ile olan ilişkisinde psikolojik sermaye aracılık etkisine sahiptir, çünkü burada gerçekleşen tam aracılık etkisinin ($\beta=0,2438$, %95, BOOTLLCI=0,1551, ULCI=0,3380) belirlenen sınırlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Ancak söz konusu değerlere ilişkin sobel testi sonuçları da gözden geçirilerek tam aracılık etkisine karar verilecektir. Yapılan sobel testine göre $z=6.09$; $p=0.00$ değerleri elde edilmiştir. z değerinin +1,96 veya -1,96 değerlerinden büyük olması göz önünde bulundurulursa tam aracılık etkisi bu test sonucunda da desteklenmiştir. Bu açıklamalarla birlikte H_{5c} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.16. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (Duygusal Denge- Psikolojik Sermaye- İçsel İş Tatmini)

	PSİK. SERMAYE (M)		İÇSEL İŞ TATMİNİ (Y)	
	β	STANDART HATA	β	STANDART HATA
DUYGUSAL DENGİ (X)	-0,1866 (p=0,000)	0,0378	c'	-0,0640 (p=0,1394)
PSİK. SERMAYE (M)	-	-	b	0,4843 (p=0,000)
SABİT	4,4742	0,1009		2,0516 0,2757
	R ² =0,0591 F(1,389)=24,4185 P<0,001		R ² =0,1842 F(2,388)=43,7924 P<0,001	

TOPLAM ETKİ= -0,1544 BOOTLLCI=-0,1369 BOOTULCI=-0,0466

DİREKT ETKİ= -0,0640

DOLAYLI ETKİ= -0,0904

Kişilik özelliklerinin bir diğer alt boyutu olan duygusal denge boyutu ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisi incelendiğinde, ($\beta=-0,0904$, %95, BOOTLLCI=-0,1369, ULCI= -0,0466) aracılık etkisi söz konusudur. Bu çıkarım alt ve üst eşik değerlerin “0” değerini içermemelidir bilgisinden hareketle söylenebilmektedir. Duygusal denge boyutu (X) ve içsel iş tatmini (Y) arasında $\beta=-0,0640$; $p=0,1394$ katsayıları elde edilmiştir (c’). Direkt (Doğrudan) etki olarak adlandırdığımız bu durumda duygusal denge boyutu ile psikolojik sermaye birlikte modele dahil edildiğinde bulguların anlamlı değildir fakat aracı değişkenimiz olan psikolojik sermayenin olmadığı bir modelde ise duygusal dengenin içsel iş tatminine olan etkisi yani toplam etki (c yolu) anlamlıdır ($\beta=-0,1544$; $p<0,001$). Doğrudan etkide p değerinin anlamsızlığı burada tam aracılık etkisinin varlığını göstermektedir ancak söz konusu değerlere ilişkin sobel testi sonuçları da gözden geçirilerek tam aracılık etkisine karar verilecektir. Yapılan sobel testine göre $z=-4,28$; $p=0,00$ olarak elde edilmiştir. z değerinin +1,96 veya -1,96 değerlerinden büyük olması göz önünde bulundurulursa tam aracılık etkisi bu test sonucunda da desteklenmiştir. Bu açıklamalarla birlikte **H_{5a}** hipotezi kabul edilmiştir

Tablo 4.17. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (Uyumluluk- Psikolojik Sermaye- İçsel İş Tatmini)

	PSİK. SERMAYE (M)		İÇSEL İŞ TATMİNİ (Y)			
	β	STANDART HATA	β	STANDART HATA		
UYUMLULUK (X)	a	0,1723 (p=0.000)	0,0448	c'	0,2181 (p=0.000)	0,0490
PSİK. SERMAYE (M)		-	-	b	0,4582 (p=0.000)	0,0544
SABİT		3,3464	0,1712		1,1699	0,2587
		R ² =0,0367 F(1,389)=14,8144 P<0,001			R ² =0,2195 F(2,388)=54,5489 P<0,001	

TOPLAM ETKİ= 0,2971 BOOTLLCI=0,0321 BOOTULCI=0,1327

DİREKT ETKİ= 0,2181

DOLAYLI ETKİ= 0,0790

Kişilik özelliklerinin bir diğer alt boyutu olan uyumluluk boyutu ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisi incelendiğinde, ($\beta=0,0790$, %95, BOOTLLCI=0,0321, ULCI= 0,1327) aracılık etkisi söz konusudur. Bu çıkarım alt ve üst eşik değerlerin “0” değerini içermemelidir bilgisinden hareketle söylenebilmektedir. Uyumluluk boyutu (X) ve içsel iş tatmini (Y) arasında $\beta=0,2181$; $p=0,000$ katsayıları elde edilmiştir (c’). Modelde psikolojik sermayenin eklenip veya eklenmemesi durumlarında p değerinin anlamlılığında değişme olmamıştır fakat dolaylı etkinin varlığı aracılık etkisinin varlığını göstermektedir, ancak söz konusu değerlere ilişkin sobel testi sonuçları da gözden geçirilerek kısmi aracılık etkisine karar verilecektir. Yapılan sobel testine göre $z=3,49$; $p=0.00$ olarak elde edilmiştir. z değerinin +1,96 veya -1,96 değerlerinden büyük olması göz önünde bulundurulursa kısmi aracılık etkisi bu test sonucunda da desteklenmiştir. Sobel testi için gerekli varsayımlardan biri, örneklem büyüklüğünün büyük olmasıdır ve sobel testinin anlamlı çıkarak +1,96 ve -1,96 değerlerinden büyük çıkıyor olması aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olacak kadar güçlü olduğunun bir kanıtı olarak görülebilir (Preacher ve Hayes, 2004: 718). Bu açıklamalarla birlikte **H_{5b}** hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.18. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (Uyumluluk- Psikolojik Sermaye- Dışsal İş Tatmini)

		PSİK. SERMAYE (M)		DIŞSAL İŞ TATMİNİ (Y)	
		β	STANDART HATA	β	STANDART HATA
UYUMLULUK (X)	a	0,1723 (p=0,000)	0,0448	c'	0,1675 (p=0,0188)
PSİK. SERMAYE (M)		-	-	b	0,3069 (p=0,000)
SABİT		3,3464	0,1712		1,4083 0,3751
		R ² =0,0367 F(1,389)=14,8144 P<0,001		R ² =0,0608 F(2,388)=12,5668 P<0,001	

TOPLAM ETKİ= 0,2204 BOOTLLCI=0,0159 BOOTULCI=0,1050

DİREKT ETKİ= 0,1675

DOLAYLI ETKİ= 0,0529

Tablo 4.18’de kişilik özelliklerinin bir diğer alt boyutu olan uyumluluk boyutu ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisi incelendiğinde, ($\beta=0,0529$, %95, BOOTLLCI=0,0159, ULCI= 0,1050) aracılık etkisi söz konusudur. Bu çıkarım alt ve üst eşik değerlerin “0” değerini içermemelidir bilgisinden hareketle söylenebilmektedir. Uyumluluk boyutu (X) ve dışsal iş tatmini (Y) arasında $\beta=0,1675$; $p=0,018$ katsayıları elde edilmiştir (c’). p değerinin anlamlılığında psikolojik sermayenin eklenmesi veya eklenmemesi durumlarında değişme olmamıştır fakat dolaylı etkinin varlığı aracılık etkisinin varlığını göstermektedir, ancak söz konusu değerlere ilişkin sobel testi sonuçları da gözden geçirilerek kısmi aracılık etkisine karar verilecektir. Yapılan sobel testine göre $z=2,73$; $p=0.00$ olarak elde edilmiştir. z değerinin +1,96 veya -1,96 değerlerinden büyük olması göz önünde bulundurulursa kısmi aracılık etkisi bu test sonucunda da desteklenmiştir. Bu açıklamalarla birlikte **H_{6b}** hipotezi kabul edilmiştir.

Kişilik Özelliklerinin Genel İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü

Tablo 4.19. İş tatmini ve Psikolojik Sermaye Arasındaki Regresyon Katsayıları

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p	R ²
	B	Std. Hata	β			
(Sabit)	1,719	,228		7,541	,000	
P.Sermaye	,468	,056	,387	8,286	,000	0,150

*Bağımlı Değişken: İş tatmini

Tablo 4.19’da görüldüğü üzere iş tatmini (bağımlı değişken) ve psikolojik sermaye (Bağımsız değişken) arasındaki regresyon katsayıları ($\beta=0,387$; $p<0,01$) pozitif ve anlamlıdır. Bu açıklama ile birlikte **H₈** hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.20. İş tatmini ve Kişilik Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Katsayıları

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p	R ²
	B	Std. Hata	β			
(Sabit)	2,458	,393		6,259	,000	
Sorumluluk	-,053	,091	-,030	-,590	,555	
Duygdenge	-,082	,047	-,088	-1,729	,085	
Dışadönüklük	,203	,068	,161	2,963	,003	0,096
Denaçıklık	,006	,062	,005	,104	,917	
Uyumluluk	,206	,056	,190	3,702	,000	

*Bağımlı Değişken : İş tatmini

Bağımlı değişkenin iş tatmini olduğu durumda bağımsız değişken olan kişilik özellikleri alt boyutlarından sadece dışadönüklük ($\beta=0,161$; $p<0,01$) ve uyumluluk ($\beta=0,190$; $p<0,01$) arasındaki ilişkiler pozitif ve anlamlıdır, bu analizden yola çıkarak bu iki boyutla genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkilerine bakılacaktır. Bu açıklamalarla birlikte **H_{7b}** ve **H_{7c}** hipotezleri kabul edilirken, **H_{7a}**, **H_{7d}** ve **H_{7e}** hipotezleri kabul edilmemiştir.

