T.C.

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

PSİKOLOJİ (ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ)

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞ TALEPLERİ VE İŞ KAYNAKLARININ İŞE TUTKUNLUĞA ETKİSİNDE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK ROLÜNÜN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EFE KAYA

131107105

Danışman Öğretim Üyesi:

Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN

İstanbul, Şubat 2016

T.C.

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

PSİKOLOJİ (ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ)

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞ TALEPLERİ VE İŞ KAYNAKLARININ İŞE TUTKUNLUĞA ETKİSİNDE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK ROLÜNÜN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EFE KAYA

131107105

Danışman Öğretim Üyesi:

Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN

İstanbul, Şubat 2016

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

26.02.2016 tarihinde tezinin savunmasını yapan Efe KAYA'ya ait "İş Talepleri ve İş Kaynaklarının İşe Tutkunluğa Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolünün İncelenmesi" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Psikoloji (Endüstri ve Örgüt Psikolojisi) Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak Oy Birliği/Oy Çokluğuyla Kabul Edilmiştir.

.....

Prof. Dr. Nursel TELMAN
(Başkan)

.....

Yrd. Doç. Dr. Mürşide ÖZGELDİ
(Üye)

.....

Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN
(Üye) Danışman

İstanbul 24.12.2014/12-8

T.C. MALTEPE ÜNİVERSİTESİ ETİK KURULU KARARI

Maltepe Üniversitesi Etik Kurulu 24.12.2014 tarihinde, saat 14.30'da toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.

1. Sosyal Bilimler Enstitüsünün 23.12.2014 tarih ve 14475162-302.15/577 sayılı yazısı ile Kurulumuza gönderilen, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisans Programında Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN'in danışmanlığında öğrenim gören 13 11 07 105 numaralı YL öğrencisi Efe KAYA'nın **"İş Talepleri ve İş Kaynaklarının İşe Tutkunluğa Etkisine Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü"** başlıklı yüksek lisans tez önerisi incelenmiştir.

Tez önerisinin T.C. Maltepe Üniversitesi Etik Kurul Yönergesinin 6. Maddesinde yazılı **"bilimsel disipline bağlılık, yaşama saygı, zarar vermeme, olası zarar ve riskler konusunda tüm ilgilileri bilgilendirme, insan ve topluma sorumluluk"** gibi temel etik ilke ve değerlerle uyumlu olduğuna;

Yayına temel oluşturan araştırmanın, tasarım, planlama ve yürütülme aşamalarında katkıda bulunanlara yer verilmesi, eksiksiz ve doğru kaynak gösterilmesi, gereken biçim ve doğrulukta atıflarda bulunulması, araştırmayı destekleyenlerin belirtilmesi kaydıyla, yapılmasının etik olarak uygun olduğuna;

2. Etik Kurula yüksek lisans tez önerisi sunan öğrencilerden, ekte bir örneği verilen **"Bilimsel Araştırma ve Yayın Faaliyetlerinde Etik Değerlere ve Etik Davranış İlkelerine Uyum Taahhütnamesi"** alınmasına ve dosyalarında muhafaza edilmesine;

Toplantıya katılan üyelerin oybirliği ile karar verildi.

Prof. Dr. Aytekin BERKMAN

Prof. Dr. Nurgün OKTİK

Prof. Dr. Necla ÖZTÜRK

Yrd. Doç. Dr. Zeynep KARAER GÜÇLÜ
(İzinli)

Yrd. Doç. Dr. Abbas DÜNDAR

ÖNSÖZ

Yapmış olduğum bu çalışmam süresince engin tecrübe, bilgi ve görüşleriyle bana rehberlik eden, gece gündüz demeden her an iletişime açık olan ve araştırma sürecinde hiçbir fedakarlıktan çekinmeyen danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN'e,

Araştırmamın veri toplama sürecinde desteklerini esirgemeyen Nielsen Araştırma Hizmetleri İnsan Kaynakları ekibine,

Araştırmamın her evresinde beni yüreklendiren ve manevi desteklerini esirgemeyen sevgili dostlarım Baran METİN ve Elif KURTULUŞ'a teşekkürü bir borç bilirim.

Bu çalışmayı, dünyaya geldiğim andan itibaren sağlığım, mutluluğum ve gelişimim için hiçbir fedakarlıktan kaçınmayan, maddi ve manevi hiçbir desteği esirgemeyen aileme ithaf ederim.

ÖZET

Bu çalışmada, iş talepleri ve iş kaynaklarının işe tutkunluk ile ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma için farklı sektör ve pozisyonlarda görev yapan 345 katılımcının değişkenler için uygun görülen ölçeklere vermiş oldukları yanıtlar çözümlenmiş ve değişkenler karşılaştırılmıştır.

İşe tutkunluk değişkenini ölçmek amacıylaUtrechtİşe Tutkunluk Ölçeği (UWES) kullanılmıştır. İş talepleri ve iş kaynakları değişkenlerini ölçmek için, iş talepleri bölümünden iş yükü ve duygusal talep alt boyutları, iş kaynakları bölümünden ise otonomi ve kişisel gelişim alt boyutları kullanılarak soru formu oluşturulmuştur. Pozitif psikolojik sermaye değişkeni için dört alt boyuttan oluşan (iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlilik) Psikolojik Sermaye Ölçeği uygulanmıştır. Sosyo demografik bilgiler olarak katılımcıların yaş, deneyim, eğitim düzeyi ve cinsiyet değişkenleri ile ilgili veri toplanmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, pozitif psikolojik sermaye, iş talepleri ve iş kaynakları alt boyutları ile işe tutkunluk arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aracı değişken olarak öngörülen pozitif psikolojik sermaye, iyimserlik alt boyutu ile aracı rolü olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, sosyo demografik değişkenlerin ölçek alt boyutları ile anlamlı düzeyde ilişkisi olduğu bulgularda yer almaktadır.

Bu çalışma, kişilerin güçlü yönlerini vurgulayan pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel nitelikleri vurgulayan işe tutkunluk, iş talepleri ve iş kaynaklarının anlamlı ve yordayıcı ilişkisi olduğuna yönelik sonuçları ile çalışanların işe tutkunluğunu arttırabilecek kişisel ve örgütsel niteliklerin geliştirilmesini hedefleyen çalışmalara ışık tutacak niteliktedir.

Anahtar Kelimeler: *İşe tutkunluk, iş talepleri, iş kaynakları, pozitif psikolojik sermaye*

ABSTRACT

This study examined the mediating role of positive psychological capital on the relationship between job demands & resources andwork. For the study, a conventional sample of white collar employees were were recruited in order to collect data about the research variables. The data obtained from the participants were analyzed for revealing the degree of relationship among variables, predictive and mediator variables using multiple regression.

Widely used and validated surveys were administrated for the data collection; such as Utrecht Work Engagement Scale (UWES), Job Demands and Resources Scale (including autonomy, opportunities for personal development, emotional demands, and workload), and Psychological Capital Scales (including optimism, resilience, self-efficacy, and hope subdimensions). .

Based on the results of the study, there is statistically significant relationship between work engagement and job demands-resourceswith the mediating role of positive psychological capital only with its optimism dimension. Besides, sociodemographic variables were also found as statistically significant with their association of certain subtests.

The study is important, because of the findings related to the relationship of work engagement and job demands-resources as well as mediating role of psychological capital. With the findings of the study, it will be beneficial to develop new job conditions and supportive actions for contributing personal strengths.

Key words: *Work engagement, job resources, job demands, positive psychological capital*

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ..... **i**

ÖZET ..... **ii**

ABSTRACT ..... **iii**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **viii**

BÖLÜM 1 ..... **1**

GİRİŞ 1

1.1. İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli 3

1.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve Bileşenleri 5

1.3. İşe Tutkunluk 10

1.4. Araştırmanın Önemi 13

1.5.Araştırmanın Amacı 14

1.6.Araştırmanın Sorunsalı ve Problem Cümlesi 14

1.7. Araştırmanın Hipotezi 15

1.8. Araştırmanın Soruları 15

1.9. Tanımlar 15

BÖLÜM 2 ..... **17**

YÖNTEM 17

2.1. Tez Araştırmasının Evren ve Örneklemi 17

2.2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Kavram ve Terimler 22

2.3. Araştırma Modeli 22

2.4. Araştırma Grubu 23

2.5. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler 23

2.6. Veri Toplama Araçları 23

2.6.1. Kişisel Bilgi Formu 24

2.6.2. İş Talepleri ve İş Kaynakları Soru Formu 25

2.6.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği 26

2.6.4. İşe Tutkunluk Ölçeği (UWES) 27

2.7. İşlem 28

2.8. Verilerin Çözümlenmesi 28

BÖLÜM 3 29

BULGULAR 29

3.2. Ölçek ve Alt Boyutlarının Betimleyici İstatistikleri 30

3.2.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Betimleyici İstatistikleri 30

3.2.2. İşe Tutkunluk Ölçeği Alt Boyutlarının Betimleyici İstatistikleri 35

3.2.3. İş Talepleri-İş Kaynakları Ölçeği Alt Boyutlarının Betimleyici İstatistikleri 37

3.3. Sosyodemografik Değişkenlerin Ölçek Alt Boyutları ile İlişkisinin İstatistiksel Analizi 42

3.3.1.Psikolojik Sermaye Değişkeninin Sosyodemografik Bilgiler ile Karşılaştırılması 42

3.3.2.İşe Tutkunluk Değişkeninin Sosyodemografik Bilgiler ile Karşılaştırılması 46

3.3.3.İş Talepleri-Kaynakları Değişkeninin Sosyodemografik Bilgiler ile Karşılaştırılması 48

3.4. Ölçek Alt Boyutları Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulgular 53

3.5. Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Tutkunluk ve İş Talepleri-Kaynakları Arasındaki Aracı İlişkisinin İstatistiksel Analizi 56

BÖLÜM 4 68

TARTIŞMA 68

4.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulguların Tartışılması 68

4.3. Ölçek Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Tartışılması 73

4.4. Araştırma Değişkenlerinin Aracılık Yönüne İlişkin Bulguların Tartışılması 75

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları 77

4.5. Öneriler 78

KAYNAKÇA 79

EKLER 85

A. BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU 85

B. KİŞİSEL BİLGİ FORMU 87

C. İŞ KAYNAKLARI MADDELERİ 88

D. İŞ TALEPLERİ MADDELERİ 89

E. PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ 90

F. İŞE TUTKUNLUK ENVANTERİ (UWES) 92

G.ÖZGEÇMİŞ 94

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetinin İstatistiksel Dağılımı 17
Tablo 2. Katılımcıların Yaş Gruplarının İstatistiksel Dağılımı 18
Tablo 3. Katılımcıların Deneyim Süresinin İstatistiksel Dağılımı 18
Tablo 4. Katılımcıların Eğitim Düzeyinin İstatistiksel Dağılımı 19
Tablo 5. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İstatistiksel Dağılımı 20
Tablo 6. Araştırmada katılımcıların bağlı oldukları sektörlerin istatistiksel dağılımı 20
Tablo 7. Katılımcıların Unvanlarına Göre İstatistiksel Dağılımı 21
Tablo 8. İyimserlik alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması 31
Tablo 9. Umut alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması 32
Tablo 10. Dayanıklılık alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması 33
Tablo 11. Özyeterlilik alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması 34
Tablo 12. Dinçlik alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması 35
Tablo 13. Adanmışlık alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması 36
Tablo 14. İçinde olma alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması 37

Tablo 15. Otonomi alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması 38
Tablo 16. Kişisel Gelişim alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması 39
Tablo 17. Duygusal Talep alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması 40
Tablo 18. İş yükü alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması 41
Tablo 19. Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkeni ile Karşılaştırılması 42
Tablo 20. Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Deneyim Değişkeni ile Karşılaştırılması 43
Tablo 21. Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Yaş Değişkeni ile Karşılaştırılması 44
Tablo 22. Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkeni ile Karşılaştırılması 45
Tablo 23. İşe Tutkunluk Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkeni ile Karşılaştırılması.. 46
Tablo 24. İşe Tutkunluk Puan Ortalamaları ve Deneyim Değişkeninin ile Karşılaştırılması 47
Tablo 25. İşe Tutkunluk Puan Ortalamalarının Yaş Değişkeni ile Karşılaştırılması. 47
Tablo 26. İşe Tutkunluk Puan Ortalamalarının Eğitim Değişkeni ile Karşılaştırılması 48
Tablo 27. İş Talepleri-Kaynakları Alt Boyutlarının Deneyim Değişkeni ile Karşılaştırılması 48
Tablo 28. İş Talepleri-Kaynakları Alt Boyutlarının Yaş Değişkeni ile Karşılaştırılması 50

Tablo 29. İş Talepleri-Kaynakları Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkeni ile Karşılaştırılması 51
Tablo 30. Ölçek Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi 53
Tablo 31. Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Tutkunluk ve İş Talepleri-Kaynakları arasındaki aracı rolünün istatistiksel analizi 56
Tablo 32. İşe Tutkunluk ve İş Talepleri Değişkenlerinin Regresyon Analizi 57
Tablo 33. İşe Tutkunluk ve İş Kaynakları Değişkenlerinin Regresyon Analizi 58
Tablo 34. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşe Tutkunluk Değişkenlerinin Regresyon Analizi 58
Tablo 35. Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutları ile İşe Tutkunluk Değişkenlerinin Regresyon Analizi 59
Tablo 36. İşe Tutkunluk, İş Talepleri ve Pozitif Psikolojik Sermaye Değişkenlerinin Hiyerarşik Regresyon Analizi 60
Tablo 37. İşe Tutkunluk, İş Kaynakları ve Pozitif Psikolojik Sermaye Değişkenlerinin Hiyerarşik Regresyon Analizi 61
Tablo 38. İş KaynaklarıOtonomi Alt Boyutunun İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki ve Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Aracılık Analizi 62
Tablo 39. İş Kaynakları Otonomi Alt Boyutunun İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki ve Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Aracılık Düzeyi Sobel Testi 62
Tablo 40. İş KaynaklarıKişisel Gelişim Alt Boyutunun İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki ve Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Aracılık Analizi 63
Tablo 41. İş Kaynakları Kişisel Gelişim Alt Boyutunun İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki ve Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Aracılık Düzeyi Sobel Testi .. 64
Tablo 42. İş TalepleriİŞ Yükü Alt Boyutunun İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki ve Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Aracılık Analizi 64

Tablo 43.İşTalepleri İş Yükü Alt Boyutunun İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki ve Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Aracılık Düzeyi Sobel Testi..... 65
Tablo 44. İş TalepleriDuygusal Talepler Alt Boyutunun İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki ve Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Aracılık Analizi..... 66
Tablo 45. İş TalepleriDuygusal Talepler Alt Boyutunun İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki ve Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Aracılık Düzeyi Sobel Testi.. 67

ŞEKİLLER TABLOSU

Şekil 1. Araştırma için öngörülen değişkenler arası ilişkinin modeli-I 29

Şekil 2. Araştırma için öngörülen değişkenler arası ilişkinin modeli-II 30

Şekil 3. Araştırma için öngörülen değişkenler arası ilişkinin modeli 76

Şekil 4. Araştırma Sonuçları İçin Oluşturulan Yeni Model-I 76

Şekil 5. Araştırma Sonuçları İçin Oluşturulan Yeni Model-II 77

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Günümüz dünyasında yaşamın doğası gereği insanlar vakitlerinin büyük bölümü çalışarak geçirirler. Uykuda geçirilen zamanı çıkardığımızda birçok insanın iş yerinde geçirdiği vaktin evde geçirdiği vakitten daha fazla olduğu söylenebilir. Bu noktada kişilerin çalıştığı iş ve iş yeri ile ilgili algıları önem kazanmaktadır. Son yıllarda bu durumun farkında olan işletmeler çalışanlarının iş yerinde kendilerini daha iyi hissetmelerini sağlamak adına bir takım çalışmalar yapmaktadır. Bu çalışmaların sonucu olarak çalışanların işe ve iş yerlerine olan bağlılığını arttırmak da hedeflenmektedir. Böylece hem çalışanların verimliliği artacak hem de eleman devri azalarak insan kaynağının daha etkin kullanımı ortaya çıkacaktır. Bu fikirden yola çıkılarak şirketler günümüzde "mutlu çalışanlara sahip olmak" için neler yapabileceklerini araştırmaya başlamışlardır. Bu kavramlar gündeme geldiğinde karşımıza işe tutkunluk gibi pozitif kavramlar çıkmaktadır.

İş ve iş yeri ile ilgili çalışanın algısını şekillendirdiği düşünülen ve araştırılan kavramlardan birisi olan "iş talepleri ve kaynakları" modeli son yıllarda ortaya çıkmış bir modeldir (Bakker & Schaufeli, 2004). Modelin yeni bir model olması nedeni ile literatürde çok eski tarihe dayanan çalışmalar yoktur fakat yeni yapılan çalışmalar göstermektedir ki çalışanların işlerine yönelik pozitif ve ya negatif tutumlarında hatrı sayılır bir etkiye sahip oldukları çeşitli araştırmalar tarafından gösterilmiştir. Bu araştırmalar arasında en çok dikkat çeken nokta bu modelin çalışanların işe tutkunluk düzeyleri ile ilişkilendirilmesi olmuştur. İş talepleri ve iş kaynaklarının çalışan bireylerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye ve buna

bağlık olarak işe tutkunluk düzeylerinin arttığı düşüncesi ile tez araştırmasına başlanmıştır.

Destekleyici kurumsal çalışma iklimi prensibine ek olarak performansın çalışanların sahip oldukları özellikler ve çalışanların sonuçları ile ilişkisinin incelendiği ve bu noktada pozitif psikolojik sermayenin çalışan performansı ile ilişkisine vurgu yapılmaktadır (Uslu, Özgür, Rodoplu Şahin, & Gündoğdu Şanlı, 2010).

Çalışanların performansı, iş hayatında tutunması ve iş memnuniyeti konularında destekleyici çalışma ortamı ve pozitif psikolojik sermayenin etkisi olduğu savunulmaktadır (Uslu, Özgür, Rodoplu Şahin, & Gündoğdu Şanlı, 2010). Pozitif psikolojik sermaye unsurları olarak sınıflandırılan, umut, esneklik, iyimserlik ve özyeterlilik çalışanların iş hayatına bağlılığı ve memnuniyetini açıklayan bireysel değişkenler olarak tanımlanmıştır (Uslu, Özgür, Rodoplu Şahin, & Gündoğdu Şanlı, 2010).

Tom Friedman (2005)'e göre iş dünyası işbirliği ve rekabetin bir arada olduğu ve insanların artık çok farklı alanlarda farklı görevlerin sorumluluğunu üstlendiği ve bu durumun dünyanın pek çok ülkesi için geçerli olduğunu öne sürmektedir. Bu bağlamda, günümüz örgütsel anlayışında bütçenin kısıtlanması ve çalışan performansının rekabet anlayışı çerçevesinde arttırılması, küçülme sebebiyle işten çıkarılmaların artması görülmektedir(Friedman, 2005, akt. Süral Özer, Topaloğlu, & Timurcanday Özmen, 2013). Bu yeni anlayışın çalışanların lehine olması ve destekleyici olabilmek adına yeni anlayış ve yaklaşımların benimsenmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır. Sürdürülebilirlik, etkin öğrenme ve büyüme anlamında destekleyici bir iş ortamı sağlamanın yanı sıra kişilerin bireysel farklılıkları ve yeni

anlayış çerçevesinde tanımlanan "pozitif psikolojik sermaye" unsurlarına odaklanılması yeni ve rekabetçi anlayışta yol haritası olabilecek türde sonuçlar sağlayabileceği yönünde ifade etmiştir.

