

## Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide İşe Gönülünden Adanmanın Aracılık Rolü<sup>1-2</sup>

(Mediating Role of Work Engagement in the Effect of Psychological Capital on Job Satisfaction)

Hale ARLI<sup>a</sup> İlknur UNCUOĞLU YOLCU<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak, Türkiye. [arlihale430096@gmail.com](mailto:arlihale430096@gmail.com)

<sup>b</sup> Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Zonguldak, Türkiye. [ilknur.uncuoglu@beun.edu.tr](mailto:ilknur.uncuoglu@beun.edu.tr)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Psikolojik Sermaye İşe Gönülünden Adanma İş Tatmini  Gönderilme Tarihi 12 Kasım 2021 Revizyon Tarihi 25 Temmuz 2022 Kabul Tarihi 30 Temmuz 2022  <b>Makale Kategorisi:</b> Araştırma Makalesi	<b>Amaç</b> – Bu çalışmanın amacı psikolojik sermaye ve işe gönülünden adanmanın iş tatminine olan etkisinin incelenmesidir. Ayrıca işe gönülünden adanmanın psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında aracılık etkisini ortaya koymak hedeflenmektedir. <b>Yöntem</b> – Araştırmada veri toplama aracı olarak yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın verileri ABC Maden İşletme Müdürlüğü'ne bağlı bulunan fabrikada çalışmakta olan 265 kişiden toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak Psikolojik Sermaye Ölçeği, İşe Gönülünden Adanma Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen verilere, IBM SPSS 22.0 programı aracılığıyla; faktör, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır ve sonuçlar detaylı olarak yorumlanmıştır. <b>Bulgular</b> – Araştırmada psikolojik sermayenin işe gönülünden adanma ve iş tatmini üzerinde doğrudan ve pozitif etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte işe gönülünden adanmanın psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. <b>Tartışma</b> – Araştırma bulguları psikolojik sermaye, işe gönülünden adanma ve iş tatmini arasında pozitif yönde ilişkiler olduğunu göstermektedir. Ayrıca araştırmanın işe gönülünden adanmanın psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında aracılık etkisini ortaya koyan sınırlı sayıda çalışma olması nedeniyle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Keywords:</b> Psychological Capital Work Engagement Job Satisfaction  Received 12 November 2021 Revised 25 July 2022 Accepted 30 July 2022  <b>Article Classification:</b> Research Article	<b>Purpose</b> – The aim of this study is to examine the effect of psychological capital and job dedication on job satisfaction. In addition, it is aimed to reveal the mediating effect of wholehearted work engagement between psychological capital and job satisfaction. <b>Design/method/approach</b> – Face-to-face survey method was used as a data collection tool in the research. The data of the research were collected from 265 workers working in the factory, which is affiliated to the ABC Maden Operations Directorate. As data collection tools, Psychological Capital Scale, Work Engagement Scale and Minnesota Job Satisfaction Scale were used. The obtained data were subjected to t test, one-way ANOVA, factor, correlation and hierarchical regression analysis using SPSS 22.0 package program, the results were interpreted in detail. <b>Results</b> – In the research, it was determined that psychological capital has a direct effect on job dedication and job satisfaction. However, it has been determined that wholehearted work dedication has a mediating effect between psychological capital and job satisfaction. <b>Discussion</b> – Research findings show that there are positive relationships between psychological capital, job dedication and job satisfaction. In addition, it is thought that the research will contribute to the literature due to the limited number of studies that reveal the mediating effect of wholehearted work dedication between psychological capital and job satisfaction.

<sup>1</sup> Bu çalışma, Hale Arlı'nın "Psikolojik Sermaye ve İşe Gönülünden Adanmanın İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma" başlıklı Yüksek Lisans tezini temel almaktadır.

<sup>2</sup> Bu çalışmanın literatür taraması 17.09.2020- 18.09.2020 tarihleri arasında "5<sup>th</sup> International Management and Social Research Conference"da özet bildirisi olarak sunulmuştur.

### Önerilen Atf/Suggested Citation

Arlı, H., Uncuoglu Yolcu, İ. (2022). Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide İşe Gönülünden Adanmanın Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (3), 1781-1794.

## 1. Giriş

Kar elde edebilmek için kurulmuş olan işletmeler önceleri klasik yönetim yaklaşımının da getirisiyle sermaye faktörünün maddi olan kısmıyla ilgilenmişler ve insan unsuruna daha az değer vermişlerdir. Başlarda bu sistem iyi bir şekilde devam etse de giderek kar oranlarında azalma, verimlilik ve performansta düşüş görülmeye başlamış ve yeni bir yönetim sistemi arayışı içine girilmiştir. İşletmeler bu düşüşün nedenlerini araştırırken insana verilen değer artırılması gerektiği kanaatiyle sermaye türlerinde maddi olmayan yani sosyal ve insan sermayesi üzerine araştırmalara yoğunlaşmışlardır. Teknoloji, bilim, ekonomi, sosyal ve siyasal her alanda olan gelişmelerle birlikte insan faktörünün, kurulan sistemin her alanında önemli bir değere sahip olduğu ve diğer işletmelere karşı rekabet avantajı kazanmanın da insana verilen değerden geçtiği görüşü hızla yayılmıştır. Günümüzde işletmelerin rekabet dışı kalmamak ve inovasyon trendini yakalamak için çalışanlarına maddi desteğin yanında psikolojik, ruhsal ve fiziksel açıdan da desteğini artırdığı görülmektedir.

Çalışanların etkinliği ve verimliliğini artırmada yaşanan olumsuzluklar üzerinden giden psikoloji bilimi, etkinliğini yitirerek yerini, pozitif olaylar üzerinden bireyin mutlu olduğu ve işine odaklanabildiği anları ele alarak çözüme ulaştıran pozitif psikolojiye bırakmıştır. Geniş bir alanı ifade eden psikoloji bilimi zamanla yerini, birbirini tamamlar nitelikte olan iki kavrama bırakmıştır. Pozitif örgüt okulu, işverenler (örgütler) tarafından makro anlamda performansın maksimum seviyeye nasıl çıkarılacağı, işgörenlerin motivasyon düzeylerinin, işleri üzerinde hakimiyetlerinin ve üretime olan katkı seviyelerinin nasıl arttırılacağı konuları üzerinde duran bilimsel bir harekettir (Cameron ve Caza, 2004: 733). Pozitif örgütsel davranış kavramı ise örgütlerde iş gören performansının maksimum seviyelerde olabilmesi için ölçümlerin en doğru ve hatasız yapılması ve gelişimleri için eğitimlerin verilmesi gibi mikro düzeyde bilgi toplamaya yarayan bir hareket şeklinde tanımlanır (Luthans, 2002a: 59). Pozitif örgütsel davranış üzerine araştırmaların artırılması psikolojik sermaye kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Çalışmayı oluşturan kavramlardan biri olan psikolojik sermaye, örgütlerin çalışanlarının psikolojik ruh hallerinin pozitif olaylar üzerinden şekillenip verimliliğini artırmayı, çalışanlarının yeteneklerine göre görevlendirilmesini ve çalışanları için eğitici seminerler verilmesini savunan, diğer sermaye türlerinin aksine soyut olaylarla ilgilenen, bilime dayanarak ölçülebilir bir boyuta sahip olan bir kavramdır (Nelson ve Cooper, 2007: 11-13). Psikolojik sermaye kavramı umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alanlarını birleştirip geniş bir araştırma alanı oluşturmuştur.