Tablo 4.21. Psikolojik Sermaye ve Kişilik Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Katsayıları

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p	R ²
	B	Std. Hata	β			
(Sabit)	1,968	,287		6,854	,000	0,296
Sorumluluk	,109	,066	,074	1,640	,102	
Duygusal denge	-,120	,035	-,156	-3,462	,001	
Dışadönüklük	,462	,050	,443	9,221	,000	
Deneyime açıklık	,063	,045	,064	1,402	,162	
Uyumluluk	,022	,041	,024	,539	,590	

*Bağımlı Değişken: Psikolojik Sermaye

Bağımlı değişkenin psikolojik sermaye bağımsız değişkenin kişilik alt boyutları olduğu durumda da duygusal dengenin ($\beta=-0,156$; $p<0,01$) psikolojik sermaye ile olan ilişkisi negatif ve anlamlı iken, dışadönüklük boyutu ($\beta=0,443$; $p<0,01$) ile pozitif ve anlamlı ilişkiye sahiptir. Diğer alt boyutlar ile ilgili anlamlı ilişkiler olmadığı için ($p>0,01$) **H_{9a}** , **H_{9d}** ve **H_{9e}** hipotezleri kabul edilmemiştir.

Tablo 4.22. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (Dışadönüklük- Psikolojik Sermaye- Genel İş Tatmini)

		PSİK. SERMAYE (M)		GENEL İŞ TATMİNİ (Y)	
		β	STANDART HATA	β	STANDART HATA
DIŞADÖNÜKLÜK (X)	a	0,5392 (p=0,000)	0,0452	c'	0,0538 (p=0,4344)
PSİK. SERMAYE (M)		-	-	b	0,4409 (p=0,000)
SABİT		2,0507	0,1652		1,6312
		R ² =0,2675 F(1,389)=142,0675 P<0,001		R ² =0,1513 F(2,388)=34,5979 P<0,001	

TOPLAM ETKİ= 0,2916 BOOTLLCI=0,1499 BOOTULCI=0,3341

DİREKT ETKİ= 0,0538

DOLAYLI ETKİ= 0,2377

Kişilik alt boyutlarından dışadönüklük ve uyumluluk boyutlarının genel iş tatmini ile ilişkide olduğu Tablo 4.21'deki verilerde görülmektedir. Bu yüzden aracılık analizleri bu iki boyuta ilişkin olarak yapılmıştır. Kişilik özelliklerinin bir alt boyutu olan dışadönüklük boyutu ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisi incelendiğinde, ($\beta=0,2377$, %95, BOOTLLCI=0,1499, ULCI= 0,3341) aracılık etkisi söz konusudur. Bu çıkarım alt ve üst eşik değerlerin "0" değerini içermemelidir bilgisinden

hareketle söylenebilmektedir. Dışadönüklük boyutu (X) ve genel iş tatmini (Y) arasında $\beta=0,0538$; $p=0,4344$ katsayıları elde edilmiştir (c'). Dışadönüklük, psikolojik sermaye ile birlikte modele dahil edildiğinde, p değerinin anlamsız hale geldiği görülmektedir, oysaki c yolu olarak belirtilen toplam etki de bu yol anlamlıdır ($\beta=0,2916$; $p<0,001$). p değerinin psikolojik sermaye modele dahil edildiğinde anlamsızlaşması burada tam aracılık etkisinin varlığını göstermektedir, ancak söz konusu değerlere ilişkin sobel testi sonuçları da gözden geçirilerek tam aracılık etkisine karar verilecektir. Yapılan sobel testine göre $z=5,82$; $p=0,00$ olarak elde edilmiştir. z değerinin +1,96 veya -1,96 değerlerinden büyük olması göz önünde bulundurulursa tam aracılık etkisi bu test sonucunda da desteklenmiştir. Bu açıklamalarla birlikte H_{9c} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.23. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (Uyumluluk- Psikolojik Sermaye- Genel İş Tatmini)

		PSİK. SERMAYE (M)		GENEL İŞ TATMİNİ (Y)	
		β	STANDART HATA	β	STANDART HATA
UYUMLULUK (X)	a	0,1723 (P=0,000)	0,0448	c'	0,1917 (p=0,000)
PSİK. SERMAYE (M)		-	-	b	0,4268 (P=0,000)
SABİT		3,3464	0,1712		1,1591 0,2689
		R ² =0,0367 F(1,389)=14,8144 P<0,001		R ² =0,18 F(2,388)=42,5881 P<0,001	

TOPLAM ETKİ= 0,2652 BOOTLLCI=0,0291 BOOTULCI=0,1281

DİREKT ETKİ= 0,1917

DOLAYLI ETKİ= 0,0736

Genel iş tatmini ile ilişkisi olan bir diğer kişilik alt boyutu ise uyumluluk boyutudur. Kişilik özelliklerinin bir alt boyutu olan uyumluluk boyutu ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisi incelendiğinde, ($\beta=0,0736$, %95, BOOTLLCI=0,0291, ULCI= 0,1281) aracılık etkisi söz konusudur. Bu çıkarım alt ve üst eşik değerlerin “0” değerini içermemelidir bilgisinden hareketle söylenebilmektedir. Uyumluluk boyutu (X) ve genel iş tatmini (Y) arasında $\beta=0,1917$; $p=0,000$ katsayıları elde edilmiştir (c'). p değerinin anlamlılığında psikolojik sermayenin modelde yer alıp almamasına göre değişme olmamıştır fakat dolaylı etkinin varlığı aracılık etkisinin varlığını göstermektedir, ancak söz konusu değerlere ilişkin sobel testi sonuçları da gözden geçirilerek kısmi aracılık etkisine karar verilecektir. Yapılan sobel testine göre $z=3,42$; $p=0,00$ olarak elde edilmiştir. z değerinin +1,96 veya -1,96 değerlerinden büyük

olması göz önünde bulundurulursa kısmi aracılık etkisi bu test sonucunda da desteklenmiştir. Bu açıklamalarla birlikte H_{9b} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.24. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesine Dair Bulgular

Araştırmanın Hipotezleri	Sonuç
H_{1a} : Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile içsel iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki vardır.	Kabul
H_{1b} : Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Kabul
H_{1c} : Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Kabul
H_{1d} : Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Ret
H_{1e} : Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Ret
H_{2a} : Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile dışsal iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki vardır.	Ret
H_{2b} : Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Kabul
H_{2c} : Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Ret
H_{2d} : Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Ret
H_{2e} : Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Ret
H_{3a} : Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile psikolojik sermaye arasında negatif yönlü ilişki vardır.	Kabul
H_{3b} : Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Ret
H_{3c} : Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Kabul

H3a: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Ret
H3e : Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Ret
H4a: Psikolojik sermaye ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Kabul
H4b: Psikolojik sermaye ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Kabul
H5a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.	Kabul
H5b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.	Kabul
H5c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.	Kabul
H5a: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.	Ret
H5e : Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.	Ret
H6a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.	Ret
H6b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.	Kabul
H6c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.	Ret
H6a: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.	Ret
H6e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.	Ret
H7a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile genel iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki vardır.	Ret
H7b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Kabul

H7c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Kabul
H7a: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Ret
H7e : Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Ret
H8: Psikolojik sermaye ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Kabul
H9a: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.	Ret
H9b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir	Kabul
H9c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir	Kabul
H9a: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir	Ret
H9e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.	Ret

BÖLÜM V

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Son yıllarda örgütsel etkinliği arttıracak stratejilerin geliştirilmesine yönelik çabalarda pozitif örgütsel bilimin kavramlarına sıkça rastlanmaktadır. Pozitif örgütsel bilim çalışma alanlarında insan davranışlarının örgütsel stratejilere olan etkisini inceleyerek bazı strateji ve yöntemlerin neden diğerlerinden daha faydalı olduğunu anlama fırsatı vermektedir. Amacı bireyin potansiyelini hayata geçirmek olan örgüt sistemi yaratan bu yaklaşım pozitif örgütsel davranış ve son dönemlerde ortaya çıkan psikolojik sermaye kavramlarıyla ifade edilmektedir. Kamu çalışanlarının pozitif gelişimine, güçlü yönlerine ve davranışlarını şekillendiren bireysel farklılıklarına odaklanması, ayrıca psikolojik sermaye düzeylerinin artırılarak iş tatminlerinin artırılabilmesinin mümkün olması önemli olarak görülebilir. Yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan sonuçlarda da görüldüğü üzere bazı kişilik özelliklerine sahip olan bireylerde iş tatmini boyutlarına veya genel iş tatmini boyutuna ilişkin pozitif olan etki durumundan yola çıkılarak, psikolojik sermaye düzeyinin bu etkiyi daha da güçlendirecek olduğunun çıkarımının önem arz ettiği söylenebilir. Kişiliğin genel olarak durağanlığı göz önünde bulundurulduğunda çalışmamızda yer alan iş tatmini ile ilişkisinde psikolojik sermayenin geliştirilebilir ve değişime açık olması yönüyle bu iki kavram arasında bazı boyutlar bazında aracılık etkisi gösteriyor olması önem arz etmektedir. Çünkü kişilik alt boyutlarıyla ilişkisi gösterilen iş tatmini ve boyutları arasında, bu etkileşimin boyutları ve düzeyi psikolojik sermaye kavramının kullanılmasıyla artırılabilen veya düzenlenebilmektedir. Alanyazın incelendiğinde, çalışmada ele alınan değişkenlerin arasındaki ilişkilerin test edilmesine yönelik bir model geliştirilmediği, çalışmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin ayrı ayrı ele alınıp incelendiği fakat çalışmamızda bu üç değişkenin bir arada inceleniyor olması önem arz etmektedir.