Pozitif örgütsel davranış olarak tanımlanan ve pozitif psikolojik sermaye kavramının da içerisinde yer aldığı kavram özellikle pozitif psikolojinin arka planı ve araştırma unsurlarından ilham alınmış örgütsel psikoloji yaklaşımıdır. Özellikle, psikolojinin diğer alanlarında olduğu gibi, problemli davranış ve/veya işlevselliğin normal seyretmediği durumlara müdahale yaklaşımının tersi olarak, pozitif psikoloji kişilerin güçlü yanlarına odaklanmayı ve güçlü yanlar üzerinden gelişim ve ilerlemeyi hedeflemektedir (Akçay, 2012) Çalışma hayatına uyarlanabilirliği ve sürdürebilirliği desteklemesi açısından kişilerin pozitif psikolojik sermayesi çalışanların nasıl başarılı olabileceklerini ve çalışma hedeflerini nasıl gerçekleştirebilecekleri konularında dengeli ve doğru olana odaklanmaktadır. Bu bağlamda pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojinin iş ortamındaki halidir.

Bu çalışmada çalışan bireylerin iş kaynakları ve iş talepleri modeline göre iş ve iş yeri özellikleri hakkındaki algılarının işe tutkunluk düzeylerine olan etkilerinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünün nasıl olduğu analiz edilmiştir.

1.1. İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli

İş yeri koşulları ve bunların çalışanların esenliklerine olan etkileri 1960'lı yılların başından beri çalışılan bir konudur. Bu konuya odaklanan çalışmaların büyük çoğunluğu olumsuz sonuçlara odaklanmışlardır. Ancak 1990'lı yıllara gelindiğinde bu durum negatif boyutların yanı sıra pozitif boyutlara da odaklı bir yaklaşıma dönüşmeye başlamıştır ki bunda pozitif psikoloji akımının etkisi kanıksanamaz (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

İş talepleri-kaynakları modelinin (JD-R) daha eski bir model olan İş Talepleri Kontrolü Modeli'nden (Job Demands Control Model) (Karasek, 1979) ilham alınarak geliştirildiğini söylemek yanlış olmaz (Karasek & Theorell, 1990). İş talepleri-kaynakları modeline göre, iş talepleri en basit haliyle işin gerektirdiği fiziksel ve zihinsel eforun fiziksel, sosyal ve psikolojik etkileri olarak nitelendirilir. Bu devamlı eforun çalışanlar açısından fiziksel ve psikolojik bazı bedelleri vardır. İş taleplerinin fazla olması çalışanın duygusal açıdan yıpranmasına, bazı fiziksel rahatsızlıklar yaşamasına ya da psikosomatik bazı etkilerin görülmesine neden olabilir. Öte yandan taleplerin kişinin kaldırabileceği miktarın üzerinde olması kişinin tükenmesine neden olduğu yapılan bazı araştırmalarca ortaya konmuştur. (Bakker, Demerouti, de Boer&Schaufeli, 2003; Demerouti, Bakker, Nachreiner,& Schaufeli, 2001; Hakanen, Schaufeli, & Ahola, 2008; Roelen, Koopmans, Graaf, vanZandbergen, & Groothoff, 2007).

İş kaynakları, iş taleplerinin etkilerini azaltan işe ait kazanımlar olarak tanımlanabilir. İş kaynakları kişisel gelişimi pekiştiren ve görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi gibi fonksiyonlara sahiptir. (Hakanen ve ark, 2008).

İş taleplerinin fazlalığı tükenmişlik, bozulmuş sağlık ve iş bırakma niyeti gibi kötü sonuçları yordadığı ve eğer yeterli kaynağı var ise çalışanın bu iş talepleriyle daha rahat başa çıktığı söylenebilir (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003). Öte yandan iş kaynaklarının fazlalığı ise iş tutulması, iş tatmini, iş-aile yaşamı dengesi gibi güzel ve olumlu sonuçların ortaya çıktığı tespit edilmiştir (Schaufeli & Bakker, 2004). Sonuç olarak iş taleplerinin ve iş kaynaklarının dengeli olduğu bir iş ortamı çalışanların verimi ve mutluluğu için oldukça önem arz etmektedir. Özetlemek gerekirse yapılan pek çokçalışma iş kaynakları ve iş taleplerinin dengesinin iş tutulması ve tükenmişlik gibi örgütsel tutumların oluşumnda etkin olabileceği tespit

edilmiştir (Bakker ve ark, 2003; Schaufeli ve ark, 2004; Roelen, Koopmans, Graaf, vanZandbergen, & Groothoff, 2007; Xanthopolou, Bakker, Demerouti,& Schaufeli, 2007).

İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli çerçevesinde literatürde performans ve kariyeri inceleyen pekçok çalışma mevcuttur. Bu çalışmalardan bir tanesi Akkerman, Schaufeli, Brenninkmeijer ve Blonk (2013), çalışanların kariyerlerindeki yeterlilik düzeylerinin iş talepleri ve iş kaynakları açısından rolünü incelemiştir. Çalışmada, 305 katılımcının verilerinden yola çıkarak iş talepleri ve iş kaynaklarının mesleki yeterlilik üzerindeki aracı ilişkili ölçülmüştür. Çalışmanın sonuçlarına göre, iş kaynaklarının işe tutkunluk ve mesleki yeterlilik üzerinde kısmı aracı etkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca, araştırmanın sonuçları kariyer gelişiminin çalışanların iyilik halini arttırıcı olması bakımınından rolü olduğu yönünde bulgular sağlamıştır. Bu çalışmanın özellikle insan kaynakları programlarının çalışanların iyilik halini arttırıcı çalışmalar yapma hususunda iş kaynaklarını arttırması ve yeterliliklerin farkına varılmasını sağlaması anlamında faydalı olduğu düşünülmektedir.

1.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve Bileşenleri

Psikoloji biliminin daha önceki yaklaşımından farklı olarak, olumsuz duygu durum ve davranışlara yönelik müdahale yöntemleri yerine insanların güçlü yönlerine odaklanan ve bu güçlü yönlerin farkındalığını sağlamak maksadıyla 1990’lı yıllarda Seligman ve arkadaşları yapmış oldukları çalışmalar neticesinde ortaya çıkan pozitif psikoloji hareketi, örgütsel davranış alanında yaygın olarak kullanılan bir yaklaşım haline gelmiştir (Akçay, 2012). Böylece pozitif psikoloji alanında yapılan çalışmalar, örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi alanında çalışmalar yapan Prof. F. Luthans'ı, bu pozitif psikoloji yaklaşımının örgütlere nasıl uyarlanabileceği hususunda eyleme geçmiştir. Böylece pozitif psikoloji, "pozitif

örgütsel davranış" olarak adlandırılan, çalışanların zayıf noktalarına odaklanmak yerine güçlü taraflarını ön plana çıkarmaya çalışan, ortaya çıkarılan güçlü yönlerin temelindeki psikolojik etmenleri ölçmeye, geliştirmeye ve kontrol etmeye çalışmak maksadıyla iş ortamındaki performansta iyileşmeleri hedefleyen bir yaklaşımı beraberinde getirmiştir (Luthans & Youssef, 2004).

Pozitif örgütsel davranış kapsamında ölçüme, geliştirilmeye ve yönetimetabi tutulacak psikolojik unsurlar, sosyal sermaye, insani sermaye gibi daha önce öne sürülen sermaye türlerine ek olarak "psikolojik sermaye" kavramının literatüre girmesine vesile olmuştur.Psikolojik sermaye "bireyin pozitif psikolojik gelişme hali" olarak tanımlamaktadır (Luthans, Youssef, ve ark, 2007). Çalışanların kimi tanıdığı ya da neyi bildiği ile değil, "kendisini nasıl algıladığı ve tanımladığı" ile ilgili olan pozitif psikolojik sermaye dört bileşenden oluşmaktadır (Luthans, Youssef, ve ark, 2007):

Özyeterlilik

Özyeterlilik, bireyin belli koşullarda, belirli bir görevi başarıyla yapmak için gereksinim duyduğu motivasyon, bilişsel kaynaklar ve davranış biçimini seferber etme noktasında kendisine duyduğu güven ve kendisi hakkındaki düşüncedir (Stajkovic ve Luthans, 1998).

Bireyin belli bir görev veya alanda özyeterlilik kazanması; o görevi başarıyla yapmayı denemesine, başkalarının deneyimlerinden öğrenmesine, başkalarının kendisini teşvik etmesi ve kendisine pozitif geribildirimde bulunmasına bağlıdır. Bunların yanında, örneğin karmaşık bir görev, daha küçük ve yapılması daha kolay olan alt bileşenlerine ayrılmak suretiyle çalışanların işin küçük parçalarını deneyerek

başarıp, bu küçük başarıları yavaş yavaş birleştirilerek görevin tamamını yapabilmek için özyeterlilik kazanmaları sağlanabilir. (Luthans, Youssef, ve ark, 2007).

Umut

Umut, bireyin sahip olduğu amaca odaklı enerji ile amacı elde etmek için alternatif yollar planlamasındaki başarısına bağlı olan pozitif motivasyonel durum olarak tanımlanır (Luthans, Youssef, ve ark, 2007). Umut düzeyi yüksek olan kişiler, belirledikleri hedefte ilerledikleri yolda karşılaşmaları muhtemel engellerin farkındadır; fakat bu engeller kişinin hedefine ulaşma konusundaki isteği ve motivasyonunu olumsuz etkileyecek düzeyde değildir. Aksine öngörülen engellerin sonrasında açacağı yeni yolların onları geliştiren adımlar olduğunu düşünmektedirler (Luthans, Youssef, ve ark, 2007). İşletmelerde özellikle destekleyici ve katılımcı bir çalışma ortamının sağlanması, üst birimlerden alt birimlere doğru örgütsel süreçlerin (etkin iletişim kurma, karar verme, problem çözme, güçlendirme, yetkilendirme gibi) sağlanması ile katılımcı ve çalışanların umut düzeyini arttıracak ve kişilerin hedeflerine yönelik farklı seçenekleri değerlendirebileceği motivasyonu sağlayacak örgütsel iklim söz konusu olabilmektedir(Li, Ma, Guo, Xu, Yu, & Zhou, 2014).

İyimserlik

İyimserlik, bireylerin yaşadıkları pozitif olayları açıklarken içsel, kalıcı ve genellenebilir sebeplere; negatif olayları açıklarken ise dışsal, geçici ve duruma özgü sebeplere atıfta bulunmaları olarak tanımlanır(Luthans, Youssef, ve ark, 2007; Seligman, 1998). Dolayısıyla iyimser olan bireyler, geleceğe olumlu bakan bir yapıya sahiptirler.Performansına bağlı olarak olumlu geri bildirim alan bir çalışan bunun sahip oldukları meslek etiği ile ilgili olduğunu düşünür ve bunu genel olarak tüm performansına yansıtarak belirli bir görevde ve/veya kendisine verilecek diğer görevler için çok daha fazla çalışarak daha başarılı olacaklarına ilişkin olumlu bir

beklentiye sahip olurlar. Tam tersi olarak, karamsar olan çalışanlar ise, olumlu bir deneyim karşısında olayı duruma belirli olarak değerlendirip geçici olduğunu düşünür. Karamsar kişilere göre olumlu olaylar geçici, olumsuz olay ve deneyimler kalıcı, kişisel ve genellenebilir olarak algılanmaktadır (Luthans, Youssef, ve ark, 2007; Seligman, 1998).

Dayanıklılık (Esneklik)

Psikolojik dayanıklılık kavramı, kişilerin karşılaştıkları zor, olumsuz, belirsiz olay ve deneyimler karşısında kişilerin uyum sağlama becerilerini devreye sokup duruma göre ayarlamaları olarak tanımlanmaktadır. Kişilerin olumsuz durum ve olaylara yönelik kendilerini ayarlamaları, çabuk toparlanabilme ve etkin problem çözme becerilerini devreye sokmalarını kolaylaştıran bir beceridir. Kişilerin kendini toparlaması ve olumsuz deneyim sonrasında daha yüksek performans sergilemesi psikolojik dayanıklılık veya esneknik olarak tanımlanmaktadır(Luthans, Youssef,ve ark, 2007). Esnekliği yüksek olan çalışanlar rekabetçi, değişken ve belirsiz iş ortamının şartlarına uyum sağlamakta zorlanmazlar(Luthans, Youssef,ve ark, 2007).

İnsanlar değer yargıları, yeterlilikleri, yetenekleri ve inanç sistemleri ile kendi psikososyal ve bilişsel varlıklarını inşa ederler (Luthans, Youssef,ve ark, 2007). Böylece maruz kaldıkları risk faktörlerinin kontrolünü ele geçirebilirler. Dolayısıyla insanların sahip oldukları esneklik dışındaki pozitif psikolojik sermaye bileşenleri olan özyeterlilik, umut ve iyimserlik; esnekliğin ilerlemeyi sağlayan unsurlar olarak sayılabilir (Luthans, Youssef,ve ark, 2007).

Thompson, Lemmon ve Walter (2015), işe tutkunluk ve pozitif psikolojik sermayeyi inceledikleri çalışmasında çalışanların işe tutkunluğunun fazla olmasının daha iyi performansa ve daha az hataya yol açması, örgütsel iklime olan bağlılığı,

aidiyet duygusunu ve üretkenliği arttırıcı bir unsur olduğunu öne sürmektedir. İşe tutkunluğu yordayıcı bir faktör olarak ise pozitif psikolojik sermayenin rolünün olduğunu ifade etmişlerdir. Pozitif psikolojik sermayenin yanı sıra çalışanların işe tutkunluğunu yordayan farklı sermayelerin olduğunu raporlarında belirtmektedirler. Thompson, Lemmon ve Walter (2015), insani sermaye, ailevi sermaye, sosyal sermaye ve pozitif psikolojik sermaye olarak dört ana başlık olarak işe tutkunluğun yordayıcı bireysel faktörlerini incelemiştir. İnsani sermaye olarak belirtilen kavramda, genel ve spesifik insani sermaye olarak iki tür olarak incelenmektedir. Genel olan insani sermayenin çalışanın sahip olduğu beceriler, yetenekler ve bilgiler olarak tanımlanırken, belirgin olan sermayenin çalışanın bulunduğu organizasyon içerisindeki, iş dizaynı, mentorlük, kültürel değişkenler, gelişime teşvik edici imkanlar olarak tanımlanmaktadır. Sosyal sermaye ise kişinin başkaları ile olan ilişkisi, kendi grubu içerisindeki etkileşimleri, etkileşimin kalitesi, yöneticisi ile olan ilişkisi, kişisel etkileşimlerden kaynaklı olarak deneyimleyebileceği olumsuz koşullarla baş edebilme becerileri gibi süreçleri kapsamaktadır. Aile sermayesi ise çalışanın iş ve aile arasındaki dengeyi koruyabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır. iş ve aile ortamındaki beklentilerin çalışan üzerindeki etkisi ve bu beklentiyi karşıladığı takdirde iş ve aile çevresinde olumlu tutum sergileme ve olumlu koşullar ile karşılaşma olarak özetlenmektedir. Son olarak ise "şemsiye terim" olarak düşünülen ve öncesinde belirtilen sermaye türlerini etkilediği öne sürülen pozitif psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin işlevi ise diğer belirtilen sermaye türlerinin tek başına işe tutkunluk üzerinde rolü olmayabileceği fikrinden ilham almaktadır. Thompson, Lemmon ve Walter (2015), işe tutkunluk sürecinin bir vakum içerisinde ve belli koşullar sağlandığı takdirde gerçekleşmeyebilecek bir durum olduğunu öne sürmektedir. Örneğin, üst düzey bilgi

ve beceriye sahip bir çalışanın, iş ortamının uygun olmaması veya becerilerini sergileyemediği bir örgütsel iklimde yer alması neticesinde işe tutulmasının zor olabileceği, işe tutulmanın da bireysel ve psikolojik yeterliliklere bağlı olarak değişebileceği öne sürülmektedir.

1.3. İşe Tutkunluk

İşe tutkunluk (work engagement) kavramından ilk olarak Kahn 1990 yılında yaptığı çalışmasında bahsetmiştir. Bu çalışmada iş rollerine değinilmiş ve kişilik bütünleşmesi rol kavramı üzerinden açıklanmıştır (Kahn, 1990). Rol, bir işle ilgili veya takımda herhangi bir pozisyonla ilgili beklentiler bütünü olarak tanımlanabilir (Schermerhorn ve ark, 2011). Kahn' a göre işe tutkunluk kişilerin iş rollerine olan bağlılığı olarak ele alınmış ve bu kavramdan kişilik bütünleşmesi olarak bahsedilmiştir.

Kişilik bütünleşmesi, kişilerin tüm benliklerini fiziksel, bilişsel ve duygusal enerji olarak kullanarak iş rollerini gerçekleştirmesi olarak tanımlanmıştır (Kahn, 1990). Bu 3 bileşeni açıklayan ifadeler şu şekilde olabilir: Fiziksel bileşen için "işimi yaparken çok enerji harcarım", duygusal bileşen için "bu işe gerçekten yüreğimi koyarım", ve bilişsel bileşen için "yaptığım iş beni o kadar içine çeker ki diğer her şeyi unuturum" (May ve ark, 2004). Bu 3 bileşene göre basit olarak işe tutkunluğu, kişinin kendisi fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ortaya koyarak iş rollerini yerini getirmesi olarak tanımlamak mümkündür (Ashforth & Humphrey, 1995).

Kahn' ın bütünleşme ile ilgili çalışmalarından sonra, işe tutkunluk ile ilgili diğer bir görüş ortaya atılmıştır. Buna göre işe tutkunluk kavramı, tükenmişlik kavramının bire bir zıttıdır ve tükenmişliğin ölçülmesiyle, işe tutkunluk da ölçülebilir. Tükenmişlik kavramı duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel

başarı boyutları tarafından karakterize edilen psikolojik bir sendrom olarak tanımlanmaktadır (Leiter & Maslach, 2004). Maslach ve Leiter' e göre tükenmişlik işe tutkunluğun tam olarak karşıtıdır ve işe tutkunluğun azalması durumunda tükenmişlik ortaya çıkar (Maslach & Leiter, 1997).

Tükenmişlik durumunda önemli, anlamlı ve ilgi çekici olan iş; sevimsiz, tatminkâr olmayan ve anlamsız bir hale dönüşür. Bu durumda enerji duygusal tükenmeye, katılım duyarsızlığa, etkinlik ise düşük kişisel başarıya dönüşür. Bu anlatıma göre tükenmişliği oluşturan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı boyutlarının direk tersi olan enerji, katılım ve etkinlik işe tutkunluğun boyutları olarak görülmektedir (Maslach ve ark, 2001).

Tükenmişliğin işe tutkunluğun birebir zıttı olarak görüldüğü ve tükenmişliğin ölçülerek işe tutkunluğun da ölçülebileceği görüşüne Schaufeli ve arkadaşları (2002) karşı çıkmış ve işe tutkunluk ile tükenmişlik kavramlarının tam olarak birinin zıttı sayılamayacağını savunmuştur. Düşük tükenmişliği olan bir kişinin, yüksek işe tutkunluğa sahip olamayabileceğini veya yüksek tükenmişlik derecesine sahip bir kişinin düşük işe tutkunluk düzeyine sahip olmayabileceğini savunmuş ve işe tutkunluk için tükenmişlikten ayrı bir tanımlama yaparak, farklı boyutlar ortaya koymuştur (Schaufelive ark, 2002).