Pozitif psikolojinin literatüre kazandırdığı bir diğer kavram adı üzerinde tam bir fikir birliğine varılamamış olan işe gönülden adanma kavramıdır. Bu kavram alanyazında birçok farklı isimle adlandırılmıştır. Bu çalışma da işe gönülden adanma şeklinde kullanılacaktır. İşe gönülden adanma 3 alt boyutuyla (dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma) birlikte bir bütün olan, kişinin zihni içerisinde oluşturulan pozitif bir durum şeklinde tanımlanabilmektedir (Schaufeli vd., 2002a: 74). İşe gönülden adanma bireyin yaptığı işten zevk alması ve işiyle arasında bağ kurması ile meydana gelen pozitif bir durumdur.

Çalışmayı oluşturan son kavram ise iş tatmini kavramıdır. Yine psikolojik sermaye ve işe gönülden adanma kavramları gibi bu kavram da örgütlerde istenilen kar marjlarına ulaşamaması sonucunda, çalışanlara verilen değer artırılmasını savunan bir sisteme geçilmesi gerektiği görüşüyle ortaya çıkmıştır. İş tatmini iş görenlerin etrafında olup biten tüm etmenler ve beyninde oluşan psikolojik etmenlerin pozitif bir bağlantı oluşturması sonucunda işini sevdiği ve tatmin olduğunu kabullenmesi durumudur (Hoppock, 1937: 300- 303).

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Psikolojik Sermaye

Genel olarak negatif duygular besleme ve bireyin her durumda hayatının kötü işlediğinden yakınması olarak tanımlanabilen negatiflik teriminin tam tersine pozitiflik terimi, pozitif bir düşünce eğilimi, pozitif duygular, refah içinde yaşama ve çoklu düşünmeye sahip olabilmeyi içermektedir (Keyes ve Annas, 2009: 199). Bilim dünyasında araştırma ve uygulamalarda ön plana çıkmış olan bu pozitiflik kavramı sayesinde pozitif psikoloji, kısa zamanda toplumun tüm kurum ve kuruluşları içerisinde yerini almıştır (Donaldson ve Ko, 2010: 177). Pozitif psikoloji akımı insanların normal olmayan davranışları üzerinde değerlendirme yapan psikoloji bilimine bir tepki olarak ortaya çıkmıştır (Luthans, 2002a: 58). Dönemin önemli psikologlarından Martin Seligman önderliğinde bir topluluk, pozitif psikolojinin asıl amacının, bireyin en başarılı ve mutlu hissettiği anlara odaklanmanın ve refahının en yüksek olduğu dönemlerin daha da iyi olması için çalışmalar yapılması

gerektiğinin üzerinde durmuşlardır. Psikoloji biliminin yaptığı insan davranışlarında negatif olaylar üzerinde durmanın, bireye sağlıklı bir sonuç vermeyeceğini savunmuşlardır (Luthans, 2002b: 697).

Pozitif psikoloji akımının devamında örgütleri de bu bakış açısıyla içinde inceleyen pozitif örgütsel psikoloji yaklaşımı oluşmuştur. Pozitif örgütsel psikoloji, örgütlerdeki pozitif bireysel deneyim, pozitif karakteristik özellikler ve pozitif kurumlarla ilgili bilimsel çalışmalar olarak tanımlanabilir (Donaldson ve Ko, 2010: 178). Ortaya çıkan pozitif örgütsel psikoloji yaklaşımı birbirini tamamlayan iki temel akımın oluşmasına neden olmuştur. Bunlardan birincisi Michigan Üniversitesi akademisyenleri tarafından ortaya atılan “pozitif örgüt okulu”, diğeri ise Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü araştırmacılarından doğan “pozitif örgütsel davranıştır”. Pozitif örgüt okulu akımının amacı, pozitif örgütsel boyutları ve bu boyutların ortaya çıktığı etkinliği anlamak, örgüt bireylerinin pozitif duygularını (güven, merhamet, mükemmellik, erdem ve dayanıklılık) geliştirmek ve örgütsel başarıyı olumlu düzeyde artırmaktır (Cameron vd., 2003: 3). Nebraska Üniversitesi araştırmacıları tarafından ortaya atılan Pozitif Örgütsel Davranış akımı ise, birey performansının daha etkin bir şekilde gelişmesini sağlayabilmek için, ölçümü yapılabilir, gelişimi sağlanabilir ve bireyin kendi güçlerini kolay yönetilebilir hale getirebilmesi ve psikolojik yeteneklerinin pozitif yönlü çalışması olarak tanımlanabilir (Luthans, 2002a: 59). Pozitif örgütsel davranış hareketinin üzerinde durduğu umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık kavramlarının birbirlerine eklenmesi sonucunda pozitif psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmıştır.

Psikolojik sermaye, bireylerde var olan olumsuz durumları ortaya çıkartıp, bu durumlar üzerinde birtakım araştırmalar yapıp gelecek yıllarda bu olumsuz durumların olmaması için motivasyona önem vermek gibi yeni ve farklı bir perspektif oluşturmayı amaçlamaktadır. Psikolojik sermayenin diğer yaklaşımlarla ve sermaye boyutlarıyla aralarındaki farkın anlaşılabilmesi için bazı özelliklerinin bulunduğunu Nelson ve Cooper (2007: 11-13) çalışmasında belirtmiştir. Bu özellikler; psikolojik sermaye, diğer yaklaşımlardan farklı olarak ölçülebilir bir boyuta sahiptir. Alt boyutlarının esnekliği ile geliştirilebilir bir yaklaşım türüdür. Yine diğer yaklaşımlardan farklı olarak bilime dayanır. Üzerinde araştırma yapılabilir bir kavramdır. Çalışan motivasyonu ve başarısını odak noktası ve araştırma evreni olarak belirlemiştir. Bu kavramları odak noktası olarak araştırmalarına konu edinen başka bir yaklaşım türü bulunmamaktadır. Psikolojik sermaye negatif olayları bir kenara bırakıp, pozitif olayların araştırılması gerektiğini ve çözümlerin bu olaylar üzerinden bulunması gerektiğini savunur. Psikolojik sermaye yaklaşımı, diğer sermaye türlerinin çözüme ulaştıramadığı konular üzerine yoğunlaşır ve bu sermaye türlerinden daha fazlası olduğunu savunmaktadır.

Psikolojik sermayeye yeni bileşenler eklense de Luthans’a göre 4 bileşenden oluşmaktadır. Bunlar, Umut, Öz-yeterlilik, İyimserlik ve Psikolojik dayanıklılıktır (Harms ve Luthans, 2012: 590-591; Luthans vd., 2004: 47). Luthans bu 4 bileşeni İngilizce baş harfleri olan HERO (hope, efficacy, resilience ve optimism) kelimesiyle anlatmaya çalışmıştır, bunun nedeni bileşenlerin çalışanlarda bıraktığı üstün yeteneklilik duygusu ve sonuçlarıdır. Umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarını bir bütün olarak kapsayan psikolojik sermaye, çalışan motivasyonu, örgütsel bağlılığı ve iş tatmini açısından daha kapsamlı inceleyen bir kavramdır (Luthans vd., 2007: 543).

Umut, çalışanların hedefe ulaşmak için eyleme geçmeleri ve bu ilerledikleri yol esnasında olumsuz durumlar çıkabileceği düşüncesiyle farklı alternatif yollar geliştirebileceği inancından ortaya çıkmış bilişsel bir durumu ifade etmektedir (Luthans vd., 2007: 545; Luthans vd., 2008: 287). Öz-yeterlilik, kişilerin kendi psikolojik dünyasında yaşadığı zorluklar karşısında, nasıl davranması gerektiğini planlayabilen ve bu zorlukları aşabileceğine olan inancıdır (Bandura, 1994: 71). İyimserlik, olumlu olayları kişisel, kalıcı ve yaygın nedenlerle ve olumsuz olayları dışsal, geçici ve duruma özel olarak açıklayan bir yüklem tarzı olarak tanımlanmaktadır (Seligman, 1998; Luthans vd., 2007:778). Psikolojik dayanıklılık, bireylerin yaşadıkları olumsuz durumlar karşısında, hüsrana kapılmadan sorun çözümüne odaklanması, kendisini motive edebilmesi ve planlar doğrultusunda ilerlemesi olarak tanımlanabilir (Richardson, 2002: 307). Kavramı oluşturan bu 4 bileşen her daim geliştirilmeye açık, esneklik payı olan, ölçümlere konu olabilen, benzerleri olmayan, daima pozitif ve çalışan performansını da pozitif etkileyebilen bir güce sahiptir (Luthans ve Youssef, 2004: 153; Luthans vd., 2006a: 3; Luthans, 2002a: 69; Luthans vd., 2004: 47; Luthans vd., 2006b: 388; Nelson ve Cooper, 2007: 77).