Bu çalışmada Kırşehir İli kamu çalışanları örnekleminde kişilik özellikleri ile iş tatmini alt boyutları ve genel iş tatmini boyutu arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolü incelenmiştir. Araştırmanın model ve hipotezlerini test etmek amacıyla basit ve çoklu regresyon analizi ve aracı değişkenin etkisini test etmek için Hayes process makro model 4 kullanılmış ve BC önyükleme yönetimi ve Sobel testinden yararlanılmıştır.

Kırşehir ilindeki görev yapan 391 kamu çalışanı üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmada, beş faktör kişilik özellikleri bağımsız değişken, iş tatmini alt boyutları bağımlı değişken ve psikolojik sermaye aracı değişken olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca aynı analizler iş tatmini genel toplamını da içerecek şekilde irdelenmiştir, bir başka deyişle beş faktör kişilik özellikleri bağımsız değişken genel iş tatmini bağımlı değişken ve psikolojik sermaye aracı değişken olarak analizlere dahil edilmiştir.

Kişilik özellikleri ile iş tatmini alt boyutları ve genel iş tatmini boyutu arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü Kırşehir İli kamu çalışanları örnekleminde incelemek ve gelecekte kamu çalışanları üzerinde yapılacak olan çalışmalara katkıda bulunabilmek şeklinde özetlenebilecek olan çalışmanın ana amacı kapsamında;

- 1- Kamu çalışanlarının kişilik özelliklerinin iş tatmini alt boyutları üzerinde bir etkisi var mıdır?
- 2- Kamu çalışanlarının kişilik özelliklerinin alt boyutlarının psikolojik sermaye üzerinde bir etkisi var mıdır?
- 3- Kamu çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin iş tatmini alt boyutlarına etkisi nedir? Psikolojik sermaye düzeyleri ne tür iş tatminini etkilemektedir?
- 4- Kamu çalışanlarının kişilik özelliklerinin iş tatmini boyutları üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye aracı değişken midir?
- 5- Kamu çalışanlarının kişilik özelliklerinin genel iş tatmini boyutu üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye aracı değişken midir? Şeklindeki sorulara yanıt aranmıştır. Bu sorulara ilişkin olarak ulaşılan sonuçlar aşağıda sunulmaktadır.

“Kamu çalışanlarının kişilik özelliklerinin iş tatmini boyutları üzerinde etkisi var mıdır?”

Araştırmanın sonuçlarına göre; Kırşehir ili kamu çalışanları özelinde, duygusal denge boyutunun içsel iş tatmini boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu özellikteki bireylerin zor durumlarda verdikleri tepkiler değerlendirildiğinde negatif bir boyut olduğu söylenebilmektedir. Bu yüzden duygusal denge boyutunun tatmin düzeyini azaltıcı bir etkide bulunacağı söylenebilir.

Araştırma sonuçları, kamu çalışanlarının dışadönüklük özelliklerinin içsel iş tatminini olumlu yönde etkilediği yönünde olmuştur. Dışadönüklük pozitif bir özellik olarak yer almaktadır ve dışadönük bireylerin daha olumlu duygulara sahip oldukları bilinmektedir. Bu özellikleri sayesinde dışadönük bireylerde, iş ve yaşam tatmininin daha yüksek olabileceği söylenebilmektedir.

Bir diğerk önemli sonuç ise, beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk alt boyutunun içsel ve dışsal iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu yönündedir. Uyumluluk özelliğı etrafındaki kişiler üzerinde bireyin pozitif algısı olduğundan, bu düzeyi yüksek olan bireylerin etrafındaki kişiler üzerinde oluşturacağı etkilerin pozitif geri dönüşüyle iş ve yaşam tatminlerinin yüksek olması beklenebilmektedir.

“Kamu çalışanlarının kişilik özelliklerinin alt boyutlarının psikolojik sermaye üzerinde bir etkisi var mıdır?”

Araştırma sonuçları, duygusal denge boyutunun psikolojik sermayeyi negatif ve anlamlı etkilediğı sonucundan yola çıkarsak, negatif bir kişilik özelliğı olmasından dolayı kişinin psikolojik yaşamında olumsuz etkileri olabileceğini görmek mümkündür. Ayrıca psikolojik sermayenin içerdiği alt boyutlarla da ortak yönler içermeyen bir kişilik boyutudur.

Dışadönüklük boyutu ise, psikolojik sermayeyi pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Dışadönük bireylerin sorunlarını daha kolay çözebilmeleri neticesinde, buna paralel olarak psikolojik sermaye düzeylerinin de yüksek olması beklenebilir. Psikolojik sermaye bileşenlerine olan yakınlığı nedeniyle de bu durum beklenebilmektedir.

“Kamu çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin iş tatmini alt boyutlarına etkisi nedir? Psikolojik sermaye düzeyleri ne tür iş tatminini etkilemektedir?”

Araştırma sonuçları, psikolojik sermayenin iş tatmininin alt boyutları olan içsel ve dışsal tatmin üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğunu göstermektedir. Psikolojik sermayenin içsel iş tatmini boyutunu açıklama gücünün diğerk boyuta kıyasla daha fazla olduğu ulaşılan önemli bir sonuçtur. Diğerk bir ifadeyle, psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olması durumunda iş tatmininin artacağı söylenebilmektedir.

“Kırşehir ili kamu çalışanlarının kişilik özelliklerinin iş tatmini boyutları üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye aracı değişken midir?”

Araştırma sonuçları beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarından duygusal dengenin iş tatmini boyutlarından içsel iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin tam aracılık etkisine işaret etmektedir. Araştırmada elde edilen sonuçlardan bir diğerk ise dışadönüklük boyutunun içsel iş tatmini üzerinde yine psikolojik sermayenin tam aracılık etkisine sahip olduğu yönünde olmuştur.

Psikolojik sermayenin dışadönüklük alt boyutu ile içsel iş tatmini arasındaki etkileşimde psikolojik sermayenin tam aracılık etkisine sahip olması durumu psikolojik sermayenin dışadönüklük özelliği üzerinde etkisinin fazla olduğuna işaret ederken, buna göre psikolojik sermayenin fazla olması durumunda dışadönüklük düzeyi fazla bireylerin içsel iş tatminlerinin daha yüksek olacağı anlamına geleceği söylenebilir.

Beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin tam aracılık etkisi göstermesi, çalışmanın önemli sonuçları arasında yer almaktadır. Bu durum duygu durumu daha değişken olan kişilerin içsel iş tatminleri konusunda psikolojik sermayenin şart olduğu anlamına gelebilmektedir.

Beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk alt boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin kısmi aracılık etkisi göstermesi, çalışmanın bir diğer önemli sonucudur. Buna göre psikolojik sermayenin güçlü olması durumunda uyumluluk özelliği baskın bireylerin içsel iş tatminlerinin yüksek olacağı söylenebilmektedir. Uyumluluk boyutuna ilişkin bir diğer çıkarım da dışsal iş tatmini düzeyinde psikolojik sermayenin etkileşiminde gözlenebilmektedir. Burada da psikolojik sermaye kısmi aracılık etkisine sahip görülmektedir. Yani uyumluluk özelliği baskın bireylerin dışsal iş tatminlerinin de içsel iş tatminlerinde olduğu gibi psikolojik sermayenin fazlalığı durumunda artacağı söylenebilmektedir.

“Kamu çalışanlarının kişilik özelliklerinin genel iş tatmini boyutu üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye aracı değişken midir?”

Kişilik özelliklerinden uyumluluk boyutunun genel iş tatmini ile olan ilişkisinde psikolojik sermaye kısmi aracılık etkisine sahip bulunmuştur, diğer bir kişilik özelliği alt boyutu olan dışadönüklük özelliğinin ise genel iş tatmini ile olan ilişkisinde psikolojik sermayenin tam aracılık etkisine sahip olduğu bulgulanmıştır. Uyumluluk özelliğinin bireyde fazla olması durumunda bu durum psikolojik sermaye ile güçlendirildiğinde genel iş tatmininin arttırılabileceği anlamına gelebilmektedir. Diğer taraftan dışadönük bireylerde de genel iş tatmininin daha üst seviyelere çıkarılabilmesi için psikolojik sermaye araç olarak kullanılabilecektir.

Alanyazın incelendiğinde, çalışmada ele alınan değişkenlerin arasındaki ilişkilerin test edilmesine yönelik bir model geliştirilmediği, mevcut çalışmalarda modelin belirli bölümlerine katkı sağlandığı dikkat çekmektedir. Beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatmini

ilişkisi Kardaş ve Şencan (2018) tarafından yapılan çalışmada beş faktör kişilik ölçeğinin alt boyutlarının tümü ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu tespit etmişlerdir, Sarı (2011) tarafından yapılan çalışmada ise kişiliğin dört alt boyutu ile iş tatmini arasında birlikte değişim ilişkisi bulunmamışken, duygusal denge boyutu ile iş tatmini arasında birlikte değişim ilişkisine rastlanmıştır ve Demir (2012) tarafından yapılan çalışmada ise iş tatmini ile kişilik özellikleri arasında pozitif yönde düşük seviyede ilişkiler gözlenmiştir.