Daha sonra işe tutkunluğun tükenmişliğin birebir zıttı olduğunu savunan Maslach ve arkadaşları (2001), Schaufeli'nin tanımını ve boyutlarını gözden geçirmiş, iki kavram arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları ortaya koymak amacıyla bir çalışma yapmıştır. Maslach ve arkadaşları (2001), bu çalışmada tükenmişliğin iş talepleriyle (iş yükü, duygusal talepler), işe tutkunluğun ise iş kaynaklarıyla (iş kontrolü, geri bildirim alabilme, öğrenme imkanları) alakalı olduğunu belirtmiştir ve

tükenmişlik ile işe tutkunluğun tamamen zıt kavramlar olarak görülmesinin doğru olmayabileceği sonucunu ortaya çıkarmışlardır (Maslachve ark, 2001).

Schaufeli ve arkadaşları' na (2002) göre işe tutkunluk; dinç olma, adanmışlık ve içinde olma boyutları tarafından karakterize edilen işle ilgili olarak çalışanın içindeki potansiyelini iyi kullanmasından doğan memnuniyet durumu olarak tanımlanabilecek psikolojik olarak olumlu bir kavramdır (Schaufeli ve ark, 2002).

İşe tutkunluğu oluşturduğunu düşündüğü 3 boyutu şu şekilde açıklamıştır:Dinç olma boyutu; yüksek enerji seviyesi ve zihinsel dinçlik olarak nitelendirilebilir. Bir işi yapmak için çaba sarf etmeye istekli olmak ve zorluklar karşısında dayanıklılık gösterip devam etmek bu boyutun göstergeleri olarak düşünülebilir. Adanmışlık boyutu; coşku, ilham, gurur ve mücadele duygularıyla bir işe güçlü bir şekilde dâhil olmak, yaptığı işin önemli olduğunu hissetmek olarak açıklanabilir. İçinde olma boyutu ise; işi yaparken kişinin işine tamamen konsantre olmasını, yaptığı işle meşgul olmasından mutluluk duymasını, çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamamasını ve yaptığı işten ayrılmakta zorlanmasını ifade eder (Schaufeli ve ark, 2002).

İşe tutkunluk kavramının ortaya çıkışından bu yana tüm bu tanımlamalar sonucunda işe tutkunluğun ortak tanımının şu şekilde şekillenmeye başladığı söylenebilir: işe tutkunluk, kişinin işiyle ilgili görevleri yerine getirirken yüksek düzeyde kendini işe katmasıdır (Christian ve ark., 2011).

Robert ve Davenport' a göre (2002) işe tutkunluk, kişinin işine olan isteği ve işine gösterdiği katılım olarak tanımlanabilir. Bu doğrultuda işlerine tutulmuş olan çalışanlar kendilerini işleriyle özdeşleştirir ve işin kendisinden motive olurlar. Daha çok çalışma eğilimi gösterirler, diğer çalışanlardan daha verimli çalışırlar,

müşterilerin ve örgütün istediği sonuçları ortaya çıkarmak konusunda da daha başarılıdırlar (Robert & Davenport, 2002).

1.4. Araştırmanın Önemi

İş talepleri ve iş kaynakları modeli ile işe tutkunluk arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalar son yıllarda Avrupa'da ve Amerika'da yapılmaktadır fakat Türkiye'de bu modelde yapılan çalışmalar oldukça azdır. Bu anlamda bu araştırma bu çalışma konusunun ülkemizdeki durumu hakkında bize bilgi verecektir. Öte yandan Avrupa'da yapılan çalışmaların sayısının Türkiye'de yapılan çalışmalardan fazla olmasına karşın yapılan literatür taramasında pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünü bu modele uyarlayan başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda bu çalışma alana bambaşka ve yepyeni bir bakış açısı kazandırmayı hedeflemektedir.

Son yıllarda yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında iş kaynakları ve iş talepleri modelinin işe tutkunluk üzerinde yadsınamayacak bir etkisi vardır (Barkhuizen, Rothmann & van de Vijver 2013; Mache ve ark, 2012). İş kaynakları ve iş talepleri düzeyleri farklılık gösterse dahi doğası gereği her çalışma alanında mevcuttur ve çalışanlar bunları değiştirme gücüne ve yetkisine sahip değildirler. İşe tutkunluk personelin kendi algısı üzerinden meydana gelen bilişsel bir tutum olarak değerlendirilebilir ve iş kaynakları ve iş taleplerinin de etkisinde kaldığı söylenebilir. Bu bağlamda ele alındığında bu algısal etkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünün karşımıza çıkma ihtimali gündeme gelmektedir.

Çalışma sonucunda iş kaynakları ve iş taleplerinin işe tutulma üzerindeki etkileri konusunda yeni araştırma verileri ortaya çıkarak literatüre yeni katkılar kazandırılacağı, bu bağlamda şirketlerin farkındalık düzeylerinin artacağı ve daha pozitif çalışma ortamlarının sağlanması konusunda yol gösterilebileceği

düşünülmektedir. Buna ek olarak pozitif psikolojik sermayenin iş kaynakları ve iş talepleri ile işe tutkunluk arasında nasıl bir değer alacağı tartışılmıştır.

1.5.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı "İş Talepleri ve İş Kaynaklarının İşe Tutkunluğa Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü"nü incelemektir.Araştırma konusunun bu kapsamda ele alınmasının sebebi, alanda daha önce yapılan iş talepleri ve iş kaynaklarının işe tutkunluğa etkisinin incelendiği diğer araştırmalara ek olarak yeni bir bakış açısı kazandırmak, pozitif psikolojik sermayenin bu doğrusal ilişkideki yerini belirlemek, etkili bir faktör olarak ortaya çıkması durumunda daha sonraki yapılacak olan akademik araştırmalara yol göstermek ve alan uygulamalarına ilham kaynağı olmaktır.

1.6.Araştırmanın Sorunsalı ve Problem Cümlesi

Araştırma konusunu belirleme aşamasında yapılan araştırmalar sonucunda, iş talepleri ve iş kaynaklarının işe tutkunluğa olan etkisinin incelendiği araştırmalara rastlanmış (Barkhuizen, Rothmann & van de Vijver 2013; Mache ve ark, 2012) ve bu modeller incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin bu çalışmalarda rolü olabileceği düşünülmektedir. Bu düşüncenin ardından tekrar yapılan tarama sonucunda pozitif psikolojik sermayenin de dâhil olduğu benzer bir modele rastlanamamıştır. Örgütsel davranış alanında pozitif psikolojinin giderek önem kazandığı da göz önünde bulundurularak yapısal model incelenmiş ve pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü ile iş kaynakları ve iş taleplerinin iş tutulmasına nasıl etki edeceği konusundaki kuramsal sorunun çözümlenmesi hedeflenmiştir. Tüm bu araştırmalar ışığında tez önerisi olarak sunulmak istenen konu ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın problem cümlesini ve sorunsalını oluşturan ifade ise "Pozitif psikolojik sermayenin iş talepleri ve iş kaynaklarının iş tutulması üzerindeki etkisinde aracılık rolü var mıdır?" şeklindedir.

1.7. Araştırmanın Hipotezi

Yukarıdaki bilgiler ışığında araştırmanın hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur; "Pozitif psikolojik sermayenin iş talepleri ve iş kaynaklarının iş tutulması üzerindeki etkisinde aracılık rolü vardır."

1.8. Araştırmanın Soruları

Araştırmanın amacına ve hipotezine uygun olarak incelenecek olan araştırma soruları da aşağıda verildiği gibi belirlenmiştir;

1. Pozitif psikolojik sermaye ile işe tutkunluk arasında ne tür bir ilişki vardır?
2. İşe tutkunluk ile iş talepleri ve iş kaynakları arasında ne tür bir ilişki vardır?
3. Pozitif psikolojik sermaye ile iş kaynakları ve iş talepleri arasında ne tür bir ilişki vardır?
4. Psikolojik sermaye işyeri karakteristikleri ve iş tutulması arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenir mi?

1.9. Tanımlar

Pozitif Psikolojik Sermaye: Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından tanımlanan, pozitif örgütsel davranış olarak nitelendirilmiş ve dört temel bileşenden oluşan bir kavramdır. Umut, özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık olarak sınıflandırılan ve pozitif psikoloji alanından esinlenilerek yapılandırılmış, çalışanların performansına ve iyilik haline ilişkin sonuçlar alınmasını sağlayan bir olgu niteliği taşımaktadır.

İş Talepleri: İş talepleri, çalışanların işe devamlılığı ve fiziksel ve psikolojik sürdürebilirliğin gerekli olduğu fiziksel, sosyal, psikolojik ve örgütsel talepler olarak tanımlanmaktadır. İş talepleri, ayrıca, farklı alanlarda söz konusu olan bu talepler için çalışanlara fiziksel, psikolojik ve örgütsel sonuçlar getiren bir kavram olarak nitelendirilmektedir. Özetle, iş talepleri, işin gerektirdiği fiziksel ve psikolojik taleplerin çalışanlardaki fiziksel ve fizyolojik sonuçları olarak tanımlanır. İş talepleri aynı zamanda, çalışanların o işe yönelik dayanıklılığını veya uyum sağlama becerilerine ilişkin karakteristik özellikler taşımaktadır (Taştan, 2014).

İş Kaynakları: İş talepleri-kaynakları modeli çerçevesinde ele alınan bu kavram, çalışanların belli iş talepleri (örn. İş yükü veya kişisel çatışmalar gibi) söz konusu olması ve buna bağlı olarak belli kaynakların (örn. Sosyal destek, başa çıkma becerileri, otonomi veya karar verme sürecine dahil olma gibi) yoksunluğu neticesinde çalışanların olumsuz sonuçlara maruz kalması olarak tanımlanmaktadır. İş talepleri ve kaynaklarının etkileşimi çerçevesinde çalışanların maruz kaldığı olumsuz şartlar ise, sağlık problemleri, tükenmişlik sendromu, iş bırakma veya devamsızlık olarak örneklendirilmektedir. Yapılan bu çalışmada, İş Talepleri-Kaynakları Modeli(Bakker ve ark, 2003) esas alınarak çalışanların güçlü yanları olarak tanımlanabilecek pozitif psikolojik sermaye unsurları işe tutunma, iş yükü ve iş talepleri değişkenleri açısından ele alınmıştır.

BÖLÜM 2

YÖNTEM

2.1. Tez Araştırmasının Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini merkezî veya şubeleri ile Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren şirketlerde görev yapan çalışanlardan oluşmaktadır. Literatür araştırıldığında, çalışanların görev alanları çeşitlidir. Hedeflenen örneklem, kamu ve özel sektörde çalışan 345 kişiyi kapsamaktadır. Çalışmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmıştır. Örneklem, farklı şirketlerde ve şirketin farklı fonksiyon ve görevlerinde görev alan çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini oluşturan grup, çevrimiçi ortamda yer alan veri toplama araçlarını uygulamışlardır. Araştırma için belirlenen ölçekler, çevrimiçi ortamda sosyal medya araçları ile ilan edilmiş ve katılım bu şekilde sağlanmıştır. Anketler öz bildirim ölçekleri olmak üzere katılımcıların erişim sayfası üzerinden doldurabildikleri ölçüm araçlarıdır.Örneklemi oluşturan katılımcıların sosyo demografik değişkenlerine ilişkin betimleyici istatistikler şu şekildedir:

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetinin İstatistiksel Dağılımı

Cinsiyet	N	%	Geçerli %	Toplam %
Kadın	229	66,4	66,4	66,4
Erkek	116	33,6	33,6	100,0
Toplam	345	100,0	100,0	

Katılımcıların %66'sı (N=22) kadınlardan, %33,6'sı (N=116) erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Yaş Gruplarının İstatistiksel Dağılımı

Yaş grupları	N	%	Geçerli %	Toplam %
21-30 yaş arası	254	73,6	73,6	73,6
31-40 yaş arası	73	21,2	21,2	94,8
41-57 yaş arası	18	5,2	5,2	100,0
Toplam	345	100,0	100,0	

Katılımcıların yaş aralığı 21-57 yaş aralığında değişmektedir. 21-30 yaş arası katılımcılar örneklemin büyük bir kısmını oluşturmaktadır. %73,6 oranında 21-30 yaş arasında katılımcının olduğu çalışmada (N=254) %21,2 oranında 31-40 yaş (N=73), %5,2 oranında 41-57 yaş aralığında katılımcı bulunmaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların Deneyim Süresinin İstatistiksel Dağılımı

Deneyim	N	%	Geçerli %	Toplam %
0-1 yıl	55	15,9	15,9	15,9
2-3 yıl	94	27,2	27,2	43,2
4-6 yıl	74	21,4	21,4	64,6
7-9 yıl	38	11,0	11,0	75,7
10-15 yıl	49	14,2	14,2	89,9
16-20 yıl	25	7,2	7,2	97,1
21-30 yıl	6	1,7	1,7	98,8
31-55 yıl	4	1,2	1,2	100,0
Toplam	345	100,0	100,0	

Katılımcıların iş deneyimlerinin yıllara göre dağılımını incelediğimizde, en yüksek oranın 2-3 yıl arasında çalışma deneyimi olan katılımcılar olduğunu görmekteyiz. %27,2 oranında 2-3 yıl (N=94), %21,4 oranında 4-6 yıl (N=74), %15,9

oranında 1 yıl ve 1 yıldan daha az (N=55), %14,2 oranında 10,15 yıl (N=49), %11 oranında 7-9 yıl (N=38), %7,2 oranında 16-20 yıl (N=25), %1,7 oranında 21-30 yıl (N=6) ve %1,2 oranında 31-55 yıl iş deneyimi olan kişiler (N=4) araştırmaya katılmışlardır.

Tablo 4. Katılımcıların Eğitim Düzeyinin İstatistiksel Dağılımı

Eğitim Düzeyi	N	%	Geçerli %	Toplam %
Doktora	5	1,4	1,4	1,4
İlkokul	1	,3	,3	1,7
Lisans	212	61,5	61,5	65,2
Lise	14	4,1	4,1	67,2
Önlisans	9	2,6	2,6	69,9
Yüksek Lisans	104	30,2	30,2	100,0
Toplam	345	100,0	100,0	

Katılımcıların eğitim düzeylerinin istatistiksel dağılımını incelediğimizde, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmektedir. %61,5'lik oranın lisans mezunu olan katılımcıların oluşturduğu çalışmada yüksek lisans mezunu olan katılımcılar oran olarak ikinci sırada gelmektedir. %30,2'lik oranı (N=104) yüksek lisans mezunları oluşturmaktadır. Doktora derecesi olan katılımcılar örneklemin %1,4'ünü (N=5) oluşturmaktadır. Bununla birlikte önlisans mezunu olan katılımcılar örneklemin %2,6'sını (N=9) oluşturmaktadır. Lise mezunları %4.1 (N=14) ve ilkokul mezunları %0.3 oranındadır (N=1).

Araştırmaya katılan 345 kişinin 229'u (%66,4) kadınlardan ve 116'sı (%33,6) erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması kadınlarda 28,05, erkeklerde ise 30,47 olarak saptanmıştır. Yaş dağılımını incelediğimizde, istatistiksel dağılım aşağıdaki gibidir:

Tablo 5. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İstatistiksel Dağılımı

Yaş grubu	N	%	Geçerli %	Toplam %
21-30 yaş arası	254	73,6	73,6	73,6
31-40 yaş arası	73	21,2	21,2	94,8
41-50 yaş arası	15	4,3	4,3	99,1
51-57 yaş arası	3	,9	,9	100,0
Toplam	345	100,0	100,0	

Katılımcıların sektörlere göre dağılımlarını incelediğimizde çoğunluklu olarak katılımcıların bağlı oldukları sektörler aşağıdaki gibidir:

Tablo 6. Araştırmada katılımcıların bağlı oldukları sektörlerin istatistiksel dağılımı

Sektörler	N	%	Geçerli %
Bilişim	10	2,9	2,9
Danışmanlık	8	2,3	2,3
Eğitim	55	15,9	15,9
Finans	11	3,2	3,2
Hizmet	9	2,6	2,6
Özel Eğitim	30	8,7	8,7
Pazar Araştırma	55	15,9	15,9
Ruh Sağlığı	26	7,5	7,5
Sağlık	12	3,5	3,5
Tekstil	12	3,5	3,5
Turizm	10	2,9	2,9
Diğer	107	31,1	31,1
Toplam	345	100,0	100,0

Katımcıların sektörlere göre dağılımlarını incelediğimizde büyük biir çoğunluğun eğitim ve pazar araştırma sektöründe olduğu görülmektedir. Eğitim (N=55, %15,9) ve pazar araştırma (N=55, %15,9) ile ilk sıradayken, özel eğitim (N=30, %8,7), ruh sağlığı (N=26, %7,5) ile sıralama devam etmektedir. Bununla birlikte, bilişim, danışmanlık, finans, hizmet, sağlık, tekstil, turizm sektörleri ile

çoğunlukla katılımcıların bildirdiği ve bağlı oldukları sektörler olarak tablo 6'da yer almaktadır.

Katılımcıların unvanlarına göre dağılımlarını incelediğimizde,

Tablo 7. Katılımcıların Unvanlarına Göre İstatistiksel Dağılımı

Pozisyon	N	%	Geçerli %
Araştırma Görevlisi	7	2,0	2,0
Avukat	5	1,4	1,4
Çalışan	7	2,0	2,0
Direktör	8	2,3	2,3
İşveren	6	1,7	1,7
Klinik Psikolog	4	1,2	1,2
Mimar	4	1,2	1,2
Müdür	11	3,2	3,2
Müdür Yardımcısı	3	,9	,9
Müşteri Temsilcisi	6	1,7	1,7
Öğretmen	13	3,8	3,8
Psikolog	55	15,9	15,9
Psikolojik Danışman	3	,9	,9
Rapor Tasarım Uzmanı	4	1,2	1,2
Süpervizör	3	,9	,9
Şef	4	1,2	1,2
Uzman	34	9,9	9,9
Uzman Psikolog	24	7,0	7,0
Yönetici	10	2,9	2,9
Diğer	134	38,7	38,7
Toplam	345	100,0	100,0

Bu çalışmada farklı sektör ve pozisyonlarda görev yapan katılımcılara uygulanan ölçekler ile veri toplanmıştır (N=345). Pozisyonlar arasındaki yüzdelik dağılımı incelediğimizde en yüksek oranlara sahip meslek grupları arasında psikolog (Psikolog, Uzman Psikolog ve Klinik Psikolog grup halinde alınmak üzere) (N=83, %24,1), öğretmen (N=13, %3,8), müdür (N=12, %3,2), Uzman (N=34, %9,9), yönetici (N=10, %2,9), direktör (N=8, %2,3), araştırma görevlisi (N=7, %2,0) ve

yönetici (N=6, 1,7) yer almaktadır. Araştırmaya katılanların %38,7'si farklı unvanlarda olduklarını belirtmişlerdir.

