

Kişilik Özellikleri İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi: Kırşehir İlindeki Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma (The Mediating Effect of Psychological Capital in the Relationship Between Personality Characteristics and Job Satisfaction: A Research on Public Employees in Kırşehir Province)

Mehmet Orkun ÜNSEVER^a Fatih Ferhat ÇETİNKAYA^b

^a Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir, Türkiye. orkununsever@gmail.com

^b Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İktisadi İdari ve İdari Bilimler Fakültesi, Kırşehir, Türkiye. fcetinkaya40@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Beş Faktör Kişilik Özellikleri İş Tatmini Kamu Çalışanı Kişilik Psikolojik Sermaye	Amaç – Araştırmanın amacı, beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü üstlenip üstlenmediğinin Kırşehir ilinde çalışmakta olan kamu çalışanları üzerinde araştırılmasıdır. Yöntem – Araştırma modeli oluşturulurken ilgili literatür ışığında kişilik özelliklerinin iş tatminine etkisinde psikolojik sermaye aracı değişken olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini Kırşehir ilinde çalışmakta olan kamu çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Kırşehir ilinde görev yapmakta olan 391 kamu çalışanına anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler uygun istatistiksel analiz programı aracılığıyla analiz edilmiş, korelasyon ve çoklu regresyon analizlerine yer verilmiştir. Bulgular – Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, 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 aracılık etkisine sahipken, uyumluluk alt boyutunda ise kısmi aracılık etkisine sahip bulunmuştur. Tartışma – Kişilik özelliklerinin iş tatminine etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisi araştırma neticesinde ortaya konulmuştur. Bu bağlamda çalışanların psikolojik sermayelerini artıracak uygulamaların hayata geçirilmesi iş tatmin düzeylerini artıracaktır. Yöneticilerin bu uygulamaları hayata geçirmeleri önerilmektedir.
Gönderilme Tarihi 12 Ağustos 2021 Revizyon Tarihi 2 Eylül 2021 Kabul Tarihi 5 Eylül 2021	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Five Personality Traits Job Satisfaction Personality Psychological Capital Public Worker	Purpose – The aim of the study is to investigate whether psychological capital plays a mediator role in the relationship between five factor personality traits and job satisfaction on public employees working in Kırşehir. Design/methodology/approach – While creating the research model, in the light of the relevant literature, the psychological capital tool was determined as a variable in the effect of personality traits on job satisfaction. The sample of the research consists of public employees working in Kırşehir. Questionnaire technique was used as a data collection tool in the research. A questionnaire was applied to 391 public employees working in Kırşehir Province. Obtained data were analyzed through a suitable statistical analysis program, and correlation and multiple regression analyzes were included. Findings – According to the results of the regression analysis, 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
Received 12 August 2021 Revised 2 September 2021 Accepted 5 September 2021	
Article Classification: Research Article	

*Bu çalışma Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü “Kişilik Özellikleri İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi: Kırşehir İlindeki Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Ünsever, M.O., Çetinkaya, F.F. (2021). Kişilik Özellikleri İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi: Kırşehir İlindeki Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 2653-2677.

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.

Discussion – The mediating effect of psychological capital in the effect of personality traits on job satisfaction has been revealed as a result of the research. In this context, the implementation of practices that will increase the psychological capital of employees will increase their level of job satisfaction. It is recommended that managers implement these practices.

1. Giriş

Örgütlerin başarısında çalışanların duygu ve düşünceleri önemli rol oynamaktadır. Çalışanlarını iyi tanıyan ve onların problemlerine ortak olan örgütler verecekleri destek ile performanslarının artmasına yardımcı olacaklardır. Kişilik kavramı çok geniş açıdan ele alınan, kişilerin sahip olduğu özelliklerin toplamı olarak ele alınan bir kavramdır. 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).

Psikolojik sermaye kavramı ise 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 kuramcıların 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.

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 örneklemini üzerinde 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.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kişilik

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.

Psikologlara göre kişilik, bireyin özel (characteristic) ve ayırıcı (distinctive) davranışlarını kapsamaktadır. Özel olmasının anlamı bireyin sıklıkla yaptığı en tipik davranışlarını içerir, ayıredicidir 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).

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). 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 ve Yıldız, 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 ve Erdoğan, 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). Salvatore Maddi tarafından yapılan tanımlamaya göre kişilik, zaman içinde devamlılığı olan ve o andaki sosyal ve biyolojik baskıların sonucu olarak kolayca anlaşılamayan insanların psikolojik davranışlarındaki bu ortaklıkları ve farklılıkları belirleyen kararlı bir özellik ve eğilimdir (Berens ve Nardi, 1999: 1).