Araştırmacıların özellikle son yıllarda dikkatini çeken psikolojik sermaye kavramı ise geliştirilebilir olması nedeniyle çalışmalara konu olmaktadır. Kişilik özellikleri ve psikolojik sermaye arasındaki etkileşim Erdem (2016) ve Bozgeyikli (2017) tarafından irdelenmiştir. Erdem v.d. tarafından 2016 yılında gerçekleştirilen çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk, deneyime açıklık ve dışadönüklük yapılarının psikolojik sermayeyi pozitif yönlü ve anlamlı olarak açıkladıkları görülmüştür. Aynı çalışmada diğer iki boyut olan uyumluluk ve duygusal denge ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Bozgeyikli tarafından 2017 yılında gerçekleştirilen çalışmada ise dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve deneyime açıklık boyutları ile psikolojik sermaye alt boyutları arasında pozitif yönlü ve duygusal denge ile psikolojik sermaye arasında negatif yönlü ilişki tespit etmişlerdir.

Psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişki ise Akçay (2011), Luthans v.d. (2007), Erkuş ve Fındıklı (2013), Akdemir ve Açıan (2017) ve Yaşın (2016) tarafından ele alındığı gözlenmektedir. Akçay tarafından 2011 yılında 450 kamu çalışanı üzerinde yapılan çalışmada psikolojik sermaye ve bileşenleri ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Erkuş ve Fındıklı tarafından 2013 yılında farklı sektörlerde çalışan 572 kişi üzerinde yapılan araştırma sonucunda psikolojik sermaye ve bileşenleri ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir ve alt boyutlara yönelik yapılan analizlerde ise umut ve iyimserlik boyutlarıyla iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Akdemir ve Açıan tarafından 2017 yılında 301 hava trafik kontrolü üzerinde yapılan çalışmada psikolojik sermayenin alt boyutları olan iyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini (içsel iş tatmini- dışsal iş tatmini) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaşın tarafından 2016 yılında 500 beyaz yakalı çalışan üzerinde yapılan çalışmada da psikolojik sermaye boyutlarının tamamının iş tatmini ile istatistiksel açıdan anlamlı ilişkisi tespit edilmiştir. Luthans v.d. tarafından (2007) yılında yapılan çalışmada

da psikolojik sermaye boyutlarının tamamı ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Bu çalışmanın katkı sağlayacağı noktalar olarak;

- Kırşehir ili kamu çalışanları özelinde, iş tatmini türlerine şekil veren kişilik özelliklerinin önemine,
- Psikolojik sermayenin örgütsel verimliliğin yanında iş tatminine yönelik çıktılar üzerinde etkili olduğuna,
- Durağan kabul edilen kişilik özelliklerinin gelişime açık olarak belirtilen psikolojik sermaye boyutlarının bir araya gelmesi ile etki oluşturabilen psikolojik sermaye üzerinde anlamlı etkiler doğurabildiğine,
- Psikolojik sermaye yapısının Kırşehir ili kamu çalışanları üzerinde geçerli olmasından yola çıkarak, psikolojik sermayenin uygulanabilirliğinin genişletilebileceği düşünülmektedir.

5.2. ÖNERİLER

Araştırma 391 kamu çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Mevcut çalışmanın bulgularının genelleştirilebilmesi için daha büyük bir örneklem üzerinde çalışma yürütülebilir.

Anket formunda yer alan madde sayısının fazla olması özellikle yüz yüze yapılan anket toplama süreci için bir kısıtlılık olarak ifade edilebilir. Anket toplama sürecinin e-posta yoluyla kamu çalışanlarıyla iletişim kurulabilme imkanı oluşturulması halinde çalışmanın daha sağlıklı yürütülebilmesi açısından önemli olabilir.

Katılımcıların psikolojik sermaye konusunda eğitime tabi tutulmaları halinde, eğitim öncesi ve eğitim sonrası kapsayan iki farklı zamanda psikolojik sermayelerinin ölçümü gerçekleştirilerek karşılaştırma yapma imkanı bulunabilir.

Çalışmada psikolojik sermaye bir bütün olarak ele alınmıştır, ancak başka çalışmalarda bu boyutlar ayrı ayrı ele alınıp incelenebilir.

Aynı çalışmanın özel sektörde de uygulanabileceği söylenebilir.

Etkin bir insan kaynakları yönetimi için özellikle özel sektör bazında düşünülürse, işe alım süreçlerinde çalışanların psikolojik sermaye kriterinin eklenmesi yararlı olacaktır.

Mevcut çalışanların psikolojik sermayelerinin ölçülmesi ve geliştirilmesi kurumların başarısı için kilit bir rol oynayabilecektir.

Çalışan bireyin sahip olduğu psikolojik sermaye farkındalığı ile daha etkin olma ve başarılı olma konusunda belirleyiciliği artacaktır.

Psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler kurumunda karşılaşılabilecek problemlerden etkilenmeyerek, problem olsa bile çözümün bir parçası olabilecektir.

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçların, çeşitli insan kaynakları uygulamalarının şekillendirilmesi konusunda önemli ipuçları barındırdığı da söylenebilir. Örneğin psikolojik sermaye düzeyleri hakkında personel seçimi esnasında çeşitli testler uygulanabilir.

Eğitim seminerleri düzenlenerek, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin geliştirilmesi sağlanabilir.

Gelecek çalışmalarda, bu aracılık etkisi farklı sektörlerde ve farklı kültürlerde test edilebilir. Ayrıca kişilik ve iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahip olabilecek farklı değişkenler kullanılabilir. Ek olarak, ilgili değişkenlerin arasındaki ilişkilere yönelik sektörel ve kültürel bazda karşılaştırmalı çalışmalar yürütülebilir.

Kurulan hipotezlerden çıkan sonuçlara göre öneriler şu şekilde sıralanabilir:

Örneğin duygusal denge boyutu ile içsel iş tatmini arasında negatif yönlü ilişkinin varlığı (**H_{1a} hipotezi**) bize bu kişilik özelliğine sahip bireylerde içsel iş tatmininin düşük olacağı yönündedir fakat **H_{5a}** hipotezi ile ortaya konulan ilişkinin varlığı ile duygusal denge kişilik özelliğine sahip bireylerde içsel iş tatmini arasında psikolojik sermayenin aracılık etkisi göstermesi, bu kişilik özelliğine sahip bireylerde içsel iş tatmininin artırılması adına psikolojik sermaye kavramının kullanılacağı anlamına gelmektedir. Benzer şekillerde uyumluluk (**H_{1b}**) ve dışadönüklük (**H_{1c}**) boyutları içinde benzer durum söz konusudur, her iki boyutta içsel iş tatmini ile pozitif ve anlamlı ilişki gösterirken, psikolojik sermaye kavramı bu iki bahsedilen boyutta da aracılık etkisine sahiptir (**H_{5b}**, **H_{5c}**). Aracılık etkisinin varlığı geliştirilebilir ve değişime açık bir kavram olan psikolojik sermaye ile birlikte iş tatmininin artırılabilirliği söz konusu olacaktır. Bu kişilik özelliklerine sahip bireylerin negatif ve pozitif özellikleri belirlenerek daha fazla iş tatmini için yöneticiler ve örgütler çalışanlarının psikolojik sermayelerine yatırım yapmak zorundadır. Bu durum kurum başarısı için kilit bir rol oynayabilecektir.

Uyumluluk boyutuyla dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki bulgulanmıştır (H_{2b}), bir diğer hipotez olan H_{6b} 'de ise psikolojik sermayenin uyumluluk kişilik özelliği ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkiye dair aracılık etkisi söz konusudur, burada da psikolojik sermaye örgütler için uyumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler için kullanılarak iş tatminlerini arttırmada kullanılabilir. Bireylerin görevlerini icra ederken, örgütün ana amaçlarını sürekli göz önünde bulundurarak psikolojik açıdan sağlam olmasının, başka bir ifadeyle psikolojik sermayesinin yüksek olmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Günümüzün modern örgütlerinin en önemli kaynağı olan insan unsurunun sabit bir kaynaktan ziyade bir çok yönüyle geliştirilebilir olarak görülmesi önemli bir noktadır.

H_{4a} ve H_{4b} hipotezlerinde belirtilen psikolojik sermaye ile içsel ve dışsal iş tatminleri arasında pozitif yönlü ilişkinin varlığı, bu kavramın iş tatmini üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu hipotezlere dair sonuçlarda işletmeler açısından önem arz etmektedir. Yeni bir kavram olan psikolojik sermayenin örgütler tarafından farkındalığı önemli gözükmektedir. H_8 hipotezinde ise psikolojik sermaye ile genel iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişkiye rastlanmıştır. Çalışanlar işleri ile ilgili olumlu duygu ve deneyimlerini geliştirdikçe aynı şekilde çalışanların iş tatmini gibi çıktısı da önemli yönde değişecektir. Buradaki önemli noktanın ise psikolojik sermaye boyutları altında çalışanın psikolojik durumunun değişebilir ve gelişmeye açık olduğudur.