2.2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Kavram ve Terimler

İşe Tutkunluk: İşe tutkunluk dinç olma, içinde olma ve adanmışlık boyutları ile şekillenen iş ile ilgili olarak personelin sahip olduğu potansiyelini iyi düzeyde kullanmasına bağlı olarak ortaya çıkan memnuniyet durumu şeklinde tanımlanabilecek psikolojik bağlamda pozitif bir kavramdır (Schaufeli vd., 2002:74 akt. Arı, 2011)

Pozitif Psikolojik Sermaye: Psikolojik sermayenin tanımı en temel şekilde; "kişinin pozitif psikolojik gelişme hali" olarak yapılabilir (Luthans, Youssef, v.d., 2007:3).

İş Talepleri: İş talepleri, yapılan işin tümünün fiziksel, psikolojik, sosyal ya da örgütsel açılardan sürekli bir biçimde fiziksel ve/veya psikolojik (bilişsel ve duygusal) efor gerektirmesidir ve bu nedenle bazı fizyolojik ve psikolojik maliyetlerle ilişkilidir. Bazı örnekleri; iş tatmini, duygusal talepler olabilir. (Metin, 2010)

İş Kaynakları: İş kaynakları, iş taleplerinin etkilerini azaltırken iş ile ilgili görev ve sorumluklarının yerine getirilmesini sağlayan ve kişisel gelişimi pekiştiren işin fonksiyonel faydaları olarak tanımlanabilir (Hakanen, ve ark, 2008).

2.3. Araştırma Modeli

Bu araştırmada Türkiye'de hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki çalışanların iş talepleri ve iş kaynakları algılarının işe tutkunluk algılarına olan etkilerinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü belirlenmeye çalışıldığından ve

her hangi bir müdahalede bulunulmadığından araştırma modeli olarak tarama modeli tercih edilmiştir.

2.4. Araştırma Grubu

Araştırma grubunu, hizmet sektöründe hizmet veren özel işletmelerin çalışanlarından 345 kişi oluşturmaktadır. Araştırma esnasında iş özelliklerinin ve iş kaynaklarının pozitif psikolojik sermaye üzerinden işe tutkunluğa etkisi araştırıldığından; kurumdaki kişiler departmanlara ayrıştırılmaksızın, seviyeleri eşit olarak göz önüne alınarak araştırma grubu belirlenmiştir

2.5. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler

Deneylerde, bağımsız değişken denilen etkenlerden bir ya da birkaçına bağımlılık gösteren değişken; bağımlı değişkendir (http://tdkterim.gov.tr/bts/). Bu araştırmanın bağımlı değişkeni yapısal model doğrultusunda "işe tutkunluk" olarak belirlenmiştir. Bağımlı değişken, deney gruplarını karşılaştırmak amaçlı kullanılan ve araştırmacı tarafından ölçülen bir değişkendir (Burger, 2006, s.48).

Bir deneyde, değişimlerinin, bağımlı değişken üzerinde ne gibi etkiler yaptığı araştırılan değişken; bağımsız değişkendir (http://tdkterim.gov.tr/bts/). Bağımsız değişken, deneylerdeki grupların neye göre ayrılacağını belirleyen ve çoğu zaman deneyi yapan kişi tarafından ayarlanan değişkendir (Burger, 2006, s.47). Buaraştırmanın bağımsız değişkenleri yapısal model doğrultusunda "iş kaynakları ve iş talepleri" olarak belirlenmiştir.

2.6. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anketler, internet ortamına yüklenerek katılımcılara erişimi sağlanmıştır. Araştırmanın örneklemini oluşturan grup, çevrimiçi ortama yüklenerek her bir anketin

katılımcılara uygulanması istenmiştir. Anketler mobil veri toplama portalı olan https://www.survey.com adresine yüklenmiştir.

Anketler, katılımcıların algılanan iş talepleri (iş yükü ve duygusal talepler), iş kaynakları (otonom çalışma ve kişisel gelişim imkânları), pozitif psikolojik sermayeleri (özyeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık) düzeylerini belirlemeye yönelik ve işe tutkunluk düzeylerini belirlemeye yönelik likert ölçeklerden oluşmaktadır.

Bu araştırma kapsamında, iş talepleri ve iş kaynaklarının çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri üzerinden işe tutkunluk düzeylerine etkisi belirlenmek amaçlanmış ve iş talepleri ve iş kaynaklarının dört boyutunun ölçülmesi için Xanthopoulou ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen İş talepleri ve İş kaynakları ölçeğinin (JobDemandsandJobResourcesScale) Türkçe formu kullanılmıştır. Bununla birlikte araştırma kapsamında yer alan pozitif psikolojik sermayeyi ölçmek amacıyla FredLuthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Türkçeye uyarlamasından yararlanılmış ve yine araştırma kapsamında yer alan işe tutkunluğu ölçmek için Schaufeli ve arkadaşları' nın (2006) 17 sorudan oluşan işe tutkunluk soru formu (UWES) kullanılmıştır.

2.6.1. Kişisel Bilgi Formu

Örneklemi oluşturan çalışanların sosyo-demografik özelliklerini belirlemek amacıyla "Kişisel Bilgi Formu" oluşturulmuştur. Formda çalışanlara; yaşları, cinsiyetleri, öğrenim düzeyleri, medenî durumları, meslekî kıdem, görev yapılan fonksiyon/birim, görev yapılan sektöre yönelik sorular sorulmuştur.

2.6.2. İş Talepleri ve İş Kaynakları Soru Formu

Bu çalışmada, Xanthopoulou ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen İş talepleri ve İş kaynakları ölçeğinin (JobDemandsandJobResourcesScale) Türkçe formu kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Metin (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçek farklı kişiler tarafından orijinal dili olan İngilizceden önce Türkçeye sonra tekrar İngilizceye çevrilmiştir ve daha sonra pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamanın ardında tüm bileşenlerin içsel tutarlılıklarının .66'dan yüksek olduğu görülmüştür. Maddeler soru ya da düz cümle olarak yer almaktadır ve uygulama aşamasında 1: Hiçbir Zaman'dan 5: Her Zaman'a doğru giden Likert tipi bir ölçektir. (Metin, 2010)

İş taleplerinin iş yükü, duygusal talepler, duygusal uyumsuzluk ve örgütsel değişiklikler olmak üzere 4 alt boyutu vardır. Bu çalışmada ise iş yükü ve duygusal talepler alt boyutları kullanılacaktır. İş yükünü ölçen 4 madde bulunmaktadır ve bu maddelere örnek olarak "Bir işi zamanında yetiştirmek için ne sıklıkla fazla mesai yapmanız gerekir?" verilebilir ve içsel tutarlılık katsayısı .86 olarak belirlenmiştir. Duygusal talepler alt boyutu 6 maddeden oluşmaktadır ve içsel tutarlılık kat sayısı .77 olarak belirlenmiştir. Örnek maddelerden birisi "İşinizde size duygusal olarak dokunaklı olaylarla karşı karşıya kalır mısınız?"dır. (Metin, 2010). İş Talepleri boyutunun özgün halinin güvenirlik katsayısı .76 olarak bulunmuş, iş kaynakları boyutunun ise güvenirlik katsayısı olan Cronbach alfa değeri .86 olarak bulunmuştur. Ölçek puanının yüksek olması yüksek düzey iş talebi ve iş kaynakları olduğunu göstermektedir.

İş kaynaklarının da otonom çalışma, meslektaş desteği, süpervizör desteği ve kişisel gelişim imkanları olmak üzere 4 alt boyutu vardır. Bu çalışmada ise otonom çalışma ve kişisel gelişim imkanlarıkullanılmıştır. Otonom çalışma alt boyutunu

ölçen 3 madde bulunmaktadır ve bu alt ölçeğin içsel tutarlılığı Metin (2010) tarafından yapılan çalışmada .81 olarak bulunmuştur. Otonom çalışmayı ölçen örnek maddelerden biri "işin yapılışında karar alma aşamasında yer alabiliyor musunuz?" olarak verilebilir. Kişisel gelişim imkanları alt boyutu ile ilgili 3 madde yer almaktadır. Örnek madde olarak "İşimde güçlü olduğum yönlerimi geliştirebileceğim imkânlar var." verilebilir ve bu alt ölçeğin içsel tutarlılık katsayısı .87 olarak bulunmuştur. (Metin, 2010).

2.6.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Bu araştırmada çalışanların pozitif psikolojik sermayesini ölçmede FredLuthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Türkçeye uyarlaması kullanılmıştır. Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeği, "iyimserlik", "psikolojik dayanıklılık", "umut" ve "öz yeterlilik" alt boyutlarını içermektedir.

Psikolojik sermaye ölçeği, toplam 24 ifadeden oluşmakta olup; "iyimserlik" boyutu 1, 9, 11, 14, 18, 19; "psikolojik dayanıklılık" boyutu 5, 7, 8, 10, 13, 22; "umut" boyutu 2, 6, 12, 17, 20, 24; öz yeterlilik boyutu ise 3, 4, 15, 16, 21, 23 numaralı ifadelerle ölçülmektedir. 1,8 ve 11. İfadeler ters puanlanmıştır.

Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen "Psikolojik Sermaye Ölçeği" nin geçerlik ve güvenirlik çalışması için dört örneklem üzerinden incelenmiştir. Ölçeğin alt boyutları için Cronbach alfa değeri Umut alt boyutu için .72, .75, . 80, ,76; Dayanıklılık alt boyutu için .71, .71, .66, .72; Özyeterlilik alt boyutu için, .75, .84, .85, .75; İyimserlik alt boyutu için .74, .69, .76, .79 ve ölçeğin bütünü için .88, .89, .89, .89 olarak bulunmuştur.

Psikolojik sermaye ölçeğinin Türkçe formunun güvenirlik ve geçerlilik analizi için Savur (2013) tarafından Cronbach alfa Testi yapılmış ve Cronbach alfa katsayısı .802 olarak bulunmuştur.

2.6.4. İşe Tutkunluk Ölçeği (UWES)

Çalışanların işe tutkunluk düzeylerini belirlemek için Schaufeli ve arkadaşları' nın (2006) 17 sorudan oluşan işe tutkunluk soru formu (UWES) kullanılmıştır. Bu soru formunda kişilerin işe tutkunluk düzeyleri dinçlik, adanmışlık ve içinde olma olmak üzere 3 faktör tarafından ölçülmektedir. Dinçlik boyutunu ölçmek için 6 soru, adanmışlık boyutunu ölçmek için 5 soru ve içinde olma boyutunu ölçmek için ise 6 soru bulunmaktadır. Bu soru formu Koyuncu tarafından Türkçeye çevrilmiş hali ile kullanılacaktır. Ölçek 5'li likert şeklinde düzenlemiştir. İfadeler Arı (2011) tarafından yapılan çalışmada "Hiçbir zaman" ve "Her Zaman" şeklinde düzenlenmiş ve 1 ile 5 arasında bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Ankete katılanlardan soru formunda yer alan ifadeler katılma derecelerine göre uygun seçeneği işaretlemeleri istenmiştir.

İşe Tutkunluk Ölçeği (UWES)'nin psikometrik özelliklerini incelediğimizde, faktöryel geçerliliğinin üç faktörlu bir yapısı olduğu öne sürülmüştür. Üç faktör üzerinden olan ölçeğin faktör geçerliği Hollanda, İspanya ve Portekiz'de oluşturulan farklı örneklemler ile sağlanmıştır. Bulunan üç faktörün ise birbiri ile anlamlı düzeyde korelasyonu olduğu tespit edilmiştir. üç faktör arasındaki korelasyonun .80 ve .90 aralığında olduğu bulunmuştur. Ölçeğin iç tutarlılığı cronbach alfa değerinin .70 olması sebebiyle uygulanabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir (Schaufeli & Bakker, 2003).

Arı (2011)'nın yaptığı çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve Cronbach Alfa değerinin 0,969 olduğu belirlenmiştir. Cronbach Alfa değerinin 0,80 ile 1,00 arasında bulunması ölçeğin yüksek güvenirliliğe sahip olduğu anlamına gelmektedir (Kalaycı, 2005). Dolayısıyla İşe tutkunluk ölçeği yüksek güvenilirlik derecesine sahiptir.

2.7. İşlem

Veri toplama araçları, internet üzerinden elektronik posta yoluyla ve araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme ile uygulanmıştır. Çalışanlardan toplanan form ve ölçeklerin puanlamaları üzerinde yapılmış ve toplanan veriler bilgisayar ortamında işleme aktarılmıştır

2.8. Verilerin Çözümlenmesi

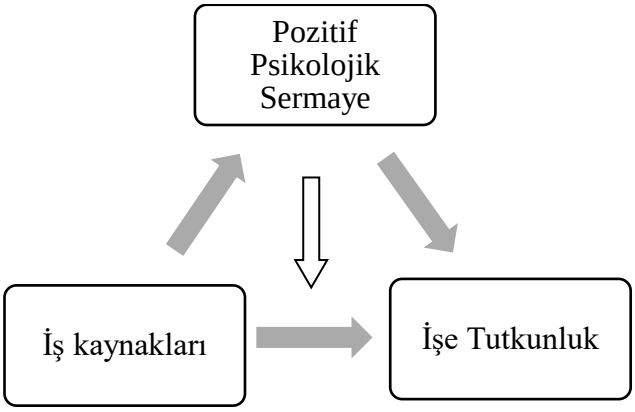
Çalışanlardan toplanan verilerin analizinde "SPSS Statistics20.0" paket bilgisayar programından yararlanılmıştır. Katılımcıların ölçek puanları, ölçek alt boyutları ayrı ayrı biçimde hesaplanmış, sosyodemografik değişkenler ile ilişkisini incelemek amacıyla ANOVA kullanılmıştır. Ölçek alt boyutlarının ortalamalarını incelemek için, cinsiyet değişkeni üzerinden “bağımsız örneklem t testi” uygulanmıştır. Bununla birlikte aracı rolünün incelenmesi hedeflenen pozitif psikolojik sermaye değişkenini, araştırmanın bağımlı değişkeni olan “işe tutkunluk” ve bağımsız değişkeni olan “iş talepleri ve kaynakları” ile birlikte incelemek için hiyerarşik regresyon uygulanmıştır.

BÖLÜM 3

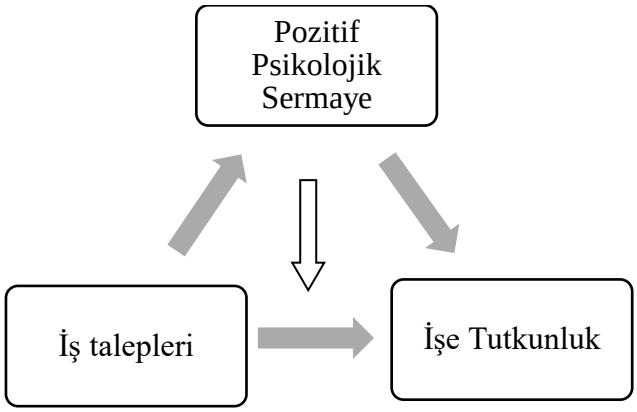
BULGULAR

Bu bölümde, pozitif psikolojik sermaye, işe tutkunluk, iş talepleri ve kaynakları değişkenlerinin veri analizleri doğrultusunda bulgular ele alınmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan veri analiz yöntemleri, değişkenlerin ölçülmesi için kullanılan ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin betimleyici istatistikler, değişkenler arasındaki korelasyonun analizi, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin yordayıcılığı hakkında yapılan regresyon analizine ilişkin bulguları kapsamaktadır.

Araştırma için hipotez edilen modelde, pozitif psikolojik sermayenin, işe tutkunluk ve iş talepleri-modelleri arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu öne sürülmektedir. Bu bağlamda ön görülen modeller ise aşağıdaki gibidir:



Şekil 1. Araştırma için öngörülen değişkenler arası ilişkinin modeli-I



Şekil 2. Araştırma için öngörülen değişkenler arası ilişkinin modeli-II

3.2. Ölçek ve Alt Boyutlarının Betimleyici İstatistikleri

3.2.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Betimleyici İstatistikleri

Bu çalışmada, Psikolojik Sermaye Ölçeği 4 boyutu dahil olarak katılımcılara uygulanmıştır. Ölçeğe ilişkin puan ortalamaları alt boyutlardan alınan puanlar ayrı ayrı olarak tablolarla betimlenmiştir. katılımcıların puan ortalamaları alt boyutlar için ayrı ayrı verilmiş, sosyodemografik değişkenler olarak, cinsiyet değişkeni ile karşılaştırılması yapılmıştır.

Tablo 8. İyimserlik alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

Psi_Ser-İyimserlik	Cinsiyet	N	Ort	SS	Std. Hata
Bu iş yerinde işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	Kadın	229	2,69	,910	,060
	Erkek	116	2,61	,872	,081
İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	Kadın	229	4,10	,731	,048
	Erkek	116	3,78	,885	,082
Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	Kadın	229	2,48	,881	,058
	Erkek	116	2,29	,791	,073
İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	Kadın	229	3,45	,919	,061
	Erkek	116	3,63	,900	,084
İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	Kadın	229	3,69	1,032	,068
	Erkek	116	3,78	1,062	,099
İşim ile ilgili karşılaştığım olaylara, "her şeyde bir hayır vardır." şeklinde yaklaşıyorum.	Kadın	229	3,26	1,101	,073
	Erkek	116	3,23	1,106	,103

İyimserlik alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde, kadınlarda en yüksek puan ortalamasını alan madde (M=4,10) “İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.” İfadesidir. Erkeklerde en yüksek puan ortalamasına sahip, iyimserlik alt boyutu maddesi ise (M=3,78) “İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.”olarak bulunmuştur.

Tablo 9. Umut alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

Psi_Ser-Umut	Cinsiyet	N	Ort	SS	Std. Hata
Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı desteklemiyor.	Kadın	229	2,66	1,172	,077
	Erkek	116	2,53	1,059	,098
Her hangi bir problemin çözümü için birçok yol olduğunu düşünüyorum.	Kadın	229	4,20	,778	,051
	Erkek	116	4,38	,641	,060
Eğer çalışırken kendimi bir çıkmazın içinde bulursam, bu durumdan kurtulmak için birçok yol düşünürüm.	Kadın	229	4,17	,744	,049
	Erkek	116	4,16	,685	,064
Şu anda, kendimi işimde çok başarılı olarak görüyorum.	Kadın	229	3,74	,842	,056
	Erkek	116	4,00	,710	,066
İşim ile ilgili hedefleri sıkı bir şekilde takip ediyorum.	Kadın	229	3,85	,907	,060
	Erkek	116	3,99	,839	,078
Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünürüm.	Kadın	229	4,11	,752	,050
	Erkek	116	4,21	,716	,067

Umut alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde, kadınlarda en yüksek puan ortalamasını alan madde (M=4,20) “Her hangi bir problemin çözümü için birçok yol olduğunu düşünüyorum.” İfadesidir. Erkeklerde en yüksek puan ortalamasına sahip, umut alt boyutu maddesi ise (M=4,16) “Eğer çalışırken kendimi bir çıkmazın içinde bulursam, bu durumdan kurtulmak için birçok yol düşünürüm” olarak bulunmuştur.