Kişilik ile ilgili belirleyicilere bakıldığında biyolojik, ailesel, bireysel ve kültürel faktörlerin kişiliği etkilediği görülmektedir. *Biyolojik Faktörler*, 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 (Roberts ve Jackson, 2008: 2-10). *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 (Figueiredo ve Dias, 2012: 703-704). *Sosyal Faktörler*, 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). *Kültürel Faktörler*, 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 uyarılara 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).

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). Araştırmamıza temel olması açısından bu kuramlardan bazıları ele alınmıştır. *Psikanalitik Kuram: Sigmund 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 (Allen, 2016: 21-23). 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 algularız, ancak aralarında bir gerilim oluştuysa bu ayrımın farkına varabiliriz (Freud, 2010: 22). *Bireysel Psikoloji- Alfred Adler*, insanın 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, 2010: 332-341). *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). *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 (McLeod, 2008: 1). *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). 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 koşullandırılacağı ve soluklanabileceğini bulmak olduğunu iddia etti.

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).

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 Kirel, 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, 2015: 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 kuşkuçuluk üzerine kuruludur. Uyumlu bireylerin iş birliğini rekabete tercih ettikleri söylenebilir. Uyumluluğu düşük insanlar, çıkarları için her yolu denerler (Burger, 2016: 254).

2.2 İş Tatmini

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. 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 “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).

İş tatmininin önemi, sadakat eksikliği, artan soyutlama, kaza sayısını artırma vb. gibi olumsuz sonuçların akılda tutulması durumunda özellikle ortaya çıkmaktadır (Aziri, 2011: 79). 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).

İş tatminini etkileyen faktörlere bakıldığında 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 Uyum: 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 anlaşıştır.

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.

Kişilik ve iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında, 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 yansıtaacağını 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 düşünebileceğimizdir, çünkü iş tatmini kısmen haza bağlıdır. Bireylerin içsel psikolojik durumlarının yanı sıra kişilik, nesnel çalışma koşullarını değiştirerek iş memnuniyetini etkileyebilir (Balkan vd., 2014: 213).

2.3. Psikolojik Sermaye

Yeni yüzyıl psikolojisi, 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. Umud, 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). 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 tanıır, 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).

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).

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 ve Obradović'in araştırmalarına 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-yeterlilik, 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 öğretmekle 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 yönlerle 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.

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).

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 şekilde 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).

2.4. Kişilik, İş Tatmini ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler

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.

Polatcı vd. (2017) çalışmalarında, kişilik özellikleri ile psikolojik dayanıklılık, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. 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 (2016) çalışmasında, 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.

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 dengenin 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.

Erkuş ve Fındıklı (2013) 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 (2015) çalışmalarında, “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 vd. tarafından 2016 yılında yapılan çalışmada, psikolojik sermayenin boyutları için öğretmenlerin 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 vd. 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.

Abbas vd. tarafından 2012 yılında yapılan çalışmada, psikolojik sermayenin algılanan örgütsel politikaların çıktıları ile ilişkisindeki düzenleyici etkisine iyi derecede destek bulunmuşlardır. 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.

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 düşünülerek aracılık etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