H_{3a} ve H_{3c} hipotezlerini oluşturan kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutuyla psikolojik sermaye arasında negatif ve anlamlı ilişki ve dışadönüklük boyutuyla psikolojik sermaye arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Duygusal denge boyutuyla psikolojik sermaye arasında negatif yönlü ilişkinin varlığı beklenebilecek bir sonuçtur. Aynı şekilde dışadönüklük boyutuyla da psikolojik sermayenin pozitif ve anlamlı ilişki göstermesi yine beklenen sonuçlar arasındadır. Buradan çıkan sonuç olarak dışadönüklük özelliği yüksek olan bireylerde aynı zamanda psikolojik sermaye düzeylerinin de yüksek olduğu şeklindedir. Özellikle özel sektör için işe alımlarda psikolojik sermaye düzeylerinin ölçülmesi önemli olarak gözükmektedir, çünkü doğası gereği negatif bir özellik olan duygusal denge boyutu psikolojik sermayenin alt boyutlarıyla paralellik göstermemektedir.

H_{7b} ve H_{7c} hipotezlerini oluşturan kişilik özelliklerinin alt boyutu uyumluluk ile genel iş tatmini arasında ve bir diğer alt boyut olan dışadönüklük alt boyutu ile genel iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır. H_{9b} ve H_{9c} hipotezlerinde ise kişilik özelliklerinden uyumluluk ve dışadönüklük boyutlarının genel iş tatmini ile ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer

ifadeyle psikolojik sermaye her iki boyut için de geçerli olarak çalışanların genel iş tatminlerini arttırmada araç olarak kullanılabilir. Tüm çalışma alanlarında kişilerin kendilerine has özellikleriyle uygun işlerde çalışmalarını iş tatmininin yakalanmasına ve toplumumuzda daha kaliteli hizmet, aynı zamanda toplumsal ve bireysel refah sağlayabilecektir. Bu durumda örgüt yöneticilerinin yüksek iş tatmini ve beraberinde örgütsel başarı açısından kişi-iş uyumunu ön planda tutmaları gerekmektedir. İş doyumuyla ilgili en önemli kavramın, bu yapının dinamik bir süreç olduğudur. Yöneticiler için bir kez iş tatmini sağlandığında bile bu süreç devam etmektedir ve yöneticiler bu konudan uzak duramazlar. Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için iş tatmini yüksek çalışanlara ihtiyacı vardır.

Son olarak, psikolojik sermayenin önemli niteliği olarak gösterilebilecek, bileşenlerinin her birinin ölçülebilir ve verilecek eğitimlerle çalışanlara kazandırılabilir olması ayrıca değişime ve gelişime açık olmasıdır. Bu durumda örgütlerinde olumlu bir hava yaratarak çalışanlarından en yüksek verimi bekleyen yöneticiler, çalışanlarının güçlü ve yetersiz yanlarını, kişiliklerine bağlı olarak pozitif ve negatif davranış değişkenlerini anlayabilmek, bunların işlerine olan etkisini inceleyerek daha fazla çıktı için neler yapılabileceğini değerlendirmek yani “psikolojik sermayelerine” yatırım yapmak zorundadırlar. Çalışmamızın örgütsel davranış alanında psikolojik sermaye konulu çalışma sayısının artmasına katkı sağladığı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W. ve Bouckenooghe, D. (2012). Perceived politics and psychological capital-combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions and performance. *Journal of Management*, 1-34.
- Abdullah, I. Omar, R. ve Panatik, S.A. (2016). A literature review on personality, creativity and innovative behavior. *International Review of Management and Marketing*, 6 (1), 178.
- Adamski, A. (2011). Archetypes and the collective unconscious of Carl G. Jung in the light of quantum psychology. *NeuroQuantology*, 9(3), 563-571.
- Adler, A. (2010). *İnsanı Tanıma Sanatı*. Çev. Kamuran Şipal, İstanbul: Say Yayınları-Psikoloji Dizisi. 332-341.
- Ahmad, N. ve Tekke, M. (2015). Rediscovering Rogers's Self Theory and personality. *Journal of Educational Health and Community Psychology*, 4(3), 143.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 123-140
- Akçay, V. H. (2014). Psikolojik Sermaye Ölçeği Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 49(2), 72-85.
- Akdemir, B. ve Açıkan, A. M. (2017). Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8(2).
- Allen, B. P. (2016). *Personality theories: Development, growth, and diversity*. Routledge Taylor&Francis Group London and New York. Apsychology Press Book, Fifth Edition, 21-23.
- Allport G. W. (1937). *Personality- A psychological interpretation*. New York: Henry Holt and Company.
- Almohtasib, T. Bergström, N. ve Nguyen, V. (2020). *Decentralized environment's impact on employee performance*. Bachelor Thesis in Business Administration. Malardalen University-Sweden. School of Business, Society&Engineering.
- Alshmemri, M. Akl, L. S. ve Maude, P. (2017). Herzberg's Two Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.
- Aruma, E. O. ve Hanachor, M. E. (2017). Abraham Maslow's hierarchy of needs and assessment of needs in community development. *International Journal of Development and Economic Sustainability*, 5(7), 15.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Avcı, D. (2017). *Diğer Psikanalitik Kuramlar: Ego Psikolojisi ve Nesne İlişkileri Kuramı: A. Freud ve M. Klein*. Dilek Gençtanırım Kurt, Evrim Çetinkaya Yıldız (Ed.), Kişilik Kuramları, Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle, (1. Baskı), Ankara: Pegem Akademi.
- Ayda, N. K. Kaşot, N. ve Güneyli, A. (2018). Approaches of school administrators toward teachers with different types of human nature: The Cyprus case. *Behavioral Sciences*, 8(66), 1-19.

- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3(4).
- Bacanlı, H. (2016). *Chapter 2: Behaviorist approach. Learning and teaching: Theories, approaches and models*. Ankara: Çözüm Eğitim Yayıncılık.
- Badubi, R. M. (2017). Theories of motivation and their application in organizations: A risk analysis. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3), 44-51.
- Balkan, M. O. Serin, A. E. ve Kılıç, A. O. (2014). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Afyonkarahisar İlindeki Bankalarda Bir Uygulama. *International Journal of Social Science*, 25(I).
- Bandura, A. (1994). *Self efficacy*. Encyclopedia of Human Behavior. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*. New York: Academic Press. 4, 71-81.
- Bauer, T. ve Erdoğan, B. (2010). *An Introduction to Organizational Behavior*. Creative Commons, USA, 111.
- Berens, L. V. Nardi, D. (1999). *The 16 (Sixteen) Personality Types*. Telos Huntington Beach, California, 1.
- Bester, G. (2007). Personality development of the adolescent: Peer group versus parents. *South African Journal of Education*, 27(2), 188.
- Bevins, D.T. (2018). *Herzberg's two factor theory of motivation: A generational study*. Honors Theses. Eastern Kentucky University.
- Boeree, G. (1997). *Personality theories-Alfred Adler*. Psychology Department, Shippensburg University, 2-14.
- Boeree, G. (1997). *Personality theories-George Kelly*. Psychology Department, Shippensburg University, 5.
- Boeree, G. (1998). *Personality theories-Abraham Maslow*. Psychology Department, Shippensburg University, 5.
- Boeree, G. (1998). *Personality theories-Gordon Allport*. Psychology Department, Shippensburg University, 4-8.
- Boeree, G. (1998). *Personality theories-Hans Eysenck and Other Temperament Theorists*. Psychology Department, Shippensburg University, 5.
- Bozgeyikli, H. (2017). Big five personality traits as the predictor of teachers' organizational psychological capital. *Journal of Education and Practice*. Cilt 8(18).
- Burger, J. M. (2016). *Kişilik Psikolojisi Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri*. (5. Baskı). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. (24. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. Çakmak, E. K. Akgün, Ö. E. Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (23. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2017). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

- Castro, A. D. (2009). Rollo May's Critical Position in Psychology the Concept of Comprehension Applied to Dysfunctional Experiences, Health. *Journal of Humanistic Psychology*, 49(4), 462-483.
- Caulfield, J. (2007). What motivates students to provide feedback to teachers about Teaching and learning? An expectancy theory perspective. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 1(1).
- Caulton, J. R. (2012). The development and use of the theory of ERG: A literature review. *Emerging Leadership Journeys*, 5(1), 2-8.
- Cervone, D. ve Pervin L. A. (2013). *Personality- theory and research*. (12. Baskı). USA: John Wiley & Sons Inc.
- Champoux, J. E. (2011). *Organizational behavior*. (4. Baskı). New York and London: Routledge Taylor&Francis Group.
- Choon, T. ve Patrick, K. C. (2016). The impact of goal setting on employee effectiveness to improve organisation effectiveness: Emprical study of a High-Tech Company in Singapore. *Journal of Business&Economic Policy*, 3(1), 82-97.
- Corr, P. J. ve Matthews, G. (2009). *Personality psychology*. New York: Cambridge University Press.
- Cote, R. L. (1995). George Kelly: The theory of personal constructs and his contributions to personality theory. *Educational Resources Information Center (ERIC)*, 7, 16-17.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çoklar, I. (2014). *Kişilik Özellikleri ile Bağışlama Eğilimi Arasındaki İlişkinin İntikam Güdüsü ve Adalet Duyarlılık Temelinde İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- Çuhadar, A., Er, Y., Demirel, M. ve Demirel, D. (2019). Bireyleri Rekreeyonel Amaçlı Egzersize Motive Eden Faktörlerin İncelenmesi. *Spormetre*, 17(3), 155.
- Demir, C. (2012). *Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Malatya.
- Demirtaş, E. T. (2017). *Kişilik ve Kişiliğin Temel Kavramları*. Dilek Gençtanırım Kurt, Evrim Çetinkaya Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları, Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle*. (1. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Derin, S. (2017). *Analitik Psikoloji*. (1. Baskı). C. Jung. Dilek Gençtanırım Kurt, Evrim Çetinkaya Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları, Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle*. Ankara: Pegem Akademi.
- DeRobertis, E. M. (2012). *Catching up to Alfred Adler: Individual psychology reconsidered*. *Psycritiques Contemporary psychology: APA Review of Books*, Newyork: Rou tledge.
- Dunlop, M. (2018). The synergy between psychology and business: A case study on interdisciplinary faculty collaboration. *International Journal of Business and Applied Science*, 4(6), 52-56.