Tablo 10. Dayanıklılık alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

Psi_Ser-Dayanıklılık	Cinsiyet	N	Ort	SS	Std. Hata
İşimde karşılaştığım zorlukları bir şekilde hallederim.	Kadın	229	4,07	,697	,046
	Erkek	116	4,19	,631	,059
İşime ilgili ortaya çıkabilecek şeyleri kendi başıma halledebileceğimi hissediyorum.	Kadın	229	3,79	,795	,053
	Erkek	116	3,96	,727	,068
İşimi yaparken karşılaştığım zorlukların tek başıma üstesinden gelebilirim.	Kadın	229	3,81	,740	,049
	Erkek	116	3,90	,727	,067
İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	Kadın	229	2,51	,896	,059
	Erkek	116	2,41	,791	,073
Genellikle işimdeki stresli şeylerle sakin bir şekilde hallederim.	Kadın	229	3,54	,910	,060
	Erkek	116	3,67	,930	,086
Daha önce zorluklar yaşadığım için, işim ile ilgili zorlukların üstesinden geleceğime inanıyorum.	Kadın	229	4,05	,812	,054
	Erkek	116	4,22	,792	,074

Psikolojik dayanıklılık (esneklik) alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde, kadınlarda en yüksek puan ortalamasını alan madde (M=4,07) "İşimde karşılaştığım zorlukları bir şekilde hallederim." ifadesidir. Erkeklerde en yüksek puan ortalamasına sahip, psikolojik dayanıklılık (esneklik) alt boyutu maddesi ise (M=4,22) "Daha önce zorluklar yaşadığım için, işim ile ilgili zorlukların üstesinden geleceğime inanıyorum." olarak bulunmuştur.

Tablo 11. Özyeterlilik alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

Psi_Ser-Özyeterlilik	Cinsiyet	N	Ort	SS	Std. Hata
İş arkadaşlarıma bilgi sunarken kendime güvenirim.	Kadın	229	4,26	,794	,052
	Erkek	116	4,39	,643	,060
Çalışma alanımda hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	Kadın	229	4,15	,810	,054
	Erkek	116	4,20	,701	,065
Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	Kadın	229	4,07	,883	,058
	Erkek	116	4,21	,860	,080
Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	Kadın	229	4,04	,831	,055
	Erkek	116	4,16	,730	,068
Kurumun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güveniyorum.	Kadın	229	3,70	1,017	,067
	Erkek	116	4,12	,856	,079
Kurum dışındaki kişilerle (vatandaş) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	Kadın	229	4,26	,750	,050
	Erkek	116	4,22	,711	,066

Özyeterlilik alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde, kadınlarda en yüksek puan ortalamasını alan madde (M=4,26) “Kurum dışındaki kişilerle (vatandaş) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.” ve “İş arkadaşlarıma bilgi sunarken kendime güvenirim.” ifadeleridir. Erkeklerde en yüksek puan ortalamasına sahip, özyeterlilik alt boyutu maddesi ise (M=4,39) “İş arkadaşlarıma bilgi sunarken kendime güvenirim.” olarak bulunmuştur.

3.2.2. İşe Tutkunluk Ölçeği Alt Boyutlarının Betimleyici İstatistikleri

Bu çalışmada kullanılan ve araştırmanın bağımlı değişkeni olan işe tutkunluğunu ölçmek amacıyla kullanılan "İşe Tutkunluk Ölçeği"3alt boyutu olan "dinçlik", "adanmışlık" ve "içinde olma"ile katılımcılara uygulanmıştır. Ölçeğe ilişkin puan ortalamaları alt boyutlardan alınan puanlar ayrı ayrı olarak tablolarla betimlenmiştir. katılımcıların puan ortalamaları alt boyutlar için ayrı ayrı verilmiş, sosyodemografik değişkenler olarak, cinsiyet değişkeni ile karşılaştırılması yapılmıştır.

Tablo 12. Dinçlik alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

İşe Tutkunluk-Dinçlik	Cinsiyet	N	Ort	SS	Std. Hata
Çalışırken kendimi enerji dolu hissederim.	Kadın	229	3,52	,930	,061
	Erkek	116	3,73	,858	,080
İşteyken güçlü ve dinç hissediyorum.	Kadın	229	3,48	,949	,063
	Erkek	116	3,59	,865	,080
Sabahları kalktığımda işe severek giderim.	Kadın	229	3,25	1,086	,072
	Erkek	116	3,58	1,081	,100
Uzun zaman süreleri boyunca aralıksız çalışmaya devam edebilirim.	Kadın	229	3,23	1,114	,074
	Erkek	116	3,55	1,074	,100
İşimde zihnimi çabuk ve güçlü bir şekilde toparlarım.	Kadın	229	3,72	,774	,051
	Erkek	116	3,78	,735	,068
İşimde bazı şeyler yolunda gitmediğinde bile sebatkarımdır-yılmam.	Kadın	229	3,69	,851	,056
	Erkek	116	3,92	,804	,075

Dinçlik alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde, kadınlarda en yüksek puan ortalamasını alan madde (M=3,72) "İşimde zihnimi çabuk ve güçlü bir

şekilde toparlarım.” ifadesidir. Erkeklerde en yüksek puan ortalamasına sahip, dinçlik alt boyutu maddesi ise (M=3,92) “İşimde bazı şeyler yolunda gitmediğinde bile sebatkarımdır-yılmam.” olarak bulunmuştur.

Tablo 13. Adanmışlık alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

İşe Tutkunluk-Adanmışlık	Cinsiyet	N	Ort	SS	Std. Hata
Yaptığım işi anlamlı ve amaç yüklü buluyorum.	Kadın	229	3,93	1,002	,066
	Erkek	116	3,97	,955	,089
İşimle ilgili konularda şevk duyarım, çok hevesliyimdir.	Kadın	229	3,72	,983	,065
	Erkek	116	3,96	,879	,082
İşim bana ilham verir.	Kadın	229	3,43	1,089	,072
	Erkek	116	3,59	,979	,091
Yaptığım işle gurur duyuyorum.	Kadın	229	3,90	,982	,065
	Erkek	116	4,08	,997	,093
Benim için işim kapasitemi gelişmeye zorlayan büyük bir uğraştır.	Kadın	229	3,46	1,070	,071
	Erkek	116	3,65	,916	,085

Adanmışlık alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde, kadınlarda en yüksek puan ortalamasını alan madde (M=3,93) “Yaptığım işi anlamlı ve amaç yüklü buluyorum.” ifadesidir. Erkeklerde en yüksek puan ortalamasına sahip, adanmışlık alt boyutu maddesi ise (M=4,08) “Yaptığım işle gurur duyuyorum.” olarak bulunmuştur.

Tablo 14. İçinde olma alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

İşe Tutkunluk-içinde olma	Cinsiyet	N	Ort	SS	Std. Hata
Çalışırken zaman akıp gider, nasıl geçtiğini anlamam.	Kadın	229	3,76	,898	,059
	Erkek	116	4,03	,909	,084
Çalışırken işimden başka her şeyi unuturum.	Kadın	229	3,21	1,047	,069
	Erkek	116	3,11	1,070	,099
Yoğun olarak çalıştığımda kendimi mutlu hissederim.	Kadın	229	3,33	1,163	,077
	Erkek	116	3,43	1,032	,096
Kendimi işime kaptırırım.	Kadın	229	3,78	,861	,057
	Erkek	116	3,79	,983	,091
Çalışırken kendimden geçerim.	Kadın	229	3,03	1,036	,068
	Erkek	116	3,06	1,024	,095

İçinde olma alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde, kadınlarda en yüksek puan ortalamasını alan madde (M=3,79) "Kendimi işime kaptırırım." ifadesidir. Erkeklerde en yüksek puan ortalamasına sahip, içinde olma alt boyutu maddesi ise (M=4,03) "Çalışırken zaman akıp gider, nasıl geçtiğini anlamam." olarak bulunmuştur.

3.2.3. İş Talepleri-İş Kaynakları Ölçeği Alt Boyutlarının Betimleyici İstatistikleri

Bu çalışmada kullanılan ve araştırmanın bağımlı değişkeni olan işe tutkunluğunu ölçmek amacıyla kullanılan "İş Talepleri-İş Kaynakları Ölçeği" İş talepleri bölümünden 2 alt boyut, iş kaynakları bölümünden 2 alt boyut kullanılarak soru formu oluşturulmuştur. İş Talebi alt boyutları olan "duygusal talep" ve "iş yükü"; iş kaynakları alt boyutları olan "kişisel gelişim" ve "otonomi" katılımcılara

uygulanmıştır. Ölçeğe ilişkin puan ortalamaları alt boyutlardan alınan puanlar ayrı ayrı olarak tablolarla betimlenmiştir. katılımcıların puan ortalamaları alt boyutlar için ayrı ayrı verilmiş, sosyodemografik değişken olarak, cinsiyet değişkeni ile karşılaştırılması yapılmıştır.

Tablo 15. Otonomi alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

İş Kaynakları-Otonomi	Cinsiyet	N	Ort	SS	Std. Hata
İşinizi yaparken esnek olabiliyor musunuz?	Kadın	229	3,23	,996	,066
	Erkek	116	3,63	,819	,076
İşin nasıl yapıldığı üzerinde kontrolünüz olabiliyor mu?	Kadın	229	3,84	,840	,056
	Erkek	116	4,18	,809	,075
İşin yapılışında karar alma aşamasında yer alabiliyor musunuz?	Kadın	229	3,59	,986	,065
	Erkek	116	4,09	,884	,082

Otonomi alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde, kadınlarda en yüksek puan ortalamasını alan madde (M=3,84) “İşin nasıl yapıldığı üzerinde kontrolünüz olabiliyor mu?” ifadesidir. Erkeklerde en yüksek puan ortalamasına sahip, otonomi alt boyutu maddesi ise (M=4,18) “İşin nasıl yapıldığı üzerinde kontrolünüz olabiliyor mu?.” olarak bulunmuştur.

Tablo 16. Kişisel Gelişim alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

İş Kaynakları-Kişisel Gelişim	Cinsiyet	N	Ort	SS	Std. Hata
İşimde güçlü olduğum yönlerimi geliştirebileceğim imkânlar var.	Kadın	229	3,63	,998	,066
	Erkek	116	3,95	,977	,091
İşimde kendimi sürekli olarak geliştiririm.	Kadın	229	3,80	,946	,063
	Erkek	116	4,16	,844	,078
İşim bana yeni şeyler öğrenme olanağı sunar.	Kadın	229	3,83	,988	,065
	Erkek	116	4,02	,914	,085

Kişisel gelişim alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde, kadınlarda en yüksek puan ortalamasını alan madde (M=3,80) "İşimde kendimi sürekli olarak geliştiririm." ifadesidir. Erkeklerde en yüksek puan ortalamasına sahip, kişisel gelişim alt boyutu maddesi ise (M=4,16) "İşimde kendimi sürekli olarak geliştiririm." olarak bulunmuştur.

Tablo 17. Duygusal Talep alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

İş Talepleri-Duygusal Talep	Cinsiyet	N	Ort	SS	Std. Hata
İşiniz duygusal açıdan talepkar mı?	Kadın	229	3,26	1,060	,070
	Erkek	116	3,03	1,042	,097
İşinizde size duygusal olarak dokunaklı olaylarla karşı karşıya kalır mısınız?	Kadın	229	3,00	1,022	,068
	Erkek	116	2,55	,945	,088
İşinizde duygusal anlamda dolgun durumlarla karşılaştığınız olur mu?	Kadın	229	3,12	,922	,061
	Erkek	116	2,78	,921	,086
Çalışırken onları memnun etmek adına her şeyi yapmanıza rağmen yine de sürekli şikâyet eden müşterilerle karşılaşır mısınız?	Kadın	229	2,88	1,076	,071
	Erkek	116	3,08	1,064	,099
İşinizde talepkar müşterilerle uğraşmak zorunda kalır mısınız?	Kadın	229	3,37	,999	,066
	Erkek	116	3,47	,964	,090
Çalışırken hak ettiğiniz saygı ve nezakette davranmayan müşterilerle karşılaşır mısınız?	Kadın	229	2,81	1,041	,069
	Erkek	116	2,95	,912	,085

Duygusal talep alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde, kadınlarda en yüksek puan ortalamasını alan madde (M=3,37) "İşinizde talepkar müşterilerle uğraşmak zorunda kalır mısınız" ifadesidir. Erkeklerde en yüksek puan ortalamasına sahip, duygusal talep alt boyutu maddesi ise (M=3,47) "İşinizde talepkar müşterilerle uğraşmak zorunda kalır mısınız" olarak bulunmuştur.

Tablo 18. İş yükü alt boyutu maddelerinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

İş Talepleri – İş yükü	Cinsiyet	N	Ort	SS	Std. Hata
Hızlı çalışmak mı zorundasınız?	Kadın	229	3,75	,994	,066
	Erkek	116	3,93	,901	,084
Yapmanız gereken çok fazla işiniz mi var?	Kadın	229	3,93	,874	,058
	Erkek	116	3,99	,797	,074
Bir işi zamanında yetiştirmek için ne sıklıkla fazla mesai yapmanız gerekir?	Kadın	229	2,69	1,065	,070
	Erkek	116	3,21	,983	,091
Çalışırken üzerinizde zaman baskısı hissediyor musunuz?	Kadın	229	3,39	1,057	,070
	Erkek	116	3,53	1,059	,098

İş yükü alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde, kadınlarda en yüksek puan ortalamasını alan madde (M=3,99) "Yapmanız gereken çok fazla işiniz mi var?" ifadesidir. Erkeklerde en yüksek puan ortalamasına sahip, iş yükü alt boyutu maddesi ise (M=3,93) "Yapmanız gereken çok fazla işiniz mi var?" olarak bulunmuştur.

3.3. Sosyodemografik Değişkenlerin Ölçek Alt Boyutları ile İlişkisinin İstatistiksel Analizi

3.3.1.Psikolojik Sermaye Değişkeninin Sosyodemografik Bilgiler ile Karşılaştırılması

Tablo 19. Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkeni ile Karşılaştırılması

PSYCAP alt boyutları*Cinsiyet		N	Ort	SS	Std. Hata	Minimum	Maksimum	F	p
Iyimserlik	Kadın	229	3,5560	,56315	,03721	1,83	4,83	,235	,628
	Erkek	116	3,5862	,51193	,04753	2,17	5,00		
	Total	345	3,5662	,54591	,02939	1,83	5,00		
PsikolojikDayanıklılık	Kadın	229	3,7926	,54949	,03631	1,67	5,00	4,392	**,037**
	Erkek	116	3,9224	,53181	,04938	2,17	5,00		
	Total	345	3,8362	,54630	,02941	1,67	5,00		
Umut	Kadın	229	3,7889	,48726	,03220	1,00	4,67	2,821	,094
	Erkek	116	3,8779	,41608	,03863	2,67	4,67		
	Total	345	3,8188	,46584	,02508	1,00	4,67		
Özyeterlilik	Kadın	229	4,0822	,68587	,04532	1,00	5,00	3,249	,072
	Erkek	116	4,2155	,56808	,05274	1,83	5,00		
	Total	345	4,1271	,65089	,03504	1,00	5,00		

Tablo 17'de psikolojik sermaye alt boyutları karşılaştırıldığında, ölçek puanı ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiyi araştırmak için yapılan anova analizi sonucunda, psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında ($p=0,037<0,05$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Erkeklerin psikolojik dayanıklılık alt boyutu puan ortalamasının anlamlı ölçüde farklı olduğu tespit edilmiştir. Erkeklerin psikolojik dayanıklılık puan ortalaması kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur. Ölçeğin diğer alt boyutları olan iyimserlik ($p=0,628>0,05$), umut ($p=0,094>0,05$) ve özyeterlilik ($p=0,072>0,05$) ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Tablo 20. Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Deneyim Değişkeni ile Karşılaştırılması

PSYCAP alt boyutları* Deneyim		N	Ort	SS	Std. Hata	Minimum	Maksimum	F	p
Iyimserlik	0-1 yil	55	3,4788	,54059	,07289	2,17	4,83	1,433	,191
	2-3 yil	94	3,5603	,58498	,06034	1,83	4,83		
	4-6 yil	74	3,5698	,47941	,05573	2,50	4,83		
	7-9 yil	38	3,5658	,60222	,09769	2,17	4,83		
	10-15 yil	49	3,5000	,48113	,06873	2,50	4,67		
	16-20 yil	25	3,8267	,51926	,10385	3,17	4,67		
	21-30 yil	6	3,8889	,64693	,26411	3,17	5,00		
	31-55 yil	4	3,5417	,83194	,41597	2,33	4,17		
	Total	345	3,5662	,54591	,02939	1,83	5,00		
Psikolojik Dayanıklılık	0-1 yil	55	3,5909	,50595	,06822	2,17	4,50	3,565	**,001**
	2-3 yil	94	3,8156	,47423	,04891	2,67	5,00		
	4-6 yil	74	3,8311	,56905	,06615	2,00	5,00		
	7-9 yil	38	3,9079	,64106	,10399	1,67	4,67		
	10-15 yil	49	3,9966	,42830	,06119	2,83	4,83		
	16-20 yil	25	4,0733	,50479	,10096	3,00	4,83		
	21-30 yil	6	4,0000	,64979	,26527	3,17	5,00		
	31-55 yil	4	3,4167	1,28740	,64370	1,67	4,67		
	Total	345	3,8362	,54630	,02941	1,67	5,00		
Umut	0-1 yil	55	3,7091	,43770	,05902	2,67	4,67	2,967	**,005**
	2-3 yil	94	3,7926	,42522	,04386	2,33	4,67		
	4-6 yil	74	3,8176	,35987	,04183	3,00	4,50		
	7-9 yil	38	3,7939	,59582	,09666	1,00	4,67		
	10-15 yil	49	3,8878	,43752	,06250	2,83	4,67		
	16-20 yil	25	4,1000	,38490	,07698	3,33	4,67		
	21-30 yil	6	4,0278	,32347	,13205	3,50	4,33		
	31-55 yil	4	3,2917	1,55977	,77988	1,00	4,50		
	Total	345	3,8188	,46584	,02508	1,00	4,67		
Ozyeterlilik	0-1 yil	55	3,8818	,66796	,09007	1,83	5,00	2,682	,**010**
	2-3 yil	94	4,1099	,58278	,06011	2,50	5,00		
	4-6 yil	74	4,1441	,58866	,06843	2,17	5,00		
	7-9 yil	38	4,1930	,75787	,12294	1,00	5,00		
	10-15 yil	49	4,2211	,61838	,08834	2,33	5,00		
	16-20 yil	25	4,4133	,54671	,10934	3,33	5,00		
	21-30 yil	6	4,4167	,41833	,17078	4,00	5,00		
	31-55 yil	4	3,5833	1,77169	,88585	1,00	5,00		
	Total	345	4,1271	,65089	,03504	1,00	5,00		

Tablo 20'de psikolojik sermaye ölçek puanı ile iş deneyimi değişkeni arasındaki ilişkiyi araştırmak için yapılan anova analizi sonucunda, psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile iş deneyimi değişkeni arasında (p=0,001<0,05) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca, umut alt boyutu ile iş deneyimi değişkeni arasında (p=0,005<0,05) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Özyeterlilik ve iş deneyimi arasında (p=.010<0,05) olduğundan arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İyimserlik alt boyutu ile iş deneyimi arasında (p=.191>0,05) olduğundan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 21. Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Yaş Değişkeni ile Karşılaştırılması