## 2.2. İşe Gönülden Adanma

2000’li yılların başından itibaren pozitif psikolojinin getirdiği yenilikler, örgütlerin ve bireylerin olayları negatif durumlar üzerinden çözmekten alıkoymuş ve pozitif olaylar üzerinden çözüme ulaşmaya

yöneltmiştir. Böylelikle bireyin duygu, düşünce ve davranışları önemli hale gelmiş ve işe gönülden adanma kavramı üzerine araştırmalar çoğalmıştır (Schaufeli ve Bakker, 2004: 294). Türkçe literatürde işe gönülden adanma kavramının karşılığı üzerinde tam bir fikir birliği hala oluşturulamamıştır. Kavram, çalışmaya tutkunluk, işe bağlanma, işe kapılma, işe tutkunluk, işine kendini kaptırma, işine cezbolma ve işe angaje (üstlenmek) olmak gibi birçok isimle araştırmalara konu olmuştur.

İşe gönülden adanma üzerine ilk çalışmalar William Kahn tarafından 1990 tarihli çalışmasıyla; “Çalışanların görevlerini tamamlarken, bazen bilişsel, fiziksel ve duygusal olarak farklı roller sergiledikleri ve bu rollerin hem kendi hayatlarında hem de iş deneyimlerinde farklı sonuçlar doğurur” şeklinde söylemiş olduğu önerme ile ortaya atmıştır (Kahn, 1990: 692). Kahn’dan sonra işe gönülden adanma üzerinde araştırma yapan ve yaklaşım geliştirenler Maslach ve Leiter olmuştur. Maslach ve Leiter’e göre işe gönülden adanma kavramı, tükenmişlik kavramının birey üzerinde devam etmemesi sonucu ortaya çıktığını ve tükenmişliğin tam zıttı bir kavram olduğunu belirtmişlerdir. Başka bir ifadeyle tükenmişlik kavramının, adanmanın bozulması ve işlevini kaybetmesi sonucu oluştuğunu savunmuşlardır (Maslach vd., 2001: 400). Maslach ve Leiterden sonra işe gönülden adanma kavramı üzerinde farklı bir yaklaşım ortaya atanlar Schaufeli ve arkadaşlarıdır. Schaufeli vd. (2002: 71) çalışmalarında işe gönülden adanma kavramı ve tükenmişliği incelemiş ve bu iki terimin birbirlerinin zıttı olan iki kavram olmadıklarını, sadece birbirleriyle ilişki içinde olan ve birbirlerinden bağımsız iki terim olduklarını belirtmişlerdir. Schaufeli ve arkadaşları işe gönülden adanmanın, 3 boyutu olan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarıyla tanımlandığını ve kavramın olumlu tatmin yaratan bir durum olduğunu belirtmişlerdir (Schaufeli vd., 2002: 74-75)

İşe gönülden adanma kavramı, dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma kavramlarıyla bir bütün oluşturmuş, bireyin işi ile ilgili zihnindeki pozitif bir durum olarak tanımlanmıştır (Schaufeli vd., 2002: 74). Diğer bir tanıma göre işe gönülden adanma kavramı, çalışanın sorumluluk sahibi olduğu işi üzerinde kendisini bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak ifade etmesidir (Kahn, 1990: 694; May vd., 2004: 13). Bu üç unsur sırasıyla, çalışanın işine kendini adayarak diğer her şeyi ikinci plana atması, işini yaparken tüm kalbiyle işine odaklanması ve işi için tüm gücünü ve kuvvetini harcamasıdır (Ashforth ve Humphrey, 1995: 100-102).

İşe gönülden adanma, bireyin işini yaparken maksimum seviyede bir canlılığa sahip olmasını, mutluluğunu etrafındaki herkese yansıtmasını ve görevini en iyi şekilde yapacağına olan inancını ifade ederken kullanılmaktadır (Markos ve Sridevi, 2010: 90-92). İşine gönülden adanmış bireyler, işlerine anlam dolu bakarlar, amaca ulaşmak için işlerine sahip çıkarlar, enerjilerini hiç kaybetmezler ve işlerinden dolayı kendileriyle sürekli övünürler. İşiyse anlamlı, tutkulu ve güçlü bağ kuran çalışanlar işlerine gönülden adanmış çalışanlardır. Schaufeli vd. (2002: 74-75), işe gönülden adanma kavramını inceleyerek, çalışanların işlerine olan bağlılıklarının nedenlerini araştırmışlardır. Yaptıkları araştırmalardan 17 önerme çıkartmışlar ve bu önermeleri 3 boyutta toplamışlardır. Bu 3 boyut, dinçlik (azimli olma-zinde kalma), adanmışlık (işe bağlılık) ve yoğunlaşma (işe kendini kaptırma-İşini benimsemek)’dir.

Dinçlik, bir bireyin işine gösterdiği çabanın, gayretin, dayanıklılığın, enerjinin ve fedakârlılığının devamlılığının sağlanabilmesi anlamına gelmektedir (Schaufeli vd., 2002a: 74; Schaufeli vd., 2002b: 465; Salanova vd., 2005: 1218). Adanmışlık, bireyin işi ile arasında pozitif bir ilişki olduğu, işini isteyerek yaptığı, işini yaparken kendisiyle gurur duyduğunu ve mutlu olduğunu, işine coşkuyla bağlılığını ve işinin üzerindeki baskınlığına yani meydan okuma hissi yaşamaya anlamına gelmektedir (Schaufeli vd. 2002a: 465-467; Schaufeli vd., 2002b: 73-75). Yoğunlaşma ise bireyin gün boyu dinlenme sürelerini çok az kullanıp çalışması ve bu durumdan mutluluk duyması ile sıkılmamasını içeren bir kavramdır. İşine yoğunlaşan birey, yapacağı işte kendisini daha güçlü görür, işi üzerinde baskın bir karaktere sahiptir, o işi yapabilecek tüm yeteneklere kendinin sahip olduğunu düşünür ve kendine güvenip işini hakkıyla yapabilmektedir (Schaufeli vd., 2002a: 465-467; Schaufeli vd., 2002b: 73-75; Alarcon ve Lyons, 2011: 464; Turgut, 2011: 156; Maslach vd., 2001: 417).

### 2.3. İş Tatmini

Günümüzde işletmelerin aldığı etkisi en düşük karardan, tüm işletmeyi etkileyecek olan kararlara kadar her aşamada iş tatmini, ikinci plana atılmaması gereken bir olgudur. Kavram üzerine ilk araştırmaların Elton Mayo ve arkadaşları tarafından 1920’li yıllardan sonra yapıldığı bilinmektedir. Çalışma sonuçlarında iş tatmini kavramını günümüz anlamına yakın bir anlamda tanımlamalarına rağmen kavram kurumsal bir nitelik kazanamamıştır. Hatta Elton Mayo ve arkadaşlarının bu çalışması çok sert eleştirilere maruz kalmıştır. En sert eleştiri de Brayfield ve Crockett tarafından yapılmıştır (Brayfield ve Crockett, 1955: 405-424).