- Durrah, O., Al-Tobasi, A., A'aqoulah, A. ve Ahmad, M. (2016). The impact of the psychological capital on job performance: A case study on faculty members at Philadelphia University. *International Review of Management and Marketing*.6(2),183-191.
- Elizabeth, L. ve Auchincloss, M. D. (2015). *The psychoanalytic model of the mind*. London England: American Psychiatric Publishing.
- Elkind, D. (1970). Erik Erikson's eight ages of man. Supplemental Teaching, Handouts Module III, *The New York Times Magazine*, 1-15.
- Ellis, A. ve Abrams, M. (2009). *Personality theories: Critical perspectives*. London United Kingdom: SAGE Publications.
- Erdem, H., Kalkın, G. ve Deniz, M. (2016). Kişilik Özelliklerinin ve Kontrol Odağının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(16).
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*.42(2),302-318.
- Feiring, C. (1983). Behavioral styles in infancy and adulthood: The work of Karen Horney and attachment theorists collaterally considered. *Journal of the American Academy of Child Psychiatry*, 1-7.
- Figueiredo, C. R. ve Dias F. V. (2012). Families: Influences in children's development and behaviour, from parents and teachers' point of view. *Psychology Research*, 2(12), 703-704.
- Franek, M. ve Vecera, J. (2008). Personal characteristics and job satisfaction. *Ekonomika A Management*.63-64.
- Freud, A. (2002). *Ben ve Savunma Mekanizmaları*. İstanbul: Metis Yayınları/Ötekini Dinlemek.
- Freud, S. (2010). *Ket Vurma Belirti ve Korku*. İzmir: İlya Yayınevi.
- Gannon, D. ve Boguszak, A. (2013). Douglas McGregor's Theory X and Theory Y. *Versita, CRIS Bulletin*. 85-93.
- Geren, B. (2011). Motivation: Chinese theoretical perspectives. *Journal of Behavioral Studies in Business*. 1-10.
- Ghazzawi, I. (2008). Antecedents and consequences of job satisfaction: A New Conceptual Framework. *The Business Review, Cambridge*, 11(2).
- Govindaraju, N. J. (2018). The role of traditional motivation theories on employee retention. *Internal Journal of Arts, Humanities and Management Studies*, 4(6), 95-110.
- Graziano, W. G. ve Eisenberg, N. (1997). *Agreeableness: A dimension of personality* (Chapter 30). *Handbook of Personality Psychology*. USA: Academic Press.
- Gurven, M., Rueden, C., Massenkoff, M. ve Kaplan, H. (2013). How universal is the big five? Testing the five-factor model of personality variation among forager-farmers in the Bolivian amazon. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104 (2), 354-355.

- Güvel, C. (2019). *Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu Üzerine Etkileri: Adana Seyhan Belediyesi Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Mersin.
- Heylighen, F. (1992). A cognitive systemic reconstruction of Maslow's Theory of self actualization. *Behavioral Science*, (37), 41.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 3.
- Hofstede, G. ve McCrae, R. R. (2004). Personality and culture revisited: Linking traits and dimensions of culture. *Cross Cultural Research*, doi: 1177/1069397103259443, 54.
- Hong, T. T. ve Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation- Hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1),73-94.
- Islam, M. S. ve Eva, S. A. (2007). Application of Mcgregor's Theory X and Theory Y: perception of management toward the employees in the banking industry of Bangladesh. *The International Journal of Business&management*, 5(11), 135-145.
- Itzkowitz, S. (2017). Erich Fromm: A psychoanalyst for all seasons. *Psychoanalytic Perspectives*, 14(1), 81-92.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2016). *Kişilik kuramları*. (12. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Jerome, N. (2013). Application of the Maslow's hierarchy of need theory; Impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(3), 41.
- Judge, T. A., Heller, D. ve Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Judge, T. A. ve Kammeyer, J. D. (2012). Job Attitudes. *Annual Review of Psychology*. *Annual Review of Psychology*,. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511.63,341-367>.
- Judge, T. A. ve Klinger, R. (2008). Job Satisfaction, Subjective Well-Being at Work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* . Guilford Press.393-413.
- Jung, C. G. (1968). *Archetypes and the collective unconscious*. (Bollingen Series XX). New York: Princeton University Press.
- Kappagoda, S. (2017). Psychological capital and job satisfaction of the non managerial employees in the banking sector in Sri Lanka. *European Journal of Business and Management*, 9, 117-122.
- Karaalioglu, Z. (2015). *Tükenmişliğin İş Tatmini Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kararımk, Ö. ve Aydoğan, D. (2017). *Bireysel Psikoloji: A. Adler*. Dilek Gençtanırım Kurt, Evrim Çetinkaya Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları, Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle*, (1. Baskı) Ankara: Pegem Akademi.

- Kardaş, S. ve Şencan, H. (2018). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(33).
- Kaur, A. (2013). Maslow's need hierarchy theory: Applications and criticisms. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1062.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Khan, S. ve Nawaz, A. (2010). Theories of job satisfaction: Global applications&limitations. *Gomal University Journal of Research*, 26(2).
- Kızıldağ, S. (2017). *Psikanalitik Sosyal Kuram: K. Horney*. Dilek Gençtanırım Kurt, Evrim Çetinkaya Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları, Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle*, (1. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Kline, P. (2004). *Defense mechanisms: Theoretical, research and clinical perspectives*. Hentschel, U. Smith, G. Draguns, J. G. Ehlers, W. (Editors). Amsterdam: Elsevier.
- Kocabaş, E. Ö. (2017). *Davranışçı Kuramlar: Watson ve Skinner*. Dilek Gençtanırım Kurt, Evrim Çetinkaya Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları, Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle*. (1. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Kong, F., Tsai, C., Tsai, F., Huang, W. ve Cruz, S. (2018). Psychological capital research: A meta-analysis and implications for management sustainability. *Journal of Sustainability*, 1-9.
- Kulpreyavat, U. ve Nimanong, V. (2015). Rollo may on existence enriches mental health. *PSAKUIJIR*, 4(2), 41.
- Kuzuluğil, Ş. (2012). Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1), 129-141.
- Lawler, E. E. ve Porter, L. W. (1955). The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations*, 7, 20-28.
- Lawler, E. E. Suttle, J. L. (1973). Expectancy theory and job behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9, 482-503.
- Lawter, L., Kopelman, R. E. ve Prottas, D. J. (2015). McGregor's Theory X/Y and job performance: A multilevel, multi-source analysis. *Journal of Managerial Issues*, 27(1-4), 84-101.
- Lestari, S., Waluyo, H. J. ve Wardani, N. E. (2018). Humanistic psychology study of Abraham Maslow on the main character in Tiba Sebelum Berangkat Novel by Faisal Oddang. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 1(4), 113.
- Livesly W. J., Jang K. L. ve Vernon P. A. (2003). Genetic Basis of Personality Structure- Part 3, *Handbook of Psychology- Personality and Social Psychology*, (Eds: Millon T.; Lerner M.) 5, 62-63.
- Locke, E. A. ve Latham, G.P. (2006). New directions in goal setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265-269.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.

- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior- an evidence based approach*. (12. Baskı). New York: Mc Graw-Hill/Irwin.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). *Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction*. New York: Leadership Institute Faculty Publications.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Management Department Faculty Publications, Published in Business Horizons*, 47 (1).
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Management Department Faculty Publications*.33(2),143-160.
- Luthans, F. Youssef, C. M. Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Originally Published in *Psychological Review*, 50,370-396.
- Masten, A. S. Obradović, J. (2006). Competence and Resilience in Development. *New York Academy of Sciences*.1094 (1),13-27.
- Mathibe, I. (2008). Expectancy theory and its implications for employee motivation. *Academic Leadership: The Online Journal*. 6(3). Article 8.
- Matthews, G., Deary, I. J. ve Whiteman, M. C. (2009). *Personality Traits*. (3. Baskı). USA: Cambridge University Press.
- Mcleod, S. (2008). *Psychosocial stages*.15 Haziran 2020 tarihinde <http://www.simplypsychology.org>. adresinden erişildi. 1-6.
- Meifan, Z. (2010). Building employee motivation mechanism for modern enterprises based on Victor H. Vroom's expectancy theory. *Proceedings of the 7th International Conference on Innovation & Management*.2164-2167.
- Miller, A. (2012). *Carl Rogers on person centered therapy*. Published by psychotherapy.net.
- Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 14 (5).
- Mohammed, A. (2018). The motivation theories and their effect on the employee's Satisfaction. *ResearchGate*.1-3.
- Moore, L. L. ve Grabsch, D. K. (2010). Using achievement motivation theory to explain student participation in a residential leadership learning community. *Journal of Leadership Education*, 9(2), 22-34.
- Morgan, C. T. (2015) *Psikolojiye Giriş*. (21. Baskı). Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Morgan, J. H. (2014). The Interpersonal Psychoteraphy of Harry Stack Sullivan: Remembering the Legacy. *J Psychol Psychother*,4 :162. Doi:10.4172/2161-0487.1000162.
- Nimri, M., Bdair, A. ve Bitar, H. A. (2015). Applying the Expectancy Theory to Explain the Motivation of Public Sector Employees in Jordan. *Middle East Journal of Business*. 10(3), 70-83.