PSYCAP alt boyutları* Yaş		N	Ort	SS	Std. Hata	Minimum	Maksimum	F	p
Iyimserlik	21-30 yaş arası	254	3,5472	,55817	,03502	1,83	4,83	2,482	,085
	31-40 yaş arası	73	3,5639	,46781	,05475	2,50	4,67		
	41-57 yaş arası	18	3,8426	,61695	,14542	2,33	5,00		
	Total	345	3,5662	,54591	,02939	1,83	5,00		
Psikolojik Dayanıklılık	21-30 yaş arası	254	3,7913	,55127	,03459	1,67	5,00	3,409	**,034**
	31-40 yaş arası	73	3,9749	,44848	,05249	2,83	4,83		
	41-57 yaş arası	18	3,9074	,73924	,17424	1,67	5,00		
	Total	345	3,8362	,54630	,02941	1,67	5,00		
Umut	21-30 yaş arası	254	3,7822	,45239	,02839	1,00	4,67	3,434	**,033**
	31-40 yaş arası	73	3,9429	,38811	,04543	3,00	4,67		
	41-57 yaş arası	18	3,8333	,78798	,18573	1,00	4,50		
	Total	345	3,8188	,46584	,02508	1,00	4,67		
Ozyeterlilik	21-30 yaş arası	254	4,0696	,65182	,04090	1,00	5,00	3,906	**,021**
	31-40 yaş arası	73	4,3014	,52533	,06149	2,67	5,00		
	41-57 yaş arası	18	4,2315	,94305	,22228	1,00	5,00		
	Total	345	4,1271	,65089	,03504	1,00	5,00		

Tablo 21'de psikolojik sermaye ölçek puanı ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi araştırmak için yapılan anova analizi sonucunda, psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile yaş değişkeni arasında (p=0,34<0,05) anlamlı bir ilişki olduğu

görülmektedir. Ayrıca, umut alt boyutu ile yaş değişkeni arasında (p=0,033<0,05) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Özyeterlilik ve yaş arasında (p=.021<0,05) olduğundan arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İyimserlik alt boyutu ile yaş değişkeni arasında (p=.085>0,05) olduğundan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 22. Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkeni ile Karşılaştırılması

PSYCAP alt boyutları* Eğitim		N	Ort	SS	Std. Hata	Minimum	Maksimum	F	p
Iyimserlik	ilkokul	1	3,33	.	.	3	3		
	önlisans	8	3,60	,333	,118	3	4		
	lise	14	3,82	,732	,196	3	5		
	üniversite	213	3,52	,565	,039	2	5	1,408	,231
	lisansüstü	109	3,62	,486	,047	2	5		
	Total	345	3,57	,546	,029	2	5		
Psikolojik Dayanıklılık	ilkokul	1	4,00	.	.	4	4		
	önlisans	8	3,77	,597	,211	3	5		
	lise	14	4,14	,676	,181	3	5		
	üniversite	213	3,79	,564	,039	2	5		
	lisansüstü	109	3,89	,478	,046	2	5	1,754	,138
	Total	345	3,84	,546	,029	2	5		
Umut	ilkokul	1	4,33	.	.	4	4		
	önlisans	8	3,65	,393	,139	3	4		
	lise	14	4,12	,525	,140	3	5		
	üniversite	213	3,78	,500	,034	1	5		
	lisansüstü	109	3,87	,367	,035	3	5	2,853	**,024**
	Total	345	3,82	,466	,025	1	5		
Ozyeterlilik	ilkokul	1	3,50	.	.	4	4		
	önlisans	8	3,88	,739	,261	3	5		
	lise	14	4,35	,761	,203	2	5		
	üniversite	213	4,08	,694	,048	1	5	1,618	,169
	lisansüstü	109	4,21	,524	,050	2	5		
	Total	345	4,13	,651	,035	1	5		

Tablo 22'de psikolojik sermaye ölçek puanı ile eğitim düzeyi değişkeni arasındaki ilişkiyi araştırmak için yapılan anova analizi sonucundaAyrıca, umut alt boyutu ile eğitim düzeyi değişkeni arasında (p=.024<0,05) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir., psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile eğitim düzeyi değişkeni arasında (p=.138>0,05) anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Özyeterlilik ve eğitim düzeyi arasında (p=.169>0,05) olduğundan arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. İyimserlik alt boyutu ile eğitim düzeyi değişkeni arasında (p=.231>0,05) olduğundan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

3.3.2.İşe Tutkunluk Değişkeninin Sosyodemografik Bilgiler ile Karşılaştırılması

Tablo 23. İşe Tutkunluk Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkeni ile Karşılaştırılması

İşe Tutkunluk* Cinsiyet	N	Ort	SS	Std. Hata	Minimum	Maksimum	F	p
Kadın	229	3,49	,698	,046	1	5		
Erkek	116	3,64	,616	,057	2	5	3,716	,055
Total	345	3,54	,674	,036	1	5		

Tablo 23'de işe tutkunluk değişkeni incelendiğinde, ölçek puanı ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiyi araştırmak için yapılan anova analizi sonucunda, işe tutkunluk ile cinsiyet değişkeni arasında (p=0,055>0,05) anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 24. İşe Tutkunluk Puan Ortalamaları ve Deneyim Değişkeninin ile Karşılaştırılması

İşe Tutkunluk* Deneyim	N	Ort	SS	Std. Hata	Minimum	Maksimum	F	p
0-1 yil	55	3,3690	,73326	,09887	1,29	4,76		
2-3 yil	94	3,4581	,62485	,06445	1,94	4,71		
4-6 yil	74	3,5246	,63503	,07382	1,76	4,88		
7-9 yil	38	3,5201	,58321	,09461	2,12	4,53	3,238	**,022**
10-15 yil	49	3,6723	,68736	,09819	1,59	4,88		
16-20 yil	25	3,9200	,59745	,11949	2,35	4,76		
21-30 yil	6	4,1863	,56595	,23105	3,41	5,00		
31-55 yil	4	3,1471	1,46036	,73018	1,00	4,24		
Total	345	3,5379	,67444	,03631	1,00	5,00		

Tablo 24'de işe tutkunluk ölçek puanı ile iş deneyimi değişkeni arasındaki ilişkiyi araştırmak için yapılan anova analizi sonucunda, işe tutkunluk ile iş deneyimi değişkeni arasında (p=0,022<0,05) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. 21-30 yıl arası iş deneyimi olanların (M=4,18) anlamlı ölçüde yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 25. İşe Tutkunluk Puan Ortalamalarının Yaş Değişkeni ile Karşılaştırılması

İşe Tutkunluk*Yaş	N	Ort	SS	Std. Hata	Minimum	Maksimum	F	p
21-30 yaş arası	254	3,4771	,67023	,04205	1,29	4,88		
31-40 yaş arası	73	3,6640	,58819	,06884	2,24	4,82	4,805	**,009**
41-57 yaş arası	18	3,8856	,89563	,21110	1,00	5,00		
Total	345	3,5379	,67444	,03631	1,00	5,00		

Tablo 23'te işe tutkunluk ölçek puanı ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi araştırmak için yapılan anova analizi sonucunda, işe tutkunluk ile iş deneyimi değişkeni arasında (p=0,009<0,05) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. 41-57 yaş arasında olanların (M=3,88, SS=.89) anlamlı ölçüde yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 26. İşe Tutkunluk Puan Ortalamalarının Eğitim Değişkeni ile Karşılaştırılması

İşe Tutkunluk*Eğitim Düzeyi	N	Ort	SS	Std. Hata	Minimum	Maksimum	F	p
ilkokul	1	3,47	.	.	3	3		
önlisans	8	3,25	,743	,263	2	4		
lise	14	3,43	,770	,206	2	5	1,387	,238
üniversite	213	3,50	,715	,049	1	5		
lisansüstü	109	3,65	,561	,054	2	5		
Total	345	3,54	,674	,036	1	5		

Tablo 24'te işe tutkunluk ölçek puanı ile eğitim düzeyi değişkeni arasındaki ilişkiyi araştırmak için yapılan anova analizi sonucunda, işe tutkunluk ile eğitim düzeyi değişkeni arasında (p=0,238>0,05) anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

3.3.3.İş Talepleri-Kaynakları Değişkeninin Sosyodemografik Bilgiler ile Karşılaştırılması

Tablo 27. İş Talepleri-Kaynakları Alt Boyutlarının Deneyim Değişkeni ile Karşılaştırılması

İş Talepleri-Kaynaklar*Deneyim		N	Ort	SS	Std. Hata	Min	Mak	F	p
Otonomi,	0-1 yil	55	3,3333	,71146	,09593	1,00	5,00		
	2-3 yil	94	3,6702	,74855	,07721	1,67	5,00		
	4-6 yil	74	3,6667	,73196	,08509	1,67	5,00	5,894	**,000**
	7-9 yil	38	3,9561	,52660	,08543	2,67	5,00		
	10-15 yil	49	3,8095	,54857	,07837	2,00	5,00		
	16-20 yil	25	3,9733	,63770	,12754	2,67	5,00		
	21-30 yil	6	3,8889	,34427	,14055	3,33	4,33		
	31-55 yil	4	3,5000	1,6887	,84437	1,00	4,67		

	Total	345	3,6908	,71329	,03840	1,00	5,00		
	0-1 yil	55	3,6545	,99993	,13483	1,00	5,00		
	2-3 yil	94	3,8723	,80338	,08286	1,00	5,00		
	4-6 yil	74	3,8288	,82067	,09540	1,33	5,00		
	7-9 yil	38	3,9035	,77849	,12629	2,00	5,00		
Kisisel Gelişim	10-15 yil	49	3,9048	,74536	,10648	2,00	5,00		
	16-20 yil	25	3,9467	,92135	,18427	1,67	5,00		
	21-30 yil	6	4,5556	,34427	,14055	4,00	5,00		
	31-55 yil	4	3,7500	1,8333	,91667	1,00	4,67	1,398	,205
	Total	345	3,8522	,85081	,04581	1,00	5,00		
	0-1 yil	55	3,1636	,69258	,09339	1,75	4,75		
	2-3 yil	94	3,3112	,79539	,08204	1,50	5,00		
	4-6 yil	74	3,6318	,71340	,08293	1,75	5,00		
	7-9 yil	38	3,7763	,67230	,10906	2,25	5,00		
IsYuku	10-15 yil	49	3,7143	,77728	,11104	1,50	5,00		
	16-20 yil	25	3,9100	,80971	,16194	2,25	5,00	1,127	,346
	21-30 yil	6	4,0833	,71880	,29345	3,25	5,00		
	31-55 yil	4	2,8750	1,6137	,80687	1,00	4,75		
	Total	345	3,5167	,79509	,04281	1,00	5,00		
	0-1 yil	55	2,8939	,58211	,07849	1,67	4,33		
	2-3 yil	94	3,0177	,71319	,07356	1,33	4,83		
	4-6 yil	74	3,0901	,62311	,07244	1,33	4,33		
	7-9 yil	38	3,0439	,64687	,10494	1,67	4,83	3,816	**,001**
DuygusalTalep	10-15 yil	49	3,0884	,56530	,08076	1,83	4,33		
	16-20 yil	25	3,1333	,50231	,10046	2,33	4,17		
	21-30 yil	6	3,5833	,45644	,18634	3,00	4,33		
	31-55 yil	4	2,7083	1,1735	,58680	1,00	3,67		
	Total	345	3,0411	,63782	,03434	1,00	4,83		

Tablo 27'de iş talepleri-kaynakları ölçek puanı ile iş deneyimi değişkeni arasındaki ilişkiyi araştırmak için yapılan anova analizi sonucunda ölçek alt boyutlarını incelediğimizde, otonomi alt boyutu ile iş deneyimi değişkeni arasında (p=.000<0,05) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca, duygusal talep ve iş deneyimi arasında (p=.001<0,05) olduğundan iki değişkenin arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş yükü ve kişisel gelişim altboyutları (p=.346>0,05,

p=.205>0,05) olduğundan, iş deneyimi ile anlamlı ölçüde ilişkili olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 28. İş Talepleri-Kaynakları Alt Boyutlarının Yaş Değişkeni ile Karşılaştırılması

İş Talepleri-Kaynaklar *Yaş		N	Ort	SS	Std. Hata	Min	Maks	F	p
IsYuku	21-30 yaş arası	254	3,4193	,75009	,04706	1,50	5,00	7,500	**,001**
	31-40 yaş arası	73	3,7842	,80506	,09422	1,50	5,00		
	41-57 yaş arası	18	3,8056	1,06604	,25127	1,00	5,00		
	Total	345	3,5167	,79509	,04281	1,00	5,00		
DuygusalTalep	21-30 yaş arası	254	3,0276	,64669	,04058	1,33	4,83	,782	,458
	31-40 yaş arası	73	3,0434	,58731	,06874	1,50	4,17		
	41-57 yaş arası	18	3,2222	,71401	,16829	1,00	4,33		
	Total	345	3,0411	,63782	,03434	1,00	4,83		
KisiselGel	21-30 yaş arası	254	3,8333	,84231	,05285	1,00	5,00	,435	,647
	31-40 yaş arası	73	3,8767	,83242	,09743	1,33	5,00		
	41-57 yaş arası	18	4,0185	1,05702	,24914	1,00	5,00		
	Total	345	3,8522	,85081	,04581	1,00	5,00		
Otonomi	21-30 yaş arası	254	3,6312	,72053	,04521	1,00	5,00	3,408	**,034**
	31-40 yaş arası	73	3,8584	,61342	,07180	1,67	5,00		
	41-57 yaş arası	18	3,8519	,87986	,20738	1,00	4,67		
	Total	345	3,6908	,71329	,03840	1,00	5,00		

Tablo 28'de iş talepleri-kaynakları ölçek puanı ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi araştırmak için yapılan anova analizi sonucunda ölçek alt boyutlarını incelediğimizde, otonomi alt boyutu ile yaş değişkeni arasında (p=.034<0,05)

anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca, iş yükü ve yaş arasında (p=.001<0,05) olduğundan iki değişkenin arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Duygusal talep ve kişisel gelişim altboyutları (p=.458>0,05, p=.647>0,05) olduğundan, yaş değişkeni ile anlamlı ölçüde ilişkili olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 29. İş Talepleri-Kaynakları Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkeni ile Karşılaştırılması

İş Talepleri-Kaynaklar *Cinsiyet		N	Ort	SS	Std. Hata	Min	Maks	F	p
IsYuku	Kadın	229	3,4421	,82264	,05436	1,00	5,00	6,072	**,014**
	Erkek	116	3,6638	,71862	,06672	1,75	5,00		
	Total	345	3,5167	,79509	,04281	1,00	5,00		
DuygusalTalep	Kadın	229	3,0742	,64309	,04250	1,00	4,83	1,847	,145
	Erkek	116	2,9756	,62487	,05802	1,33	4,83		
	Total	345	3,0411	,63782	,03434	1,00	4,83		
KisiselGel	Kadın	229	3,7555	,87101	,05756	1,00	5,00	9,006	**,003**
	Erkek	116	4,0431	,77837	,07227	1,67	5,00		
	Total	345	3,8522	,85081	,04581	1,00	5,00		
Otonomi	Kadın	229	3,5502	,72145	,04767	1,00	5,00	28,586	**,000**
	Erkek	116	3,9684	,61066	,05670	2,00	5,00		
	Total	345	3,6908	,71329	,03840	1,00	5,00		

Tablo 29'da iş talepleri-kaynakları ölçek puanı ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiyi araştırmak için yapılan anova analizi sonucunda ölçek alt boyutlarını incelediğimizde, otonomi alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında (p=.000<0,05) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca, iş yükü ve cinsiyet arasında (p=.014<0,05) olduğundan iki değişkenin arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kişisel gelişim altboyutu ile cinsiyet değişkeni arasında (p=.003<0,05) olduğundan, anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Duygusal talep ve

cinsiyet değişkeni (p=.145<0,05) olduğundandeğişkenler arasında anlamlı ölçüde ilişkili olmadığı tespit edilmiştir.

3.4. Ölçek Alt Boyutları Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulgular

Tablo 30. Ölçek Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi

Ölçek Alt Boyutları	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Otonomi	1								
2.KisiselGelişim	,515**	1							
3.IsYükü	,042	,113*	1						
4.DuygusalTalep	,023	,056	,309**	1					
5.İşe Tutkunluk	,477**	,650**	,070	,081	1				
6.Psycap-Iyimserlik	,450**	,529**	-,053	-,047	,568**	1			
7.Psycap-PsikolojikDayanıklık	,454**	,381**	,000	-,013	,416**	,621**	1		
8. Psycap-Umut	,307**	,240**	,214**	,082	,305**	,471**	,629**	1	
9.Psycap-Ozyeterlilik	,438**	,384**	,081	,102	,409**	,540**	,716**	,752**	1

**. p<0.01 *. p<0.05

Ölçek puanları ve aralarındaki korelasyonu incelediğimizde,

- Kişisel gelişim alt boyutu ile otonomi alt boyutu arasında pozitif yönlü (r =,515) anlamlı bir ilişki (p<.001) bulunmaktadır.
- Kişisel gelişim alt boyutu ile iş yükü alt boyutu arasında zayıf ve pozitif yönlü (r =,113) anlamlı bir ilişki (p<0,05) bulunmaktadır.
- Kişisel gelişim alt boyutu ile işe tutkunluk ölçek puanları arasında pozitif yönlü (r =,650) anlamlı bir ilişki (p=.000<.001) bulunmaktadır.
- İyimserlik alt boyutu ile Kişisel gelişim alt boyutu arasında pozitif yönlü (r =529) anlamlı bir ilişki (p=.000<.001) bulunmaktadır.
- Psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile Kişisel gelişim alt boyutu arasında pozitif yönlü (r =,381) anlamlı bir ilişki (p=.000<0,01) bulunmaktadır.
- Umut alt boyutu ile Kişisel gelişim alt boyutu arasında zayıf ve pozitif yönlü (r =,240) anlamlı bir ilişki (p=.000<.001) bulunmaktadır.
- Özyeterlilik alt boyutu ile Kişisel gelişim alt boyutu arasında pozitif yönlü (r =,384) anlamlı bir ilişki (p=.000<.001) bulunmaktadır.
- İyimserlik alt boyutu ile otonomi alt boyutu arasında pozitif yönlü (r =,450) anlamlı bir ilişki (p=.000<.001) bulunmaktadır.
- Psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile otonomi alt boyutu arasında pozitif yönlü (r =454) anlamlı bir ilişki (p=.000<.001) bulunmaktadır.
- Umut alt boyutu ile otonomi alt boyutu arasında pozitif yönlü (r =307) anlamlı bir ilişki (p=.000<.001) bulunmaktadır.
- Özyeterlilik alt boyutu ile otonomi alt boyutu arasında pozitif yönlü (r =,438) anlamlı bir ilişki (p=0,000<.001) bulunmaktadır.
- Duygusal talep ve iş yükü alt boyutları arasında pozitif yönlü (r =,309) anlamlı bir ilişki (p=0,000<.001) bulunmaktadır.