İş tatmini kavramı literatürde ilk defa 1935 yılında Hoppock tarafından tanımlanmıştır. Hoppock, çalışanların işinden elde ettiği tatmini ifade edebilmek için iş tatmini kavramını kullanmıştır (Yew, 2008: 30). Hoppock'a göre iş tatmini, bireyin işinden tatmin olduğunu kabullenebilmesi için etrafındaki tüm etmenlerin ve psikolojik tüm etmenlerin pozitif bir kombinasyon oluşturması eylemidir (Hoppock, 1937: 300-303). Mrayyan (2005: 40-41) iş tatminini, işinden ötürü oluşan mutluluğu ve işi ile arasındaki pozitif bağı, çalışanın ifade etme biçimi, şeklinde tanımlamıştır. Başka bir tanıma göre iş tatmini, işinden ötürü çalışanın içinde oluşmuş olan huzuru sadece kendinin anlatış şeklidir ve çalışandan başka kimse bu durumu gözlemleyemez (Mercer, 1997: 57).

İş tatmini kavramı tarihi çok eskilere dayanmasına rağmen günümüzde halen önemini koruyan bir kavramdır. Kavramın çıkış tarihinin 1920'lere dayandığı daha önce de belirtilmiştir. Neoklasik yaklaşımın benimsendiği 1940- 50'li yıllara kadar kavramın önemi tam anlamıyla hissedilememiştir. Neoklasik yaklaşımın devamında yani 1960'lara doğru çalışanlara olan bakış açısı değişmiş ve yeni bir yaklaşım türü olan, yönetimde insan ilişkileri yaklaşımı doğmuştur. Bu yaklaşım çalışanların kar sağlayıcı makine gibi görülmesi düşüncesini kaldırıp, insan olarak değer görmeleri gerektiğini savunmuştur (Türk, 2003: 75). İş tatmini kavramı, literatürde iş doyumunu ve iş memnuniyeti şeklinde de görülmektedir. Bu yıllardan sonra iş tatmini kavramı hem araştırmacılar için hem de örgütler için önemli bir kavram haline gelmiştir.

Literatürde iş tatmini kavramı dinamik bir kavram olarak görülmektedir. Böyle görülmesinin sebebi, kavram içerisine dahil edilen özelliklerin sürekli değişiyor, ekleniyor veya çıkarılıyor olmasıdır. İnsanlar yaradılış gereği birbirinden farklı bir yapıda olduğu için iş tatmini dereceleri ve aynı şeyden etkilenme durumları farklılık göstermektedir. Bu farklılığa zamansal olarak fikir değişim de eklenmektedir. Birey, bir iş üzerinde yüksek oranda bir iş tatminine sahipken, bir süre sonra o iş üzerinde aynı tatmin derecesine sahip olmayabilir (Bil, 2018: 58-59).

İş tatmininin bireyde bıraktığı etkiler ve sonuçlarına değinmek gerekirse, birçok araştırmacı tatmin kavramının sadece işle ilgili olmadığını, bireyin psikolojik, ruhsal ve fiziksel sağlığıyla da etkili olduğunu savunmuştur. Bayrak Kök (2006: 296)'ün araştırmasından aktarıldığı üzere Locke (1976) iş tatmininin bireyde bıraktığı sonuçları dört madde olarak gruplandırmıştır. Bunlardan ilki, yaşam tatminine etkisidir. Yaşam tatmini ile iş tatmini kavramları birbirleri ile iç içe geçmiş kavramlardır. Bazı araştırmacılar yaşam tatmininin iş tatminini etkilediğini savunurken bazı araştırmacılar da iş tatmininin yaşam tatminini etkilediğini savunmaktadır (Iverson, 2000: 807-811). İş tatmini sonuçları içerisinde ikinci grup, fiziksel sağlığa etkisidir. İş tatmini yüksek seviyelerde olan çalışanlarda düzenli beslenme, bedenlen dinç olma ve nadir hastalanma görülmektedir. Üçüncü grup ruhsal sağlığa etkisi maddesidir. Bu grup içerisine kısaca değinmek gerekirse yine iş tatmini yüksek olan çalışanlarda anksiyete bozukluğu, depresyon ve unutkanlık gibi sağlık sorunları görülmemektedir. Verimliliğe etkisi ise Locke'nin (1976) oluşturduğu son gruptur. Bu grup, bireyi etkilerken örgütünde etkilenmesine olanak sağlayan yani örgütün çalışandan en çok istediği durumdur. İş tatmini seviyesi yüksek olan çalışanların işi üzerindeki hâkimiyeti, çalışma isteği, azami enerji seviyesi ve sorumluluk seviyesi maksimum seviyelerde görülür bu da bireyin verimliliğini artırmaktadır.

Araştırmanın Hipotezleri;

H1: Çalışanların psikolojik sermayeleri ile işe gönülden adanma seviyeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

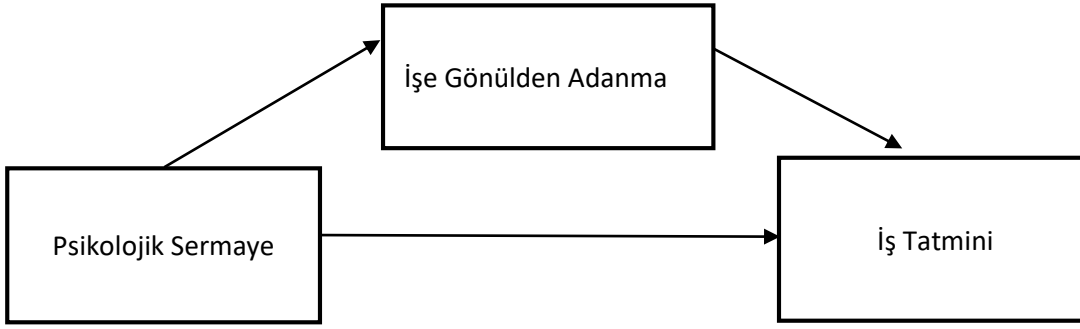
H2: Çalışanların psikolojik sermayeleri ile iş tatminleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Çalışanların işe gönülden adanma seviyeleri ile iş tatminleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkide işe gönülden adanmanın aracılık etkisi vardır.

### 3. Yöntem

#### 3.1. Araştırmanın Modeli



Şekil 1. Araştırma Modeli

#### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın evreni ABC Maden İşletme Müdürlüğü'ne bağlı bulunan fabrikada çalışmakta olan 209 memur ve 540 kadrolu işçiden oluşan toplam 750 kişi olarak belirlenmiştir. Ancak bulunduğumuz olağanüstü durum (Covid19) dolayısıyla fabrikada esnek çalışma, ücretsiz izin gibi durumları içeren yeni çalışma düzenine bağlı olarak, anket çalışmamıza 265 kişi dönüş sağlamıştır. Araştırmaya 265 kişi üzerinden devam edilmiştir.

#### 3.3. Araştırmadaki Veri Toplama Araçları

Öncelikle literatür taraması yapılarak geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçekler tespit edilmiş ve oluşturulmuş olan hipotezlerin analiz edilmesi için araştırma kapsamında ölçüm araçları kullanılmıştır. Araştırma için oluşturulan anket formunda, Luthans ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen, Psikolojik Sermaye Ölçeği; Schaufeli ve diğerleri (2006) tarafından oluşturulan; Uwes İşe Gönülden Adanma Ölçeği, ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılarak oluşturulmuş 53 soru ve 8 sorudan oluşan demografik değişkenlerle birlikte toplam 61 soru yer almıştır.

#### 3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada anket yöntemi kullanılarak verilere ulaşılmıştır. Elde edilen verilere, IBM SPSS 22.0 programı aracılığıyla t testi, ANOVA, faktör, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır.