- Ocak, M , Güler, M , Basım, H . (2016). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma . Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 6 (1) , 113-130.
- Osabiya, B. J. (2014). The effect of employees' motivation on organizational performance. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 7(4), 62-75.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özdemir, O., Özdemir, P. G., Kadak, M. T. ve Nasıroğlu, Ö. (2012). Kişilik Gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 567-568.
- Özgülük, B. ve Öztemür, G. (2017). *Psikanalitik Kuram: S. Freud*. (1. Baskı). Dilek Gençtanırım Kurt, Evrim Çetinkaya Yıldız (Ed.), Kişilik Kuramları, Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle. Ankara: Pegem Akademi.
- Özkalp, E. Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*. (1. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 3.
- Paszowska, A. ve Kabzinska, Z. (2012). Applications of Kelly's personal construct theory to vocational guidance. *Psychology Research*, 2(7), David Publishing, 409.
- Pelenk, S. (2018). Psikolojik Sermayenin ve İş Tatmininin Performans Üzerindeki Etkisi: Teknoloji Sektöründe Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 357-370.
- Perera, D. (2016). The impact of personality on job satisfaction: A study of executive employees in selected private hospitals in Colombo East, Sri Lanka. *International Business Management*, 2(12), 7-15.
- Pinto, M. (2012). Proposing a Psychological view Based on Conficius: An Existential Perspective. American Psychological Association (APA), 10.1-21.
- Polatçı, S., Irk, E., Gültekin, Z. ve Sobacı, F. (2017). Psikolojik Dayanıklılık ve Kişilik Özellikleri Tatmin Düzeyini Etkilermi? *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(29), 553-578.
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*. 36 (4).717-731.
- Primi, R., Rodrigues, C. F. F. ve Carvalho, L. F. (2014). Cattell's personality factor questionnaire (CPFQ): Development and preliminary study. *Paideia*, 24(57), 29.
- Rabbanee, F. K., Yasmin, S. ve Sarwar, A. (2012). Determinants of job satisfaction: A study on Bangladesh perspective. *The International Journal's Research Journal of Commerce & Behavioural Science*, 1(8).
- Radwan, F. M. ve Zhu, J. (2017). The influence of organizational culture on job satisfaction and turnover intention in oil companies in Libya. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 99, 101-105.

- Rallins, M. A. (2001) *Family environment, family structure, and personality traits of adult children*. Masters Theses, 15-16.
- Rasmussen, B. & Salhani, D. (2008) Resurrecting Erich Fromm, *Smith College Studies in Social Work*, 78:2-3, 201-225, doi: 10.1080/00377310802111946.
- Reagen, J. R. (2009). The Individual and the Organization. ResearchGate.1-11.
- Riley, S. (2005). *Herzberg's two factor theory of motivation applied to the motivational techniques within financial institutions*. Senior Honors Thesis. Eastern Michigan University.
- Robbins, S. P. Judge T. A. (2015). *Örgütsel Davranış*. (14. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Roberts, B. W. Jackson, J. J. (2008). Sociogenomic personality psychology. *Journal of Personality*, 76 (6), 2-10.
- Saari, L. M. ve Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management, Wiley Periodicals*, 43(4).
- Saharan, S. Jain, M. (2014). Positive psychological capital in relation to job satisfaction: A study of school female teachers. *Indian Journal of Psychological Science*, 5(1).
- Salam, A. (2017). Effects of psychological capital on job satisfaction and turnover intention: Thai higher education perspective. *Journal of Asia Pasific Studies*, 4(3).
- Sarı, S. (2011). *Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Aydın.
- Scandura, T. A. (2016). *Essentials of organizational behavior, an evidence based approach*. USA: Sage Publications.
- Seligman M., Csikszentmihalyi M.: "Positive Psychology": (2002). Reply. *Am. Psychol.*56.89-90.doi: 10.1037/0003-066X.56.1.89.
- Shekhar, A. (2012). *Psychology for IAS: Personality*. 15 Haziran 2020 tarihinde <http://www.numerons.in> adresinden erişildi. 5-6.
- Sides, J. D. ve Cuevas, J. A. (2020). Effect of goal setting for motivation, self efficacy, and performance in elementary mathematics. *International Journal of Instruction*, 13(4), 1-16.
- Smerek, R. E. ve Peterson , M. (2007). Examining Herzberg's Theory. Improving job satisfaction among non academic employees at a university. *Springer Science, Business Media*, 48(2), 229-249.
- Soto,C. J.&Jackson, J. J. (2013). Five Factor Model of Personality. In D. S. Dunn (Ed.). *Oxford Bibliographies in Psychology*. New York, NY: Oxford University Press.
- Steel P, Schmidt J, Bosco F, Uggerslev K. The effects of personality on job satisfaction and life satisfaction: A meta-analytic investigation accounting for bandwidth–fidelity and commensurability. *Human Relations*. 2019;72(2):217-247.
- Sudak, M. K. ve Zehir, C. (2013). Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.

- Swain, J., Kumlien, K. ve Bond, A. (2020). An experiential exercise for teaching theories of work motivation: Using a game to teach equity and expectancy theories. *Organization Management Journal*, 17(3), 119-132.
- Snyder, C.R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*. 13(4), 249–275.
- Snyder, C.R., Rand, K.L. & Sigmon, D.R. (2002). Hope Theory: A Member of the Positive Psychology Family. In C.R. Snyder & S.J. Lopez (eds). *Handbook of Positive Psychology*. USA: Oxford .
- Şahin, E. S. (2017). *Ayırıcı Özellik Kuramı: G. Allport, R. Cattell, P. T. Costave R. R. McCrae*. (1. Baskı). Dilek Gençtanırım Kurt, Evrim Çetinkaya Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları, Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle*. Ankara: Pegem Akademi.
- Talu, E. (2017). *Varoluşçu Kuram: R. May*. (1. Baskı). Dilek Gençtanırım Kurt, Evrim Çetinkaya Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları, Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle*. Ankara: Pegem Akademi.
- Thiagaraj, D. ve Thangaswamy, A. (2015). Theoretical concept of job satisfaction- a study. *International Journal of Research- Granthaalayah*, 5(6).
- Triandis, H. C. ve Suh, E. M. (2002). Cultural influences on personality. *Annual Review Psychology*, (53), 134.
- Tudor, T. R. (2011). Motivating employees with limited pzy incentives using equity theory and the fast food industry as a model. *Internal Journal of Business and Social Science*, 2(23), 95-101.
- Ulaş, Ö. (2017). *Kişilerarası İlişkiler Kuramı: Harry Stack Sullivan*. (1. Baskı). Dilek Gençtanırım Kurt, Evrim Çetinkaya Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları, Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle*. Ankara: Pegem Akademi.
- Uzer, Ç. T. (2017). *Bilişsel Kuram-Kişisel yapılar Kuramı*. (1. Baskı). Dilek Gençtanırım Kurt, Evrim Çetinkaya Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları, Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle*. Ankara: Pegem Akademi.
- Van Eerde, W. ve Thierry, H. (1996). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 576-586.
- Van Breda, A. D. P. (2001). Resilience theory: Literature review. Pretoria, South Africa: South African Military Health Service. Retrieved from http://www.vanbreda.org/adrian/resilience/resilience_theory_review.pdf.
- Watts, R. E. (2015). Adler's individual psychology: The original positive psychology. *Revista De Psicoterapia*, 26 (102), 123-131.
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F. ve Partiwı, S. G. (2020). Achievement motivation as antecedents of quality improvement of organizational human resources. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 3(2), 747-752.
- Wexberg, E. (2015). *Individual psychology*. New York: Cosmopolitan Book Corporation, 15-57.

- Yalçın, İ. (2017). *Kişilik Kuramlarına Genel Bakış*. (1. Baskı). Dilek Gençtanırım Kurt, Evrim Çetinkaya Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları, Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yang, C. L., Hwang, M. ve Chen, Y. C. (2011). An emprical study of the existence, relatedness, and growth (ERG) theory in consumer's selection of mobile value-added services. *African Journal of Business Management*, 5(19), 7885-7898.
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkileri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Doktora Programı, Ankara.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 198.
- Yeşil, S., Yetiş, E. ve Telli, S. (2016) Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerine Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması. *International Journal of Academic Value Studies*, 2(1):25-40.
- Yeşilyaprak, B. (1993). Kişilik Gelişiminde Ailesel Faktörlerin Etkisine İlişkin Bir Araştırma, *Aile ve Toplum Dergisi*, 3(1). 3.
- Yıldırım, Ü. B., Taş, M. A. ve Çiçek, H. (2021). İşin Anlamlılığının İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Havaalanı Yer Hizmeti Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 51, 277-306.
- Yıldız, E. Ç. ve Kurt, D. G. (2017). *İnsancıl Kuram: C. Rogers ve A. Maslow*. (1. Baskı) Dilek Gençtanırım Kurt, Evrim Çetinkaya Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları, Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yiting, L. ve Jinling, Z. (2019). The influence of employees' motivation management on teamwork: Taking Starbucks as an example. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 82, 543-546.
- Youssaf, S. (2020). Dissection of Herzberg's two factor theory to predict job satisfaction: Emprical evidence from the telecommunication industry of Pakistan. *The Lahore Journal of Business*, 8(2), 85-128.
- Yusoff, W. F., Kian, T.S. ve Idris, M.T. (2013). Herzberg's two factor theory on work motivation: Does its work for today's environment? *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 2(5), 18-22.
- Zawahreh, A. ve Madi, F. (2012). The utility of equity theory in enhancing organizational effectiveness. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 46, 158-170.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1).