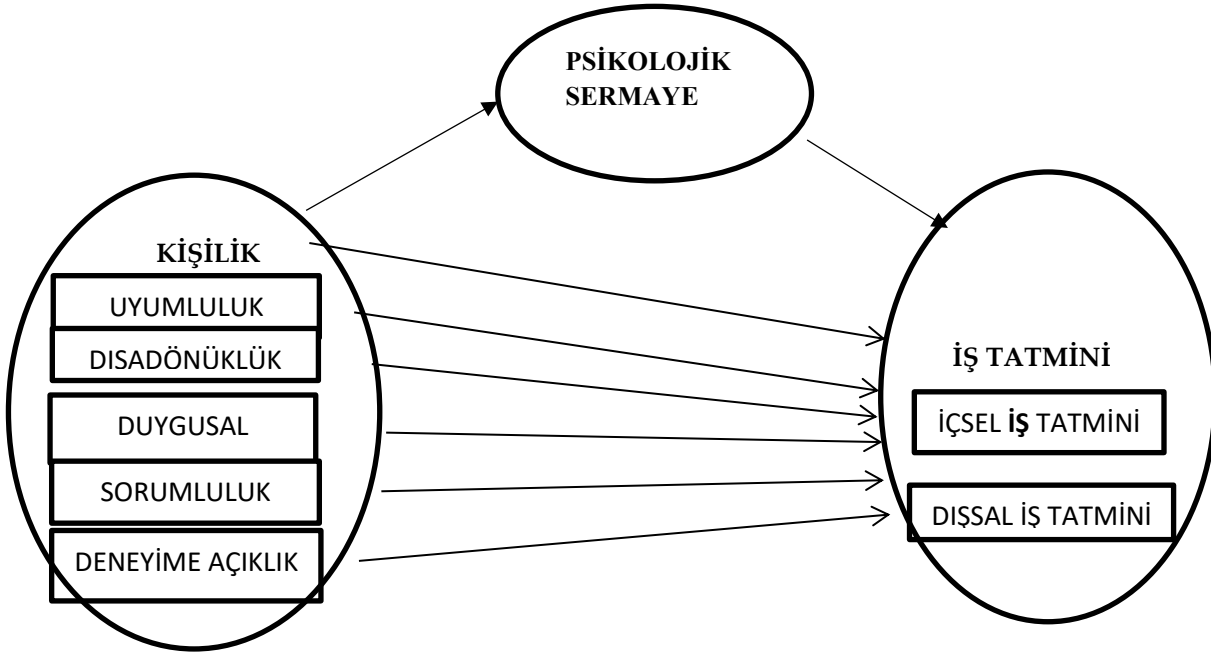
3. Yöntem

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. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

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 1. Araştırmanın Modeli

Şekil 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 çalışmada araştırmanın amacına uygun sınanmak üzere geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{1a}: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile psikolojik sermaye arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H_{1b}: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{1c}: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{1d}: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{1e}: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{2a}: Psikolojik sermaye ile içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{2b}: Psikolojik sermaye ile dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{3a}: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile genel iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H_{3b}: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{3c}: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{3d}: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{3e}: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H₄: Psikolojik sermaye ile genel iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{5a}: Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

H_{5b}: Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

H_{5c}: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

H_{5d}: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

H_{5e}: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile genel iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı etkiye sahiptir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Kırşehir ilinde görev yapan kamu çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada evren büyüklüğü belli olduğunda yapılan hesaplamada bu araştırmanın 11.829 birimlik olan evreni temsil edecek minimum örneklem sayısının 373 olduğu sonucuna varılmıştır. 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) en yüksek değeri (.25) alır ve bu şekilde en büyük örneklem büyüklüğüne ulaşılabilir. Evren tahmini için sapma miktarı d=.05, güven düzeyi (1-α) = 0.95 alınmıştır. Güven düzeyine karşılık gelen t değeri 1,96' dır.

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

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

Verilen formüllerde değerleri yerine koyduğumuzda;

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

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

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.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada 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. 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 Lofquist (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 tanımlamıyorum 2= Beni biraz tanımlıyor 3= Kararsızım 4= Beni iyi tanımlıyor 5= Beni çok iyi tanımlıyor, şeklinde cevap vermeleri istenmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

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.

4. Bulgular

Araştırmadan elde edilen bulgular bu bölümde yer almakta olup, demografik bilgiler, ölçeklere ilişkin analizler ve hipotezlerin test edilmesiyle ilgili analizler bu bölümde verilmiştir.

4.1. Demografik Bilgiler

Tablo 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. Betimleyici İstatistikler

Tablo 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. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 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 Crobach 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. 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

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 Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları**Tablo 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 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 imkânım		,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 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 8’de açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 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 tamamlanuncaya 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. Değişkenler Arası İlişkiler

Tablo 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. Araştırmanın Hipotezlerinin Test Edilmesi

Tablo 10. 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	
Sorumluluk	,109	,066	,074	1,640	,102	
Duygusal denge	-,120	,035	-,156	-3,462	,001	0,296
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 10'da 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_{1a} hipotezi ve dışadönüklük boyutuna ait H_{1c} hipotezi kabul edilmiştir. Diğer boyutlara ilişkin olarak oluşturulan H_{1b} , H_{1d} ve H_{1e} hipotezleri kabul edilmemiştir ($p>0,01$). Kişilik özelliklerinin 2 boyutu psikolojik sermaye üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

Psikolojik Sermayenin İş Tatmini Alt Boyutlarına Etkileri

Tablo 11. 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 11'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_{2a} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 12. 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 12'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_{2b} hipotezi kabul edilmiştir.

Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü

Tablo 13. 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 13'de 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 H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 14. 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	
Duygduenge	-,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_{3b} ve H_{3c} hipotezleri kabul edilirken, H_{3a} , H_{3d} ve H_{3e} hipotezleri kabul edilmemiştir.

Tablo 15. 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_{5a} , H_{5d} ve H_{5e} hipotezleri kabul edilmemiştir.

Tablo 16. 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)	0,0688
PSİK. SERMAYE (M)		-	-	b	0,4409 (p=0,000)	0,0660
SABİT		2,0507	0,1652		1,6312	0,2539
		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 16'daki 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_{5c} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 17. 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)	0,0509
PSİK. SERMAYE (M)		-	-	b	0,4268 (P=0,000)	0,0566
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_{5b} hipotezi kabul edilmiştir.