### 4. Bulgular

Bu bölümde ABC Maden İşletme Müdürlüğü'nde çalışmakta olan bireylerin psikolojik sermaye, işe gönülden adanma ve iş tatmini seviyelerinin ölçülmesi amacıyla, araştırmanın hipotezleri dâhilinde yapılan analizlere göre ortaya çıkan sonuçlara yer verilmiştir.

#### 4.1. Demografik Bilgiler

Çalışmaya katkıda bulunan ABC Maden İşletme Müdürlüğü'nde çalışmakta olan bireyler demografik değişkenlere göre değerlendirilmiş ve tablolar halinde gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

		N	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	36	%13,6
	Erkek	229	%86,4
Medeni Durum	Evli	215	%81,1
	Bekar	50	%18,9
Yaş	18-24	7	%2,6
	25-34	114	%43,0
	35-44	72	%27,2
	45-54	66	%24,9

	55 ve üzeri	6	%2,3
Mezuniyet Durumu	Ortaokul	9	%3,4
	Lise	84	%31,7
	Ön Lisans	80	%30,2
	Lisans	88	%33,2
	Lisans Üstü	4	%1,5
Kurumda Çalışma Süresi	0-5	85	%32,1
	6-10	68	%25,7
	11-15	30	%11,3
	16-20	37	%14,0
	21 ve Üzeri	45	%17,0
Maaş	3000 ve Altı	3	%1,1
	3001-4500	140	%52,8
	4501-6000	45	%17,0
	6001-7500	76	%28,7
	7500 ve Üzeri	1	%0,4
Çalışılan Pozisyon	Memur	105	%39,6
	Kadrolu İşçi	160	%60,4

Tablo 1'den hareketle 265 katılımcının çoğunluğunu erkeklerin (%86,4) oluşturduğu görülmektedir. Yine katılımcıların çoğunluğunun evli (%81,1) olduğu tespit edilmiştir. Yaş dağılımı ele alındığında katılımcıların çoğunluğunun 25-34 yaş aralığı (%43,0)'nda olduğu görülmektedir. Katılımcıların mezuniyet durumları incelendiğinde, en yüksek sayının lisans mezunu 88 (%33,2) kişilerde olduğu bilinmektedir. Araştırmaya katılanların kurumlarında çalışma sürelerine bakıldığında katılımcıların çoğunun (%32,1) 0-5 yıl çalışma süresine sahip olduğu görülmüştür. 265 katılımcının maaş durumlarına bakıldığında katılımcıların yarıdan fazlasının (%52,8) 3001-4500 TL arasında maaşa sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların çalıştığı pozisyon ele alındığında katılımcıların çoğunluğunun (%60,4) kadrolu işçi olarak çalıştığı görülmüştür.

#### 4.2. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Yapılacak olan araştırmada daha önce yapılmış olan araştırmalardaki sonuçlara benzer veyahut yakın sonuçlar elde edebilmek için öncelikle anket sorularının güvenilirliğinin ve tutarlılığının test edilmesi gerekmektedir. Buradan hareketle öncelikle Cronbach Alpha güvenilirlik kat sayısı incelenmiştir. Cronbach's Alpha değerinin 0.7 üzerinde olması verilerin tutarlı ve güvenilir olduğu anlamını taşımaktadır (Nunnally ve Bernstein, 1994:264-265). Yapılan analizde psikolojik sermaye ölçeği soruları içerisinde 3 sorunun (s13-s20 ve s23) ters sorular olduğu ve tersine çevrildiğinde güvenilirliği artırdığı görülmüştür. Sonrasında sorular tersine çevrilmiş ve analize devam edilmiştir. Sonuçlar Tablo 2'de görüldüğü üzere çalışmada kullanılan üç ölçek için hazırlanmış olan soruların tutarlı ve güvenilir olduğunu (0.7'den büyük) göstermektedir.

**Tablo 2.** Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alfa Katsayıları, KMO ve Barlett Değerleri

Ölçekler	Cronbach's Alpha	KMO (Kaiser-Meyer Olkin)	Barlett Testi
Psikolojik Sermaye Ölçeği	0,874	0,805	,000
İşe Gönülden Adanma Ölçeği	0,894	0,837	
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	0,916	0,829	

Tablo 2'de Cronbach's Alpha ile gösterilmiş olan testler sırasıyla ölçek sorularının faktör analizi için uygunluğunu test etmek ve değişkenlerin korelasyon değerlerini belirlemek için yapılmıştır. Kaiser-Mayer Olkin testinde, 0.70 üzerinde bir değer, Barlett testinde de p değerinin (0,000)<0,05 olması gereken değer olarak

bilinmektedir (Hill, 2011: 37-43). Çalışmamızda Alpha testinin yanında yapılan bu iki testte sonuçların kabul edilebilir bir düzeyde ve faktör analizi için kullanılabilir veriler olduğu görülmüştür.

Faktör analizinde dikkat edilen önemli bir etken faktör ağırlığı dağılımıdır. Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin yapılan testte ölçek sorularından 6, 8, 10 ve 12. soruların faktör ağırlığı dağılımına uyum sağlamadığı görülmüş ve ölçek soruları arasından çıkarılmıştır. Araştırmaya psikolojik sermaye ölçeğinin 20 sorusu ile devam edilmiştir.

İşe Gönülden Adanma Ölçeğinde faktör ağırlığı dağılımına bakıldığında ölçeğe uyum sağlamayan soru bulunmamaktadır. Tüm ölçek sorularının faktör ağırlıklarının 0,50 üzerinde olduğu görülmüş ve analize bu şekilde devam edilmiştir.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği için hazırlanmış olan soruların faktör ağırlığı dağılımı incelenmiş ve 37, 44, 45 ve 47. soruların olası faktör ağırlığı seviyesi 0.50'nin altında olduğu görülmüş, bu sorular ölçek soruları içerisinde çıkarılmıştır. Faktör ağırlığının 0,50 ve üzerinde olması esas alınabilmektedir (Hair vd., 2018:151). Araştırmaya 16 soru ile devam edilmiştir.

### 4.3. Değişkenlere Ait Bulgular

**Tablo 3.** Psikolojik Sermaye, İşe Gönülden Adanma ve İş Tatmini Değişkenlerinin Korelasyon Testi

		Psikolojik Sermaye	İşe Gönülden Adanma	İş Tatmini
Psikolojik Sermaye	Pearson Correlation	1	0,347**	0,544**
	Sig. (2 Tailed)		0,000	0,000
	N	265	265	265
İşe Gönülden Adanma	Pearson Correlation	0,347**	1	0,453**
	Sig. (2 Tailed)	0,000		0,000
	N	265	265	265
İş Tatmini	Pearson Correlation	0,544**	0,453**	1
	Sig. (2 Tailed)	0,000	0,000	
	N	265	265	265

\*\*Korelasyonlar 0,01 düzeyinde anlamlıdır. (2-tailed)

Yukarıdaki Tablo 3'te görüleceği üzere psikolojik sermaye, işe gönülden adanma ve iş tatmini arasında ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analiz sonuçlarına göre çalışanların psikolojik sermayesi ile işe gönülden adanmaları, psikolojik sermayeleri ile iş tatminleri, işe gönülden adanmaları ile iş tatminleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Değişkenler arasında en yüksek korelasyon psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında, en düşük korelasyon ise psikolojik sermaye ile işe gönülden adanma arasında olduğu söylenebilir.