- Umut alt boyutu ve iş yükü alt boyutu arasında zayıf ve pozitif yönlü (*r* =,214) anlamlı bir ilişki (*p*=0,000<.001) bulunmaktadır.
- İşe tutkunluk ve iyimserlik alt boyutu arasında pozitif yönlü (*r* =,568) anlamlı bir ilişki (*p*=0,000<.001) bulunmaktadır.
- İşe tutkunluk ve psikolojik dayanıklılık alt boyutu arasında pozitif yönlü (*r* =,416) anlamlı bir ilişki (*p*=.000<.001) bulunmaktadır.
- İşe tutkunluk ve umut alt boyutu arasında pozitif yönlü (*r* =,305) anlamlı bir ilişki (*p*=.000<.001) bulunmaktadır.
- İşe tutkunluk ve özyeterlilik alt boyutu arasında pozitif yönlü (*r* =,409) anlamlı bir ilişki (*p*=0,000<.001) bulunmaktadır.
- İşe tutkunluk ve otonomi alt boyutu arasında pozitif yönlü (*r* =,477) anlamlı bir ilişki (*p*=.000<.001) bulunmaktadır.
- İşe tutkunluk ve kişisel gelişim alt boyutu arasında pozitif yönlü (*r* =,650) anlamlı bir ilişki (*p*=.000<.001) bulunmaktadır.
- İyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutu arasında arasında pozitif yönlü (*r* =,621) anlamlı bir ilişki (*p*=.000<.001) bulunmaktadır.
- İyimserlik ve umut alt boyutu arasında arasında pozitif yönlü (*r* =,471) anlamlı bir ilişki (*p*=.000<0,01) bulunmaktadır.
- İyimserlik ve özyeterlilik alt boyutu arasında arasında pozitif yönlü (*r* =,540) anlamlı bir ilişki (*p*=.000<.001) bulunmaktadır.

3.5. Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Tutkunluk ve İş Talepleri-Kaynakları Arasındaki Aracı İlişkisinin İstatistiksel Analizi

Araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlarının sosyodemografik değişkenler ile incelenmesi ve ölçek alt boyutları arasındaki korelasyon sonuçları doğrultusunda, psikolojik sermaye değişkeninin işe tutkunluk ve iş talepleri-kaynakları değişkenleri arasında aracı rolü olup olmadığını saptamak amacıyla çoklu regresyon uygulanmıştır. Çoklu regresyon analizi ile psikolojik sermaye değişkeninin aracı rolü olup olmadığı incelenmiş ve aracılık analizi Sobel Testi ile elde edilen değerlerle gösterilmiştir.

Tablo 31. Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Tutkunluk ve İş Talepleri-Kaynakları arasındaki aracı rolünün istatistiksel analizi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: İşe Tutkunluk		
	R^2	F	p
Pozitif Psikolojik Sermaye	,341	44,004	,000
İş Talepleri-Kaynakları	,168	28,673	,000

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan "işe tutkunluk", bağımsız değişken olarak belirlenen "iş talepleri ve iş kaynakları" ve aracı değişken olduğu hipotez edilen "pozitif psikolojik sermaye" değişkenleri arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif olduğu ve bağımsız ve aracı değişkenin yordayıcı olduğu tespit edilmiştir (p=,000<.001).

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları ele alınarak aracılık analizi yapılan bu çalışmada Baron ve Kenny (1994)'nin geliştirdiği "4 Adım Modeli" çerçevesinde yapılan hiyerarşik regresyon analizi ile veriler incelenmiş, aracılık boyutunun ve

anlamlılığının tespit edilmesi için "Sobel Testi" kullanılmıştır. SPSS 20.0 yazılımı üzerine yüklenen ve Andrew Hayes (2012) tarafından geliştirilmiş PROCESS eklentisi aracılık analizini iş talepleri, iş kaynakları ve pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarını ele alarak bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki doğrudan ve dolaylı etkiyi incelemek ve Sobel testi ile aracılığın anlamlılığı saptayabilmek amacıyla kullanılmıştır.

Tablo 32. İşe Tutkunluk ve İş Talepleri Değişkenlerinin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken		**Bağımlı Değişken: İşe Tutkunluk β**	**t**	**p**
İş Kaynakları	Otonomi	,194	4,150*	,000*
	KisiselGelişim	,548	11,644*	,000*
	R^2	**,450***		
	ΔR^2	**,446***		
	F	**50178***		

Araştırmada, bağımlı değişken olan “işe tutkunluk”, ve bağımsız değişken olan “iş kaynakları” değişkeni, yapılan regresyon analizi sonucu doğrultusunda pozitif ve anlamlı sonuç vermiştir. İş iş kaynakları alt boyutları olan otonomi (β=.194, p<.001) ve kişisel gelişim (β=.548 p<.001) yordayıcı değişkenler olarak tespit edilmiştir.

Tablo 33. İşe Tutkunluk ve İş Kaynakları Değişkenlerinin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken		Bağımlı Değişken: İşe Tutkunluk β	t	p
İş Talepleri	IsYükü	,050	,882	,378
	DuygusalTalep	,065	1,151	,251
	R^2	**,009***		
	ΔR^2	**,003***		
	F	**67344***		

Bağımlı değişken olan "işe tutkunluk", ve bağımsız değişken olan "iş talepleri" değişkeni, yapılan regresyon analizi sonucu doğrultusunda pozitif ve anlamlı sonuç vermiştir. İş talepleri alt boyutları olan iş yükü (β=.050, p>.001) ve duygusal talepler (β=.065 p>.001) yordayıcı değişkenler olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 34. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşe Tutkunluk Değişkenlerinin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken		Bağımlı Değişken: İşe Tutkunluk β	t	p
Pozitif Psikolojik Sermaye		,416	8,478	,000*
	R^2	**,173***		
	ΔR^2	**,171***		
	F	**61413***		

Bağımlı değişken olan "işe tutkunluk" ve bağımsız değişkeni olarak incelenen"pozitif psikolojik sermaye"değişkeni, yapılan regresyon analizi

sonucudoğrultusunda pozitif ve anlamlı sonuç vermiştir. Pozitif psikolojik sermaye toplam puanının (β=.416 p<.001) yordayıcı değişken olduğu saptanmıştır.

Pozitif psikolojik sermayenin yordayıcılık düzeyinin ölçek alt boyutları üzerinden incelemesinin yapıldığı regresyon analizi sonuçları doğrultusunda sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Tablo 35. Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutları ile İşe Tutkunluk Değişkenlerinin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken		**Bağımlı Değişken: İşe Tutkunluk**	**t**	**p**
		β		
Pozitif Psikolojik Sermaye	Iyimserlik	,487*	8,525	,000*
	PsikolojikDayanıklılık	,035	,496	,620
	Umut	-,086	-1,263	,208
	Özyeterlilik	,187*	2,443	,015*
	R^2	**,341**		
	ΔR^2	**,333***		
	F	**55067***		

Bağımlı değişken olan "işe tutkunluk" ve bağımsız değişkeni olarak incelenen"pozitif psikolojik sermaye"değişkeni, yapılan regresyon analizi sonucu doğrultusunda pozitif ve anlamlı sonuç vermiştir. Pozitif psikolojik sermaye alt boyutları olan iyimserlik (β=.487 p<.001) ve özyeterlilik (β=.187 p<.001) yordayıcı değişkenler olarak tespit edilmiştir.

Tablo 36. İşe Tutkunluk, İş Talepleri ve Pozitif Psikolojik Sermaye Değişkenlerinin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken		Bağımlı Değişken: İşe Tutkunluk β	t	p
İş Talepleri	İş Yükü	,487	8,525	,000
	DuygusalTalep	,035	,496	,620
	R^2	**,009**		
	ΔR^2	**,003***		
	F	**67344***		
İş Talepleri*Pozitif Psikolojik Sermaye	İş Yükü	,087	1,829	,068
	Duygusal Talep	,071	1,523	,129
	Iyimserlik	,505	8,868	,000*
	Psikolojik Dayanıklılık	,056	,801	,424
	Umut	-,125	-1,784	,075
	Özyeterlilik	,176	2,306	,022*
	R^2	**,356**		
	ΔR^2	**,345***		
	F	**54590***		

Yordayıcılık düzeyi ve aracılık boyutunu incelemek amacıyla iş talepleri, işe tutkunluk ve psikolojik sermaye alt boyutları ile yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları doğrultusunda psikolojik sermaye alt boyutları olan iyimserlik (β=.505 p<.001) ve özyeterlilik (β=.176 p<.001) olduğundan, hem yordayıcı hem de aracı değişkenler olarak tespit edilmiştir. İş talepleri alt boyutları olan iş yükü ve duygusal taleplerin işe tutkunluk değişkeni üzerinde yordayıcı değişkenler olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 37. İşe Tutkunluk, İş Kaynakları ve Pozitif Psikolojik Sermaye Değişkenlerinin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken		Bağımlı Değişken: İşe Tutkunluk β	t	p
İş Kaynakları	Otonomi	,194	4,154	,000
	Kişisel Gelişim	,550	11,745	,000
	R^2	**,450**		
	ΔR^2	**,446***		
	F	**50178***		
İş Kaynakları*Pozitif Psikolojik Sermaye	Otonomi	,115	2,407	,017
	Kişisel Gelişim	,434	8,875*	,000*
	Iyimserlik	,258	4,759*	,000*
	Psikolojik Dayanıklılık	-,001	-,023	,982
	Umut	,010	,165	,869
	Özyeterlilik	,047	,690	,491
	R^2	**,505**		
	ΔR^2	**,496***		
	F	**47874***		

Yordayıcılık düzeyi ve aracılık boyutunu incelemek amacıyla iş kaynakları, işe tutkunluk ve psikolojik sermaye alt boyutları ile yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları doğrultusunda psikolojik sermaye alt boyutları olan iyimserlik (β=.258 p<.001) ve iş kaynakları alt boyutu olan kişisel gelişim (β=.434 p<.001) olduğundan, hem yordayıcı hem de aracı değişkenler olarak tespit edilmiştir.

İş kaynakları alt boyutlarının ayrı ayrı incelendiği aracılık analizi Tablo 24'te gösterildiği gibi, psikolojik sermaye alt boyutu olan iyimserlik (aracı değişken olarak öngörülen) (β=.344 p<.001) ve işe tutkunluk (bağımlı değişken) (β=.244 p<.001) değerlerinin yordayıcılık bakımından anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir (p<.001).

Tablo 38. İş KaynaklarıOtonomi Alt Boyutunun İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki ve Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Aracılık Analizi

Bağımsız Değişken	Aracı ve Bağımlı Değişkenler	β	t	R^2	F	p
İş Kaynakları-Otonomi	PSİ_SER-İyimserlik	,344	9,3225	,202	86,9088	.000*
	PSİ_SER-Dayanıklılık	,348	9,4492	,206	89,2872	,819
	PSİ_SER-Umut	,200	5,9798	,094	35,7578	,421
	PSİ_SER-Özyeterlilik	,399	9,0128	,191	81,2307	.111
	İşe Tutkunluk	,244	5,1867	,389	43,2653	.000*

N=345

Bağımlı Değişken: İşe Tutkunluk, $p<0.05$

Aracılık boyutunu tespit edebilmek amacıyla yapılan Sobel testi sonuçlarına göre psikolojik sermaye alt boyutu olan iyimserlik (Z = 5,8178, $p<.001$), otonomi alt boyutu için aracı değişken olarak tespit edilmiş, psikolojik sermaye değişkeninin kısmı aracı olduğu saptanmıştır.

Tablo 39. İş Kaynakları Otonomi Alt Boyutunun İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki ve Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Aracılık Düzeyi Sobel Testi

Aracılık Boyutları	Sobel Z Değeri	p
Otonomi→ İyimserlik→İşe Tutkunluk	5,8178	,000*
Otonomi→Dayanıklılık→İşe Tutkunluk	-,2269	,820
Otonomi→ Umut→İşe Tutkunluk	-,7865	,431
Otonomi→Özyeterlilik→İşe Tutkunluk	1,560	,118

Aracılık düzeyi: Kısmı aracılık (Psi-SER-iyimserlik)

Tablo 40. İş KaynaklarıKişisel Gelişim Alt Boyutunun İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki ve Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Aracılık Analizi

Bağımsız Değişken	Aracı ve Bağımlı Değişkenler	β	t	R^2	F	p
İş Kaynakları-Kişisel Gelişim	PSİ_SER-İyimserlik	,339	11,5593	,280	133,6177	.000*
	PSİ_SER-Dayanıklılık	,244	7,6411	,145	58,3859	,748
	PSİ_SER-Umut	,131	4,5762	,057	20,9417	,964
	PSİ_SER-Özyeterlilik	,293	7,6947	,147	59,2080	,326
	İşe Tutkunluk	,375	10,2261	,496	66,8417	.000*

N=345, Bağımlı Değişken: İşe Tutkunluk, p<0.05.

İş kaynakları alt boyutlarının ayrı ayrı incelendiği aracılık analizi Tablo 26'da gösterildiği gibi, kişisel gelişim alt boyutu ile psikolojik sermaye alt boyutu olan iyimserlik (aracı değişken olarak öngörülen) (β=.339 p<.001) ve işe tutkunluk (bağımlı değişken) (β=.375 p<.001) değerlerinin yordayıcılık bakımından anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 41. İş Kaynakları Kişisel Gelişim Alt Boyutunun İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki ve Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Aracılık Düzeyi Sobel Testi

Aracılık Boyutları	Sobel Z Değeri	p
Kişisel Gelişim→ İyimserlik→İşe Tutkunluk	4,5188	,000*
Kişisel Gelişim →Dayanıklılık→İşe Tutkunluk	,3182	,750
Kişisel Gelişim → Umut→İşe Tutkunluk	,0437	,965
Kişisel Gelişim →Özyeterlilik→İşe Tutkunluk	,9674	,333

Aracılık düzeyi: Kısmı aracılık (Psi-SER-iyimserlik)

Aracılık boyutunu tespit edebilmek amacıyla yapılan Sobel testi sonuçlarına göre kişisel gelişim alt boyutu için, psikolojik sermaye alt boyutu olan iyimserlik (Z = 4,5188, p<.001) aracı değişken olarak tespit edilmiş, psikolojik sermaye değişkeninin kısmı aracı olduğu saptanmıştır.

Tablo 42. İş Talepleri-İş Yükü Alt Boyutunun İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki ve Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Aracılık Analizi

Bağımsız Değişken	Aracı ve Bağımlı Değişkenler	β	t	R^2	F	p
İş Talepleri-İş Yükü	PSİ_SER-İyimserlik*İş Yükü	-,036	-,9789	,002	,9581	,000*
	PSİ_SER-Dayanıklılık*İş Yükü	-,000	-,0072	,000	,0001	,482
	PSİ_SER-Umut*İş Yükü	,125	4,0548	,045	16,4414	,066
	PSİ_SER-Özyeterlilik*İş Yükü	,066	1,5068	,006	2,2704	,011*
	İşe Tutkunluk*İş Yükü	,092	2,3710	,351	36,8059	,018*

N=345

Bağımlı Değişken: İşe Tutkunluk, p<0.05

İş talepleri alt boyutlarının ayrı ayrı incelendiği aracılık analizi Tablo 28'de gösterildiği gibi, iş yükü alt boyutu ile psikolojik sermaye alt boyutu olan iyimserlik (aracı değişken olarak öngörülen) (β=.-036, p<.001), özyeterlilik (aracı değişken olarak öngörülen) (β=.066 p<.001), ve işe tutkunluk (bağımlı değişken) (β=.092 p<.001) değerlerinin yordayıcılık bakımından anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 43.İşTalepleri İş Yükü Alt Boyutunun İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki ve Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Aracılık Düzeyi Sobel Testi

Aracılık Boyutları	**Sobel Z Değeri**	**p**
İş Yükü→ İyimserlik→İşe Tutkunluk	-,9667	,333
İş Yükü →Dayanıklılık→İşe Tutkunluk	-,0042	,996
İş Yükü → Umut→İşe Tutkunluk	-1,6382	,101
İş Yükü →Özyeterlilik→İşe Tutkunluk	1,2269	,219

Aracılık boyutunu tespit edebilmek amacıyla yapılan Sobel testi sonuçlarına göre iş yükü alt boyutu için, psikolojik sermaye alt boyutlarının hiçbiri aracı değişken olarak saptanmamıştır.

Tablo 44. İş TalepleriDuygusal Talepler Alt Boyutunun İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki ve Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Aracılık Analizi

Bağımsız Değişken	Aracı ve Bağımlı Değişkenler	β	t	R^2	F	p
İş Talepleri-Duygusal Talepler	PSİ_SER-İyimserlik*Duygusal Talep	-,040	-,8804	,002	,7751	,000*
	PSİ_SER-Dayanıklılık* Duygusal Talep	-,011	-,2381	,000	,0567	,495
	PSİ_SER-Umut* Duygusal Talep	,060	1,5323	,006	2,3478	,178
	PSİ_SER-Özyeterlilik* Duygusal Talep	,103	1,8946	,010	3,5894	,030
	İşe Tutkunluk* Duygusal Talep	,100	2,1411	,349	36,4910	,033*

N=345

Bağımlı Değişken: İşe Tutkunluk, $p<0.05$

İş talepleri alt boyutlarının ayrı ayrı incelendiği aracılık analizi Tablo 30'da gösterildiği gibi, duygusal talep alt boyutu ile psikolojik sermaye alt boyutu olan iyimserlik (aracı değişken olarak öngörülen) (β=.-040, p<.001) ve işe tutkunluk (bağımlı değişken) (β=.100 p<.001) değerlerinin yordayıcılık bakımından anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 45. İş TalepleriDuygusal Talepler Alt Boyutunun İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki ve Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Aracılık Düzeyi Sobel Testi

Aracılık Boyutları	Sobel Z Değeri	p
Duygusal Talepler→ İyimserlik→İşe Tutkunluk	-,8703	,384
Duygusal Talepler →Dayanıklılık→İşe Tutkunluk	-,1317	,895
Duygusal Talepler → Umut→İşe Tutkunluk	-,9095	,363
Duygusal Talepler →Özyeterlilik→İşe Tutkunluk	1,3491	,177

Aracılık boyutunu tespit edebilmek amacıyla yapılan Sobel testi sonuçlarına göre duygusal talep alt boyutu için, psikolojik sermaye alt boyutlarının hiçbiri aracı değişken olarak saptanmamıştır.

BÖLÜM 4

TARTIŞMA

Bu bölümde, çalışmadaki değişkenlere ilişkin bulgular tartışılmıştır. Değişkenlere ilişkin ölçekler aracılığı ile elde edilen sonuçlar sosyo-demografik ve kişisel bilgiler karşılaştırılarak değerlendirilmiş, bu alanda daha önce yapılan önceki çalışmalarda elde edilen sonuçlar ile karşılaştırılmıştır. Bununla birlikte, araştırmaya yönelik kısıtlılıklar ve ilerleyen dönemde bu alanda yapılacak olan çalışmalara yönelik öneriler ve genel sonuç bu bölümde yer almaktadır.

4.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışmada, pozitif psikolojik sermaye değişkeni, bağımlı değişken olan iş talepleri ve iş kaynakları ile bağımsız değişken olan işe tutkunluk değişkenini alt boyutları çerçevesinde aracı bir değişken olarak tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçları doğrultusunda pozitif psikolojik sermaye alt boyutu olan "iyimserlik" alt boyutu işe tutkunluk, iş talepleri ve iş kaynakları değişkenleri ile anlamlı düzeyde ilişkisi olduğu görülmektedir.