EKLER

Ek 1 Anket Formları

Değerli Katılımcı;

Aşağıda yer alan anket formundaki bilgilerden Dr. Öğr. Üyesi Fatih Ferhat ÇETİNKAYA danışmanlığında gerçekleştirilmekte olan Yüksek Lisans Tez çalışmasında yararlanılacaktır. Anket soruları genel olarak değerlendirileceği için isminiz istenmeyecektir. Anketin amacı kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisini ölçmektir. Bu nedenle sorulara içtenlikle cevap veriniz. Araştırmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

Mehmet Orkun ÜNSEVER

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

Cinsiyetiniz: Kadın ()

Erkek ()

Medeni Durumunuz: Evli ()

Bekar ()

Yaşınız: 18-22 ()

23-27 ()

28-32 ()

33-37 ()

38-42 ()

43-47 ()

48 ve üstü ()

Eğitim Durumunuz: İlkokul ()

Ortaokul ()

Lise ()

Önlisans ()

Lisans ()

Yüksek Lisans ()

Doktora ()

Hizmet Süreniz: 0-5 Yıl ()

6-10 Yıl ()

11-15 Yıl ()

16-20 Yıl ()

21 Yıl ve Üstü ()

2. Kurumdaki Göreviniz:

.....

PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ		1. Beni hiç tanımlamıyor 2. Beni biraz tanımlıyor 3. Kararsızım 4. Beni iyi tanımlıyor 5. Beni çok iyi tanımlıyor.				
	İFADELER	1	2	3	4	5
1	Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim					
2	Üstlerimle yaptığımız toplantılarda kendi alanımı çok iyi temsil ederim					
3	Birimimin izleyeceği stratejinin ne olacağı hususunda yapılan tartışmalara kendime güvenerek iştirak ederim					
4	Çalıştığım alana ilişkin hedef ve amaçların belirlenmesine katkıda bulunma konusunda kendime güvenirim					
5	Birimim dışındaki insanlarla herhangi bir sorunu görüşmek için iletişim kurmada kendime güvenim tamdır.					
6	Çalışma arkadaşlarımı işle ilgili tatmin edici şekilde bilgilendiririm					
7	İşler tıkandığında, bu durumdan kurtulmaya yönelik birçok çare/yol bulurum					
8	Halihazırda iş hedeflerime enerjik bir şekilde ulaşmaya çalışıyorum					
9	Her sorun için birden fazla çözüm vardır					
10	Halihazırda işimde oldukça başarılı olduğuma inanıyorum					
11	İş hedeflerime ulaşmak için pek çok yol bulabilirim					
12	İşle ilgili kendime koymuş olduğum hedefleri şu anda gerçekleştiriyorum					
13	İşte başarısız olduğumda, bundan kurtulmakta ve yoluma devam etmekte zorlanıyorum					
14	İş ortamında meydana gelen güçlüklerin bir şekilde üstesinden gelirim					
15	Zorunluluk halinde, işte kendi başımın çaresine bakarım					
16	Stresli işleri kendime dert etmem, soğukkanlılıkla halletmeye bakarım					
17	Deneyimlerim sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebiliyorum					
18	Bu işte aynı anda birden fazla şeyin üstesinden gelebilirim					
19	İşte belirsizlik söz konusu olduğunda, sonucun hep en iyi olmasını ümit ederim					
20	İşte bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa, ters gider					
21	İşimle ilgili konularda bardağa hep dolu tarafından bakarım					
22	İşimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim					
23	Bu işte hiç bir şey benim istediğim şekilde olmaz					
24	İşime bakış açım şudur: “her gecenin bir sabahı vardır” veya “her işte bir hayır vardır”					

İş Tatmini Ölçeği		1. Hiç Memnun Değilim 2. Biraz memnunum 3. Orta düzeyde memnunum 4. Memnunum 5. Çok memnunum				
		1	2	3	4	5
1	Çalışan olarak sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı					
2	Bir çalışan olarak tek başına çalışma imkânı					
3	Bir çalışan olarak zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı					
4	Çalışan olarak toplumda bir yer edinme imkânı					
5	Yöneticilerin bir çalışan olarak şahsıma davranış tarzı					
6	Üstümdekilerin karar verme konusundaki yeterliliği					
7	Bir çalışan olarak vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı					
8	Çalışan olarak sürekli bir işe sahip olma imkânı					
9	Çalışan olarak başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı					
10	Çalışan olarak başkalarına ne yapacaklarımı söyleme imkânı					
11	Çalışan olarak yeteneklerimi kullanabilme imkânı					
12	Çalışan olarak birim politikasını uygulama imkânı					
13	Çalışan olarak aldığım ücret					
14	Çalışan olarak en üst makama terfi edebilme imkanım					
15	Çalışan olarak kendi kararımı verme özgürlüğü					
16	Çalışan olarak iş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı					
17	Çalışan olarak çalışma koşulları					
18	Üstümdekilerin birbirleriyle anlaşması					
19	Çalışan olarak yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü					
20	Çalışan olarak işimden elde ettiğim başarı duygusu					

Beş Faktör Kişilik Ölçeği	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Konuşkan	()	()	()	()	()
2. Başkalarının hatalarını arama eğiliminde olan	()	()	()	()	()
3. İşini tam yapan	()	()	()	()	()
4. Bunalımlı, melankolik	()	()	()	()	()
5. Orijinal, yeni görüşler ortaya koyan	()	()	()	()	()
6. Ketum/Vakur	()	()	()	()	()
7. Yardımsever ve başkaları için çırpınan	()	()	()	()	()
8. Biraz umursamaz	()	()	()	()	()
9. Rahat, stresle kolay baş eden	()	()	()	()	()
10. Çok değişik konuları merak eden	()	()	()	()	()
11. Enerji dolu	()	()	()	()	()
12. Başkalarıyla sürekli didişen	()	()	()	()	()
13. Güvenilir bir çalışan	()	()	()	()	()
14. Gergin olabilen	()	()	()	()	()
15. Maharetli, derin düşünen	()	()	()	()	()
16. Heyecan yaratabilen	()	()	()	()	()
17. Affedici bir yapıya sahip	()	()	()	()	()
18. Dağınık olma eğiliminde	()	()	()	()	()
19. Çok endişelenen	()	()	()	()	()
20. Hayal gücü yüksek	()	()	()	()	()
21. Sessiz bir yapıda	()	()	()	()	()
22. Genellikle başkalarına güvenen	()	()	()	()	()
23. Tembel olma eğiliminde olan	()	()	()	()	()
24. Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan	()	()	()	()	()
25. Keşfeden, icat eden	()	()	()	()	()
26. Atılgan bir kişiliğe sahip	()	()	()	()	()
27. Soğuk ve mesafeli olabilen	()	()	()	()	()
28. Görevi tamamlanıncaya kadar sebat edebilen	()	()	()	()	()
29. Dakikası dakikasına uymayan	()	()	()	()	()
30. Sanata ve estetik değerlere önem veren	()	()	()	()	()
31. Bazen utangaç, çekingen olan	()	()	()	()	()
32. Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan	()	()	()	()	()
33. İşleri verimli yapan	()	()	()	()	()
34. Gergin ortamlarda sakin kalabilen	()	()	()	()	()
35. Rutin işleri yapmayı tercih eden	()	()	()	()	()
36. Sosyal, girişken	()	()	()	()	()
37. Bazen başkalarına kaba davranabilen	()	()	()	()	()
38. Planlar yapan ve bunları takip eden	()	()	()	()	()
39. Kolayca sinirlenen	()	()	()	()	()
40. Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen	()	()	()	()	()
41. Sanata ilgisi çok az olan	()	()	()	()	()
42. Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven	()	()	()	()	()
43. Kolaylıkla dikkati dağılan	()	()	()	()	()
44. Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili	()	()	()	()	()

**KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA
VE YAYIN ETİK KURULU TOPLANTI RAPORU**

Karar Tarihi :01/07/2020

Karar No :2020 / 2

Üniversitemiz “*Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu*” 01/07/2020 tarihinde saat:11:00 ‘de İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Dekanlığı Makam Odasında gerçekleşmiştir. Etik kuruluna başvurusu yapılan araştırma projelerinin bilimsel araştırmalar etiği açısından değerlendirilmesi yapılmış olup, aşağıda belirtilen kararları almıştır.

İncelenen Dosyalarla İlgili Kararlar:

15-Mehmet Orkun ÜNSEVER’e ait “Kişilik Özellikleri İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi:Kırşehir İlindeki Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” konulu proje araştırmasının bilimsel araştırmalar etiği açısından yapılan değerlendirmesinde kabulüne,

Oy birliğiyle karar verilmiştir.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER:

Adı ve Soyadı: Mehmet Orkun ÜNSEVER

EĞİTİM DURUMU:

Lisans Öğrenimi: Dokuz Eylül Üniversitesi/İşletme Fakültesi/İngilizce İşletme Bölümü

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce (2019 YDS: 67,5)

İŞ DENEYİMİ:

2012-Halen Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi-Memur

YAYINLAR:

Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2020, 20 (1), 137-