#### 4.3.1. Değişkenler Arasında Aracılık İlişkisi

Regresyon analizinde değişkenler arasındaki ilişki içerisinde aracılık etkisine sahip bir değişkenin olup olmadığının bulunması için Baron ve Kenny (1986) dört aşamadan oluşan bir model önermişlerdir (Meydan ve Şeşen, 2011: 130). İlk aşama, bağımsız değişken olarak seçilen değişkenin (Psikolojik Sermaye) bağımlı değişken (iş tatmini) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır. İkinci aşama, yine bağımsız değişkenin aracı değişken olarak seçilen değişkenin (işe gönülden adanma) üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olması gerekir. Üçüncü aşama da aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olması gerekir. Son aşamada ise kilit nokta olarak, aracı değişken ile bağımsız değişken birlikte analiz edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalırken, aracı değişkenin de bağımsız değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır. Verilen dört aşamaya göre aracılık etkisinin varlığı kabul edilmektedir. Buradan hareketle araştırmayı oluşturan değişkenler arasındaki aracılık ilişkisine dair sonuçlar aşağıda yer alan Tablo 4'te verilmiştir.



**Tablo 4.** İşe Gönülden Adanmanın Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini Arasında Aracılık Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları**1. Aşama:**

Değişkenler	B	R <sup>2</sup>	F	β	P(Sig.)
Model 3		0,120	35,944		
Sabit Değer	1,695				0,000
Psikolojik Sermaye				0,347	0,000

**Bağımlı Değişken:** İş Tatmini**2. Aşama:**

Değişkenler	B	R <sup>2</sup>	F	β	P(Sig.)
Model 1		0,296	110,432		
Sabit Değer	0,389				0,258
Psikolojik Sermaye				0,544	0,000

**Bağımlı Değişken** İşe Gönülden Adanma**3. Aşama:**

Değişkenler	B	R <sup>2</sup>	F	β	P(Sig.)
Model 2		0,205	67,924		
Sabit Değer	2,129				0,000
İşe Gönülden Adanma				0,453	0,000

**Bağımlı Değişken:** İş Tatmini**4. Aşama:**

Değişkenler	B	R <sup>2</sup>	F	β	P(Sig.)
Model 4		0,220	36,855		
Sabit Değer	1,564				0,000
Psikolojik Sermaye				0,143	0,029
İşe Gönülden Adanma				0,376	0,000

**Bağımlı Değişken:** İş Tatmini

Yukarıda aşamalı olarak gösterilmiş Tablo 4'te psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide işe gönülden adanmanın aracılık etkisinin varlığı test edilmiştir. Buradan hareketle Baron ve Kenny (1986)'nin oluşturduğu dört aşamalı modele göre ilk aşamada görüldüğü gibi bağımsız değişken olan psikolojik sermayenin, bağımlı değişken olan iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı ( $\beta = 0,347$ ;  $p < 0,05$ ) bir etkisinin olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan sonuçlar, çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin iş tatmini seviyelerini etkilediğini göstermektedir.

İkinci aşamada bağımsız değişken olan psikolojik sermayenin aracı değişken olan işe gönülden adanma üzerinde pozitif ve anlamlı ( $\beta = 0,544$ ;  $p < 0,05$ ) bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmış ve çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin işe gönülden adanma düzeylerini olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

Üçüncü aşamaya gelindiğinde aracı değişken olan işe gönülden adanmanın, bağımlı değişken olan iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı ( $\beta = 0,453$ ;  $p < 0,05$ ) bir etkisi olduğu görülmüş ve çalışanların işe gönülden adanma düzeylerinin iş tatminleri üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Son aşamada regresyon analizi sonuçlarına göre işe gönülden adanmanın psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkide pozitif yönlü ( $\beta = 0,143$ ;  $p < 0,05$ ) bir aracılık etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Aracılık etkisinin kanıtlanabilmesi için 1. ve 4. aşama sonuçlarına bakılmıştır. 1. aşamada gösterilen regresyon analizi sonuçlarında  $\beta = 0,347$  iken 4. aşamada bu değer  $\beta = 0,143$  olduğu görülmüştür. Bu değer düşmesi, işe

gönülden adanma değişkeninin psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi aracılık etkiye sahip olduğu anlamına gelmektedir.

Gerçekleştirilen çoklu regresyon sonuçlarından elde edilen bulgular ışığında işe gönülden adanmanın psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında kısmi aracılık etkisine sahip olduğu ortaya konulmuştur. Bu kısmi aracılığın anlamlılığını belirlemek amacı ile Sobel testi uygulanmıştır. Sobel testi aşağıdaki formül vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir.

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Regresyon sonuçları kullanılarak Sobel testi sonucunda z değeri şu şekilde bulunmuştur:

$$z = \frac{0,405 * 0,729}{\sqrt{(0,729^2 * 0,049_a^2) + (0,405^2 * 0,069_b^2)}} = 6,5099$$

Sobel testi ile hesaplanan z değeri 1,96'dan büyük olduğu için aracılık etkisinin anlamlı olduğu ortaya konulmuştur (Yay,2017:124). Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde işe gönülden adanmanın dolaylı etkisi  $0,544 * 0,376 = 0,204$  olarak bulunmuştur.

## 5. Sonuç ve Tartışma

Akademik çalışmalar, örgütlerin gelişiminde çalışanın önemli bir rolü olduğunu, bu nedenle örgütün en faydalı şekilde çalışacak kişiyi örgütte tutması gerektiğini ortaya koymuştur. Bu nedenle çalışanların örgüt içinde pozitif duygu ve davranışlar içerisinde olması son zamanlarda yöneticilerin ilgilenmesi gereken önemli bir konu haline gelmiştir. Örgütlere ve yöneticilere bu konuda ışık tutacak çalışmalara olan ihtiyaç giderek artmaktadır. Bu araştırmanın psikolojik sermaye, iş tatmini ve işe gönülden adanma literatürünü zenginleştireceği düşünülmektedir. Ortaya koyulan bu çalışmanın genel amacı bundan sonraki araştırmacılara ve uygulayıcı işletmelere yol göstermek için örgütsel davranış literatürüne katkı sağlamaktır. Bu nedenle hızla gelişen ve değişen sistemler doğrultusunda işletmelerde üretim faktörlerini örgütsel davranış alanı olmadan etkin kullanıp kullanmadıkları, kar elde edip etmedikleri ve buldukları konumu koruyup koruyamadıkları, daha önce yapılmış olan çalışmalar incelenerek değerlendirilmiş ve araştırma alanı olarak seçilmiştir. Seçilen bu alan neticesinde çalışmanın özel amacı, psikolojik sermaye ile işe gönülden adanmanın iş tatminine etkisini araştırmaktır. Seçilen bu konu hem örgütsel davranış alanının bel kemiği olan kavramları içermesi bakımından hem de bu üç kavramın birbirleriyle olan ilişkisinin daha önce araştırılmamış olması bakımından önem arz etmektedir.

Çalışma sırasıyla psikolojik sermaye, işe gönülden adanma ve iş tatmini değişkenlerinin tanımı, gelişimi, alt boyutları ve ayrı ayrı literatür taramaları şeklinde hazırlanmıştır. Araştırmanın uygulama kısmına gelinecek olursa ilk olarak yapılacak olan testlere uygunluğunun test edilmesi için Cronbach Alpha, KMO ve Barlett testleri yapılmış ve ölçek sorularının bir sonraki aşamada yapılacak olan test için uygun olduğu, korelasyon sonuçlarının da kabul edilebilir bir düzeyde olduğu görülmüştür. İkinci aşamada ölçek soruları içerisinde birbirleriyle bağlantı olan soruları aynı kategoride değerlendirebilmek, uyumsuz olan soruların elenerek az sayıda değişkenle daha anlamlı ve nitelikli sonuçlar elde edebilmek için faktör analizi yapılmış ve sonuçta Psikolojik Sermaye ölçeği ile Minnesota İş Tatmini ölçeği soruları üzerinde yapılan testte faktör ağırlığı dağılımına uyum sağlamayan 4 soru bulunmuş ve ölçekler içerisinde çıkarılmıştır. İşe Gönülden Adanma Ölçeği sorularında ise tüm soruların faktör ağırlığı 0.50'nin üstünde bulunmuş ve bir sonraki teste bu şekilde devam edilmiştir.