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

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 odaklanılması, 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 duraganlığı 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 ili kamu çalışanları örnekleminde kişilik özellikleri ile iş tatmini alt boyutları ve genel iş tatmini boyutu arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolü incelenmiştir. Araştırma sonuçları, duygusal denge boyutunun psikolojik sermayeyi negatif ve anlamlı etkilediği sonucundan yola çıkarsak, negatif bir kişilik özelliği 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 diğer boyuta kıyasla daha fazla olduğu ulaşılan önemli bir sonuçtur. Diğer bir ifadeyle, psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olması durumunda iş tatmininin 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 artırılabilirliği anlamına gelebilmektedir. Diğer taraftan dışadönük bireylerde de genel iş tatmininin daha üst seviyelere çıkarılabilmesi için psikolojik sermaye araç olarak kullanılabilir.

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 vd. 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 Açıkan (2017) ve Yaşın (2016) tarafından ele alındığı gözlenmektedir. Akçay (2011) çalışmasında psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Erkuş ve Fındıklı (2013) psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında yine pozitif ilişkilerin olduğunu ortaya koymuşlardır. Akdemir ve Açıkan tarafından (2017) yaptıkları 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 doğurabileceğine,

- Psikolojik sermaye yapısının Kırşehir ili kamu çalışanları üzerinde geçerli olmasından yola çıkarak, psikolojik sermayenin uygulanabilirliğinin genişletilebileceği düşünülmektedir.

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.

Kurulan hipotezlerden çıkan sonuçlara göre öneriler şu şekilde sıralanabilir:

H_{2a} ve **H_{2b}** 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 gözükmemektedir. **H₄** 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_{1a}** ve **H_{1c}** 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 gözükmemektedir, çünkü doğası gereği negatif bir özellik olan duygusal denge boyutu psikolojik sermayenin alt boyutlarıyla paralellik göstermemektedir. **H_{5b}** ve **H_{5c}** 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_{5b}** ve **H_{5c}** 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 çalışmaları 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 kazandırılacak 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 Bouckennooghe, 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.
- Adler, A. (2010). *İnsanı Tanıma Sanatı*. Çev. Kamuran Şipal, İstanbul: Say Yayınları-Psikoloji Dizisi. 332-341.
- 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 İlişkinsini 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.
- 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.
- 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).
- 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.
- 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 Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri*. (5. Baskı). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Can, A. (2017). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- 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.
- Corr, P. J. ve Matthews, G. (2009). *Personality psychology*. New York: Cambridge University Press.
- Çoklar, I. (2014). *Kişilik Özellikleri ile Başışlama 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 Rekreatyonel 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Freud, S. (2010). *Ket Vurma Belirti ve Korku*. İzmir: İlya Yayınevi.
- Ghazzawi, I. (2008). Antecedents and consequences of job satisfaction: A New Conceptual Framework. *The Business Review, Cambridge*, 11(2).
- Güvel, C. (2019). *Kişilik Özelliklerinin İş Doyumunu Üzerine Etkileri: Adana Seyhan Belediyesi Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Mersin.
- Hofstede, G. ve McCrae, R. R. (2004). Personality and culture revisited: Linking traits and dimensions of culture. *Cross Cultural Research*, doi: 1177/1069397103259443, 54.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2016). *Kişilik kuramları*. (12. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- 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 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.
- Karaalioglu, Z. (2015). *Tükenmişliğin İş Tatmini Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kardaş, S. ve Şencan, H. (2018). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(33).
- 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.
- Lawler, E. E. ve Porter, L. W. (1955). The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations*, 7, 20-28.
- 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.
- Masten, A. S. Obradović, J. (2006). Competence and Resilience in Development. *New York Academy of Sciences*. 1094 (1), 13-27.
- Mcleod, S. (2008). *Psychosocial stages*. 15 Haziran 2020 tarihinde [http:// www.simplypsychology.org](http://www.simplypsychology.org). adresinden erişildi. 1-6.
- Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 14 (5).
- Morgan, C. T. (2015) *Psikolojiye Giriş*. (21. Baskı). Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.

- Ocak, M., Güler, M. ve 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.
- 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.
- 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.
- Polatçı, S., Irk, E., Gültekin, Z. ve Sobacı, F. (2017). Psikolojik Dayanıklılık ve Kişilik Özellikleri Tatmin Düzeyini Etkiler mi? *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(29), 553-578.
- 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. (2002). *Positive Psychology: Reply*. Am. Psychol.56.89-90.doi: 10.1037/0003-066X.56.1.89.
- Soto, C. J. ve 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. (2019). The effects of personality on job satisfaction and life satisfaction: A meta-analytic investigation accounting for bandwidth–fidelity and commensurability. *Human Relations*.;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.
- Snyder, C.R., Rand, K.L. ve 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1).