İki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla psikolojik sermaye, işe gönülden adanma ve iş tatmini değişkenleri ikişerli gruplandırılarak korelasyon analizi yapılmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar neticesinde araştırmanın değişkenleri arasında orta düzeyde pozitif anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. İkişerli olarak test edilen değişkenlerde en yüksek korelasyon psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında, en düşük korelasyon da psikolojik sermaye ile işe gönülden adanma arasında gözlemlenmiştir.

Korelasyon analizi sonrasında değişkenlerin biri bağımlı diğerleri bağımsız olarak aralarında neden sonuç ilişkisi ile iki değişken arasındaki ilişkiyi diğer değişkenin aracılık etkisinin araştırılması için regresyon analizi yapılmıştır. Üçlü olarak test edilmeden önce araştırmanın hipotezleriyle eş değer ikili gruplar halinde analiz edilmiştir. Değişkenler üzerinde yapılan ilk regresyon testinde H<sub>1</sub> hipotezi (çalışanların psikolojik sermayeleri

ile işe gönülden adanma seviyeleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır) test edilmiştir. Yapılan test sonuçlarında çalışanların psikolojik sermayelerinin işe gönülden adanma düzeylerini %29.6 oranında açıkladığını yani onun üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Bu bulgu literatürdeki benzer çalışmalarla uyum göstermektedir (Alessandri vd.,2018; Kodaş,2018; Tisu vd., 2020). Yapılan ikinci regresyon testinde H<sub>2</sub> hipotezi (çalışanların psikolojik sermayeleri ile iş tatminleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır) doğrulanmaya çalışılmış ve psikolojik sermayenin iş tatminini açıklama oranı %12 bulunmuş ve aralarında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı kabul edilmiştir. Elde edilen bu bulgular ile literatürdeki çeşitli araştırmaların uyumlu olduğu görülmüştür (Erkuş ve Fındıklı, 2013; Biçkes vd., 2014; Akdemir ve Açıkan 2017; Doğan ve Aslan, 2018, Şen ve Mert, 2019). Üçüncü regresyon testinde çalışanların işe gönülden adanma seviyeleri ile iş tatminleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır, varsayımını içeren H<sub>3</sub> hipotezi test edilmiştir. Analiz sonuçlarında hipotez doğrulanmış ve işe gönülden adanmanın %20.5'lik kısmının iş tatmininden kaynakladığı görülmüştür. Bu bulgu literatürdeki benzer çalışmalar ile uyum göstermektedir (Çetin ve Varoğlu,2015; Arslan ve Demir,2017). Aracılık etkisinin araştırılması öncesi yapılan son regresyon testinde psikolojik sermaye ve işe gönülden adanmanın iş tatminini % kaçlık bir oranda etkilediği araştırılmıştır. Test sonuçlarında iş tatminindeki değişimin %22'lik kısmının psikolojik sermaye ve işe gönülden adanma seviyelerinden kaynakladığı görülmüştür.

H<sub>4</sub> hipotezinin (çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatminleri arasında işe gönülden adanmanın pozitif yönlü aracılık etkisi vardır) test edilmesi amacıyla yapılan regresyon testinde aracılık etkisinin bulunması için oluşturulmuş olan aşamalar sırasıyla uygulanmış ve analiz sonuçlarında H<sub>4</sub> hipotezi doğrulanmıştır. Sonuç olarak işe gönülden adanmanın, psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık etkisi olduğu görülmüştür. Elde edilen bulguların literatürdeki çalışmalarla kısmen uyumlu olduğu görülmektedir (Ülbeği, vd.,2018; Bayram, 2019; Aslan,2020).

Çalışmayı ana hatlarıyla özetlemek gerekirse, bu çalışma çalışanların psikolojik sermayeleri ve işe gönülden adanmalarının iş tatminleri üzerindeki etkisini ve psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide işe gönülden adanmanın aracılık etkisinin varlığını araştırmayı amaçlayan bir çalışmadır. Bulduğumuz olağanüstü dönemde (Covid-19 pandemisi) toplanan veriler ile yapılan analizlerde çalışmanın amacı olumlu bir şekilde belirlenen hipotezlerle doğrulanmış, literatürde yapılmış olan birçok çalışmanın sonuçlarıyla paralel sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmayı ortaya koyan değişkenler arasındaki ilişkinin tespiti bu çalışmada maden sektörü çalışanları üzerinden gerçekleştirilmiştir. Diğer sektörlerde çalışmakta olan kişiler üzerinde de uygulanması, literatürde daha geniş bir kitle üzerinde araştırılmış bir konu olmasına yarar sağlayacaktır. Gelecekte yapılması planlanan çalışmalarda Covid-19 salgının etkisinin ortadan kalkması ile elde edilecek bulgular ile yapılacak karşılaştırmaların literatüre önemli katkısı olacağı düşünülmektedir.

İşletmelere fayda sağlamak amacıyla yapılmış olan bu çalışmanın sonuçlandırılmasıyla, çalışanların iş tatminlerinin öncelikle bireyin psikolojik sermayesinden etkilendiği, devamında ise bu durumun işine olan adanmışlığını etkilediği ve bütünsel olarak iş tatmininde artışa neden olduğu görülmektedir. İşletmeler çalışanlarından daha fazla verim alabilmek ve kar sağlayabilmek için öncelikle çalışanlarının güçlü oldukları ve güçsüz kaldıkları yanlarını anlamalı ve geliştirilmesi için gerekli olan ortamı sağlamaları gerekmektedir. Daha sonra çalışılan ortamın fiziki özelliklerinin (çalışılan ortamın ışıklandırılması, havalandırılması, ısı ve dışarıdaki gürültüden uzaklaştırılması vb.) iyileştirilmesi gerekmektedir. Bunlar sağlandıktan sonra kurum içi ilişkilerin sağlıklı sürdürülmesinin sağlanması, iş ile orantılı olarak dinlenme sürelerinin artırılması, iş üzerinde teknolojik olanakların sağlanması, zaman, emek ve ücret dengesinin iyi kurulması gerekmektedir. Bu önerilerin uygulanması halinde çalışanlardan daha yüksek verim elde edilmesi ve karın artması beklenmektedir. Özellikle araştırmanın uygulama alanı olan maden işletmesinde çalışanlarda elde edilen iş tatmini noktasının kaybedilmeden artırılması için bireylerin psikolojik sermayelerini artıracak ve işe gönülden adanmalarını destekleyecek örgütsel ortamın devamlılığının sağlanması işletme açısından oldukça faydalı olacağı düşünülmektedir.

### Kaynakça

- Akdemir, B. ve Açıan A. M. (2017); "Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma," *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, 57-79.
- Alarcon, M. ve Lyons B. (2011). The Relationship of Engagement and Job Satisfaction in Working Samples, *The Journal of Psychology*, 145, (5), 463-480.
- Alessandri, G., Consiglio C., Luthans F. ve Borgogni L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance, *Career Development International*, 23, (1), 33-47.
- Arslan, E. T., ve Demir, H. (2017). İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: Hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 371-389.
- Ashforth, B. ve Humphrey R. (1995). Emotion in the Workplace: A Reappraisal, *Human Relations*, 48, (1), 97-125.
- Aslan, H. (2020). Dağıtım Adaletinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Rolü. *Third Sector Social Economic Review*, 55(1), 196-210.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20, (1), 291-310.
- Bayram, A. (2019). Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerine etkisinde işe adanmışlığın aracı rolünün belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(4), 321-334.
- Biçkes, M. D., Yılmaz C., Demirtaş Ö. ve Uğur A. (2014); "Duygusal Emek ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması," *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, 97- 121.
- Bil, E. (2018). Ortaöğretim Okullarının Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Brayfield, A. ve Crockett W. (1955). Employee Attitudes and Employee Performance, *Psychological Bulletin*, 52, (5), 396-424.
- Cameron, K., Dutton E. ve Quinn R. (2003). Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline, *Published by Berrett-Koehler Publishers*.
- Cameron, S. ve Caza A. (2004). Contributions to the Discipline of Positive Organizational Scholarship, *American Behavioral Scientist*, 47, (6), 731-739.
- Çetin, F., ve Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Doğan, N. ve Başokçu O. (2010). İstatistik Tutum Ölçeği İçin Uygulanan Faktör Analizi ve Aşamalı Kümeleme Analizi Sonuçlarının Karşılaştırılması, *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 1, (2), 65-71.
- Doğan, S. ve Aslan M. (2018); "Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi," *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 11, Sayı 3, s. 112-125.
- Donaldson, S. ve Ko L. (2010). Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of the Emerging Literature and Evidence Base, *The Journal of Positive Psychology*, 5, (3), 177-191.
- Erkuş, A. ve Afacan Fındıklı M. (2013); "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma," *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 42, Sayı 2, s. 302-318.
- Görgens-Ekermans, G. ve Herbert M. (2013). Psychological Capital: Internal and External Validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African Sample, *SA Journal of Industrial Psychology*, 39, (2), 1-12.
- Hair, J. F., Black W. C., Babin, B. J. ve Anderson R. E. (2018), *Multivariate Data Analysis*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Harms, P. ve Luthans F. (2012). Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example Using Psychological Capital, *Management Department Faculty Publications, Published in Journal of Organizational Behavior*, 33, (4), 589–594.
- Hill, D. (2011). The Sequential Kaiser-MeyerOlkin Procedure As An Alternative For Determining The Number Of Factors In Common-Factor Analysis: A Monte Carlo Simulation, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Oklahoma State University, Oklahoma.
- Hoppock, R. (1937). Job Satisfaction Of Psychologists, *Journal of Applied Psychology*, 21, (3), 300–303.
- Iverson, R. ve Maguire C. (2000). The Relationship Between Job and Life Satisfaction, *Human Relations*, 53, (6), 807-839.
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work, *Academy of Management Journal*, 33, (4), 692-734.
- Keyes, C. ve Annas J. (2009). Feeling Good And Functioning Well: Distinctive Concepts In Ancient Philosophy And Contemporary Science, *The Journal of Positive Psychology*, 4, (3), 197-201.
- Kodaş, B. (2018). Yiyecek İçecek Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermayeleri ile İşe Angaje Olma Davranışları Arasındaki İlişki. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-14.
- Luthans, F. (2002a). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths, *Academy of Management Executive*, 16, (1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F., Luthans K. ve Luthans B. (2004). Positive Psychological Capital: Going Beyond Human and Social Capital, *Management Department Faculty Publications*, 47, (1), 45-50.
- Luthans, F. ve Youssef M. (2004). Human, Social, And Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage, *Organizational Dynamics*, 33, (2), 143-160.
- Luthans, F., Vogelgesang G. ve Lester P. (2006a). Developing the Psychological Capital of Resiliency, *Management Department Faculty Publications*, 5, (1), 1-23.
- Luthans, F., Avey J., Avolio B., Norman S. ve Combs G. (2006b). Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention, *Management Department Faculty Publications*, 27, (3), 387-393.
- Luthans, F., Avolio B., Avey J. ve Norman S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, *Leadership Institute Faculty Publications*, 60, (3), 541-572.
- Luthans, F., Norman S., Avolio B. ve Avey J. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate— Employee Performance Relationship, *Journal of Organizational Behavior*, 29, (2), 219-238.
- May, D., Gilson R. ve Harter L. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability And The Engagement Of The Human Spirit At Work, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, (1), 11-37.
- Maslach, C., Schaufeli W. ve Leiter M. (2001). Job Burnout, *Annual Reviews*, 52, 397-422.
- Markos, S. ve Sridevi M. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance, *International Journal of Business and Management*, 5, (12), 89-96.
- Nunnally, J. C. ve Bernstein, I.H. (1994); *Psychometric Theory*, 3. Baskı, McGraw-Hill Inc., New York.
- Yay, M. (2017). The Mediation Analysis with The Sobel Test and the Percentile Bootstrap. *Int. J. Manag. Appl. Sci*, 3(2).
- Mercer, D. (1997). Job Satisfaction and the Secondary Headteacher: The Creation of a Model of Job Satisfaction, *School Leadership and Management*, 17, (1), 57-68.

- Mrayyan, M. (2005). Nurse Job Satisfaction and Retention: Comparing Public to Private Hospitals in Jordan, *Journal Of Nursing Management*, 13, 40–50.
- Nelson, D. ve Cooper C. (2007). Positive Organizational Behavior, *Compilation and Editorial Material*, SAGE Publications.
- Page, L. ve Donohue R. (2004). Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of the Construct, *Business and Economics Working Paper*, 51, (4), 1-10.
- Salanova, M., Agut S. ve Peiro J. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement To Employee Performance And Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate, *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227.
- Schaufeli, W., Salanova M., Gonzalez-Roma V. ve Bakker A. (2002a). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W., Martinez I., Pinto A., Salanova M. ve Bakker A. (2002b). Burnout and Engagement in University Students; A Cross-National Study,” *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, (5), 464–481.
- Schaufeli, W. ve Bakker A. (2003). UWES – Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual, *Department of Psychology*, Utrecht University.
- Schaufeli, W. ve Bakker A. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Sobel, M. E. (1982); “Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models,” *Sociological Methodology*, Cilt 13, 290- 312.
- Sun, T., Zhao X., Yang L. ve Hua L. (2011). The Impact of Psychological Capital on Job Embeddedness and Job Performance Among Nurses: A Structural Equation Approach, *Accepted for Publication*, 68, (1), 69-79.
- Şen, C. ve Mert İ. S. (2019); “Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Sinizm Üzerindeki Etkisi,” *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 7, Sayı 4, s. 9-21.
- Tisu, Luca, Daria Lupşa, Delia Virgă ve Andrei Rusu (2020); “Personality Characteristics, Job Performance And Mental Health The Mediating Role Of Work Engagement,” *Personality And Individual Differences*, Cilt 153, 1-6.
- Turgut, T. (2011). İşe Gönülden Adanma: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş – Aile Çatışması İle İlişkileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 25, (3-4), 155-179.
- Türk, M. (2003). Bir İletişim Sistemi Olan Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Selçuk Üniversitesi SBE, Konya.
- Ülbeği, İ. D., İplik, E., ve Yalçın, A. (2018). Etik Liderliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İşe Adanmanın Rolü. *Sayıştay Dergisi*, (111), 173-195.
- Weiss, D., Davis R. ve England G. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire,” *Minneapolis: University of Minnesota*, Industrial Relations Center.
- Xanthopoulou, D., Bakker A., Demerouti E. ve Schaufeli W. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands Resources Model, *International Journal of Stress Management*, 14, (2), 121-141.
- Xanthopoulou, D., Bakker A., Demerouti E. ve Schaufeli W. (2009). Reciprocal Relationships Between Job Resources, Personal Resources, And Work Engagement, *Journal of Vocational Behavior*, 74, (3), 235-244.
- Yew, L. (2008). Job Satisfaction and Affective Commitment: A Study Of Employees in the Tourism Industry In Sarawak, Malaysia, *Sunway Academic Journal*, 4, 27-43.