Pozitif Psikolojik Sermaye değişkeninin sosyodemografik değişkenler arasındaki ilişkisini incelendiğinde bulgular aşağıdaki gibidir:

Cinsiyet ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişki psikolojik dayanıklılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Erkeklerin psikolojik dayanıklılık alt boyutu puan ortalamasının anlamlı ölçüde farklı olduğu tespit edilmiştir. Erkeklerin psikolojik dayanıklılık puan ortalaması kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur

İş Deneyimi ve pozitif psikolojik sermaye değişkeni arasındaki ilişki psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik alt boyutları ile istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Yaş ve pozitif psikolojik sermaye değişkeni arasındaki ilişki psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik alt boyutları ile istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Eğitim Düzeyi ve pozitif psikolojik sermaye değişkeni arasındaki ilişki yalnızca umut alt boyutunda anlamlı olarak saptanmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan "işe tutkunluk" değişkeninin pozitif psikolojik sermaye ve iş kaynakları değişkenleri ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkisi olduğu veriler doğrultusunda tespit edilmiştir. İş talepleri ve işe tutkunluk değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

İşe tutkunluk değişkeninin sosyodemografik değişkenler arasındaki ilişkisini incelendiğinde bulgular aşağıdaki gibidir:

Cinsiyet ve işe tutkunluk arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

İş Deneyimi ve işe tutkunluk arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu saptanmıştır. 21-30 yıl deneyimi olan çalışanların anlamlı düzeyde daha yüksek işe tutkunluk puanı aldıkları görülmüştür.

Yaş ile işe tutkunluk arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. 41-57 yaş grubunda olanların daha yüksek işe tutkunluk puanı aldıkları görülmüştür.

Eğitim Düzeyi ile işe tutkunluk arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

İş Talepleri ve iş kaynakları değişkenlerinin işe tutkunluk ve pozitif psikolojik sermaye ile anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan iş talepleri ve iş kaynakları değişkeninin sosyodemografik bilgiler ile ilişkisini incelediğimizde,

İş talepleri ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkinin iş yükü alt boyutunda anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Duygusal talep alt boyutu ve cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı görülmüştür.

İş Kaynakları ve cinsiyet arasındaki ilişkinin kişisel gelişim ve otonomi alt boyutlarında anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

İş Talepleri ve yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi incelediğimizde, iş yükü ve iş talepleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiş, duygusal talep ile yaş arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmüştür

İş Kaynakları ve yaş değişkeni arasındaki ilişkinin otonomi alt boyutunda anlamlı olduğu, kişisel gelişim alt boyutunda anlamlı olmadığı saptanmıştır.

İş talepleri ve iş deneyimi arasındaki ilişkinin duygusal talep alt boyutunda anlamlı, iş yükü alt boyutunda anlamlı düzeyde olmadığı görülmüştür

*İş Kaynakları*ve iş deneyimi arasındaki ilişkinin otonomi alt boyutunda anlamlı, kişisel gelişim alt boyutunda anlamlı düzeyde olmadığı saptanmıştır.

Çalışmada, pozitif psikolojik sermaye değişkeni, bağımlı değişken olan iş talepleri ve iş kaynakları ile bağımsız değişken olan işe tutkunluk değişkenini alt boyutları çerçevesinde aracı bir değişken olarak tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçları doğrultusunda pozitif psikolojik sermaye alt boyutu olan "iyimserlik" alt boyutu işe tutkunluk ve iş kaynakları değişkenleri ile anlamlı düzeyde ilişkisi olduğu görülmektedir.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan "işe tutkunluk" değişkeninin pozitif psikolojik sermaye ve iş kaynakları değişkenleri ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkisi olduğu veriler doğrultusunda tespit edilmiştir. İş talepleri ve işe tutkunluk değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.İş Talepleri ve iş kaynakları değişkenlerinin işe tutkunluk ve pozitif psikolojik sermaye ile anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Yordayıcılık bakımından iş kaynaklarının işe tutkunluk değişkeni üzerinde yordayıcı olduğu görülmüştür. Pozitif psikolojik sermaye 4 boyutu ile yordayıcı değişken olarak saptanmış, iyimserlik alt boyutu aracı değişken olarak işe tutkunluk ve iş kaynakları alt boyutları olan kişisel gelişim ve otonomi ile anlamlı ölçüde ilişkili bulunmuştur.

Araştırmanın sonuçları doğrultusunda, bu alanda yapılan diğer çalışmaları incelediğimizde, iş kaynaklarının işe tutkunluk ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu tespit eden çalışmalara rastlanmıştır (Kwok, Cheng, & Wong, 2015; Thompson, Lemmon, & Walter, 2015). Bununla birlikte, yapılan araştırmalarda çalışanların mizaç özelliği olarak iyimserlik değişkeni işe tutkunluk ile birlikte incelenmiştir. Kişilerin stres algısı, içinde bulundukları duruma yönelik sağlıklı baş etme yöntemleri geliştirme konusunda destek olabilecek kişisel özellik olarak tanımlanmaktadır. Stres faktörü oluşturabilecek durumlara karşı kişilerin tutum ve davranışları, zor koşullara yönelik doğru aksiyon geliştirmeyi sağlayabilecek bir

yeterlilik olarak görülmektedir (Sin, Chow, & Cheung, 2015). Bu çalışmada da, pozitif psikolojik sermaye bileşeni olan iyimserlik, işe tutkunluk ve iş talepleri-kaynaklarını yordayan aracı bir değişken olarak tespit edilmiştir.

Barkhuizen, Rothmann ve van de Vijver (2013), akademisyenler üzerinde yapmış oldukları çalışmada, işe tutkunluk, iş talepleri-kaynakları, tükenmişlik ve karakter özelliği olarak iyimserlik değişkenlerini inceledikleri çalışmada Güney Afrika'da görev yapan 595 akademisyenin verilerini incelemiş ve değişkenleri karşılaştırmıştır. Araştırmanın bulguları doğrultusunda tükenmişliğin söz konusu olduğu koşulların iş taleplerinin artması ve iş kaynaklarının düşmesi olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, iyimserliğin, iş kaynakları ile doğrudan ilişkili olduğunu ve tükenmişlik ile iş kaynakları üzerinden dolaylı ilişkili olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada da elde edilen bulgular, iyimserlik değişkeninin işe tutkunluk, iş talepleri ve kaynaklarını yordayan bir değişken olduğunu destekleyen bulgular sunmaktadır.

Yapılan bir diğer çalışmada ise, Mache ve arkadaşları (2012), psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve iş kaynaklarının işe tutkunluk ile ilişkisini ele almıştır. Almanya'da sağlık çalışanları ile yapılan çalışmada kişilerin güçlü yönleri, iş koşulları, işe tutkunluk değişkenleri ölçülmüştür. Kişilerin güçlü yönleri olarak değerlendirilen psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik, işe tutkunluk ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, iş koşullarının işe tutkunluk ile arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğu bulgulanmıştır. Sonuçlar kapsamında kişisel özelliklerin örgütsel kaynaklar ve işe tutkunluk ile ilişkisi olduğu belirtilmiş ve işe tutkunluğu arttıracak iş koşulları sağlanması gerekliliğine vurgu yapılmıştır.

4.3. Ölçek Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Tartışılması

Araştırmada kullanılan ölçeklerin alt boyutları arasındaki incelemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda iş talepleri alt boyutlarının diğer araştırma değişkenleri olan pozitif psikolojik sermaye ve işe tutkunluk değişkenleri ile anlamlı düzeyde ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir. Belirtilen iki alt boyut dışında olan, pozitif psikolojik sermaye alt boyutları ve işe tutkunluk alt boyutları anlamlı ve pozitif yönlü ilişkili olduğu saptanmıştır. Yapılan analiz doğrultusunda bulguların özeti aşağıdaki gibidir:

- Kişisel gelişim alt boyutu ile otonomi alt boyutu arasında pozitif yönlü) anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- Kişisel gelişim alt boyutu ile iş yükü alt boyutu arasında zayıf ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- Kişisel gelişim alt boyutu ile işe tutkunluk ölçek puanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- İyimserlik alt boyutu ile Kişisel gelişim alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- Psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile Kişisel gelişim alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- Umut alt boyutu ile Kişisel gelişim alt boyutu arasında zayıf ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- Özyeterlilik alt boyutu ile Kişisel gelişim alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- İyimserlik alt boyutu ile otonomi alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

- Psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile otonomi alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- Umut alt boyutu ile otonomi alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- Özyeterlilik alt boyutu ile otonomi alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- Duygusal talep ve iş yükü alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- Umut alt boyutu ve iş yükü alt boyutu arasında zayıf ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- İşe tutkunluk ve iyimserlik alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- İşe tutkunluk ve psikolojik dayanıklılık alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- İşe tutkunluk ve umut alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- İşe tutkunluk ve özyeterlilik alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- İşe tutkunluk ve otonomi alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- İşe tutkunluk ve kişisel gelişim alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- İyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutu arasında arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

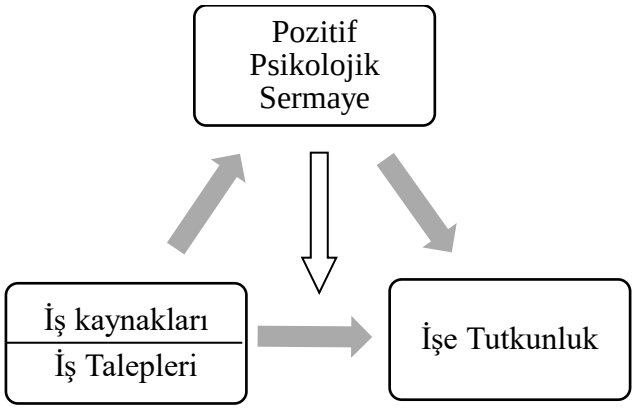
- İyimserlik ve umut alt boyutu arasında arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- İyimserlik ve özyeterlilik alt boyutu arasında arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Yapılan korelasyon analizi sonuçları, işe tutkunluğun, pozitif psikolojik sermaye ve iş kaynakları değişkenleri ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. İş talepleri alt boyutları kendi arasında ilişkili olarak tespit edilmiş, diğer araştırma değişkenleri ile ilişkili olmadığı görülmüştür.

4.4. Araştırma Değişkenlerinin Aracılık Yönüne İlişkin Bulguların Tartışılması

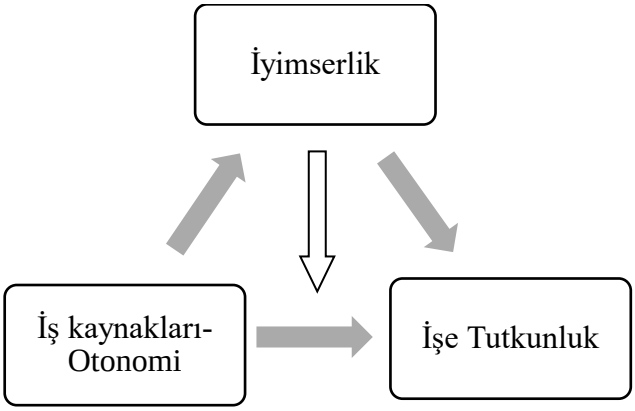
Korelasyon analizi yapılan değişkenlerin yordayıcı özelliğinin olup olmadığı ise yapılan regresyon analizi ile incelenmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ve iş talepleri-kaynaklarının bağımsız değişken olarak belirlenip incelendiği veri analizinde iki değişkeninde yordayıcı olduğu saptanmış, hiyerarşik olarak değişkenleri ölçen araçların alt boyutlarının aracı rolü olup olmadığına ilişkin bulgularda ise iş kaynakları ve iş talepleri değişkenlerini alt boyutları ayrı ayrı ele alınarak karşılaştırılmıştır.

Psikolojik sermaye alt boyutu olan iyimserlikve işe tutkunluk değerlerinin yordayıcılık bakımından anlamlı düzeyde olduğu, Aracılık boyutunu tespit edebilmek amacıyla yapılan Sobel testi sonuçlarına göre psikolojik sermaye alt boyutu olaniyimserliğin otonomi alt boyutu için aracı değişken olduğu görülmüştür.Bu doğrultuda, araştırma için ön görülen model daha öncesinde belirtildiği üzere



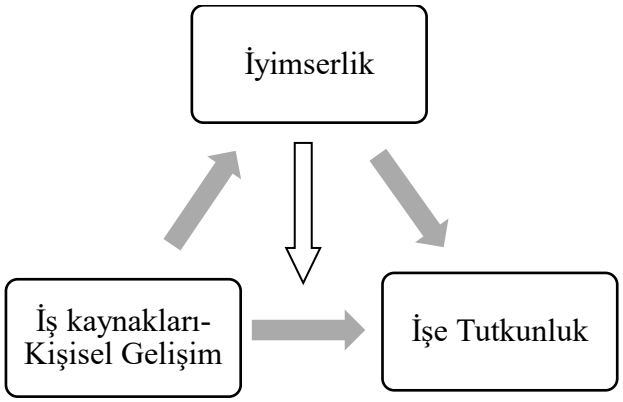
Şekil 3. Araştırma için öngörülen değişkenler arası ilişkinin modeli

Sonuçlar kapsamında, şu şekilde değiştirilmiştir:



Şekil 4. Araştırma Sonuçları İçin Oluşturulan Yeni Model-I

İş kaynakları alt boyutu olan kişisel gelişim ile psikolojik sermaye alt boyutu olan iyimserlik ve işe tutkunluk değişkenlerinin yordayıcılık bakımından anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda, araştırma için ön görülen model şu şekilde değiştirilebilir:



Şekil 5. Araştırma Sonuçları İçin Oluşturulan Yeni Model-II

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, bulgular kapsamında ilerleyen dönemde yapılacak olan çalışmalara katkı sağlayabilecek bulgular sunmaktadır. Bununla birlikte, araştırmanın veri toplama ve yöntem bakımından sınırlılıkları söz konusudur. Sınırlılıklar arasında olduğu düşünülen unsurlardan bir tanesi örneklemin sosyodemografik özelliklerden çalıştığı yer değişkeni ile ilgilidir. Araştırmaya katılan 345 kişi çok farklı pozisyonlardadır. Bu durum çalışma hayatı anlamında genellenebilirlik açısından önemli bir özellik olabilirken, özellikle değişkenler arasındaki ilişkiyi belli meslek grupları ile karşılaştırmak mümkün olmamıştır. Bazı meslek gruplarının sayısı fazla iken bazıları daha azdır ve bu durum eşitlenmediği için karşılaştırmanın anlamlı bir sonuç sağlayamayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın bir diğer kısıtlılığı ise katılımcıların çalıştığı yer veya sektör ile ilgili eşit sayıya ulaşılmamış olmasıdır. Daha önce bu alanda yapılan çalışmalarda belli sektörlerde çalışan kişiler araştırmaya dahil edilmiştir, fakat bu çalışma için araştırma değişkeni olarak sektör kullanılamamıştır.

4.5. Öneriler

Araştırmanın ilerleyen dönemde yapılacak diğer çalışmalara önerileri arasında öncelikli olarak araştırmada yöneticiler ve çalışanlar arasındaki farklılıkları incelemek adına katılımcıları seçmelerinin uygun olabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte araştırma değişkeni olarak tükenmişlik ve sinizm, pozitif psikolojik sermaye ile karşılaştırılabilecek değişkenler olarak düşünülmektedir. Çalışanların kişisel güçlü yönleri ve örgütsel kaynaklarının daha iyi bir konuma getirilmesi anlamında yol gösterici olacaktır. Ayrıca, belli sektörler üzerinde (sağlık, eğitim vb.) çalışanların kişisel güçlü yönleri ve işe tutkunluk incelenebilir, iş talepleri ve kaynakları modeli üzerinden incelemesi yapılabilir. Böylelikle, belli sektörlerin kişisel ve örgütsel ihtiyaçlarının tespit edilmesi yapılacak diğer çalışmalar ile desteklenebilir ve bu çalışmalara yönelik programlar geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

Akçay, V. H. (2012). "Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler FakültesiDergisi,1, 123-140

Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. W. B. (2013). The role of career competencies in the job demands - resources model. *Journal of Vocational Behavior, 83*, 356-366. doi:10.1016/j.jvb.2013.06.011

Arı. S, (2011). Örgüt İkliminin İşle Bütünleşme Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

Ashforth, B. E., Humprey, R. H., (1995). Emotion in theWorkplace: A reappraisal, Human Relations, Vol. 48, pp. 97-125

Bakker, A. B.,Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a callcentre: An application of theJobDemands - Resources model. EuropeanJournal of WorkandOrganizationalPsychology, 12, 393-417.

Bakker, A. B.,Demerouti, E., de Boer, E. &Schaufeli, W. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. Journal of Vocational Behavior, 62, 341-356.

Barkhuizen, N., Rothmann, S., & Vijver, F. R. (2014). Burnout and Work Engagement of Academics in Higher Education Institutions: Effects of Dispositional Optimism. *Stress & Health: Journal Of The International Society For The Investigation Of Stress, 30*(4), 322-332.

Burger, J. M. (2006). Kişilik (İ. D. Erguvan Sarıoğlu, Çev.) İstanbul: Kaknüs Yayınları, s. 47- 48.

Christian, M. S., Garza, A. S., Slaugher J. E., (2011). Work Engagement: A quantitive review and test of its relations with task and contextual performance, Personnel Psychology, 64, 89-136

Demerouti, E.,Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86, 499-512.

Hakanen, J. J.,Schaufeli, W. B., &Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. Work & Stress, 22, 224-241.

Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling [White paper]. Retrieved from http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf

Kahn, W. A., (1990). Psychological Conditions of Personal Engagementand Disengagement at work, Academy of Management Journal, Vol. 33, No. 4, pp. 692-724

Kalaycı, Ş., 2005 : SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri,

Asil Yayın Dağıtım, Ankara

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administration Science Quarterly, 24, 285-307.

Karasek, R. A.,Theorell, T. (1990). Lower health risk with increased job control among white-collar workers. Journal of Occupational Behavior, 11, 171-185.

Kwok, S. L., Cheng, L., & Wong, D. K. (2015). Family Emotional Support, Positive Psychological Capital and Job Satisfaction Among Chinese White-Collar Workers. *Journal Of Happiness Studies*, (3), 561.

Leiter, M. P., Maslach, C., (2004). Areas of Worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout, Perrewe, P. L., Ganster, D. C. (ed.) Emotional and Psychological Process and Positive Intervention Strategies,Vol. 3, Elsevier, Netherlands.

Li, B., Ma, H., Guo, Y., Xu, F., Yu, F., & Zhou, Z. (2014). Positive psychological capital: a new approach to social support and subjective well-being. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, (1), 135.

Luthans, F.,Youssef, C. M.. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People forCompetitive Advantage, Organizational Dynamics, 33(2), 143-160.

Luthans, F.,Youssef, C. M., Avolio, B.J.. (2007). PsychologicalCapital: Developing the Human Competitive Edge, New York: Oxford UniversityPress.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S.M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. Personnel Psychology, 60(3),541-572.

Mache, S., Vitzthum, K., Wanke, E., David, A., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2014). Exploring the impact of resilience, self-efficacy, optimism and organizational resources on work engagement. *Work*, *47*(4), 491-500. doi:10.3233/WOR-131617

Malinowski, P., & Lim, H. J. (2015). Mindfulness at Work: Positive Affect, Hope, and Optimism Mediate the Relationship Between Dispositional Mindfulness,

Work Engagement, and Well-Being. *Mindfulness*, (6). 1250. doi:10.1007/s12671-015-0388-5.

Maslach, C., Leiter, M., (1997). The Truth About Burnout, Jossey- Bass, San Francisco

Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., (2001). Job Burnout, Annual Reviews Psychology, 52, 397-422

May, D. R., Gilson, R. L., Harter, L. M., (2004). ThePsychologicalConditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of the Human Spirit at Work, Journal of Occupational and Organizational Psychology, vol.77, pp. 11-37

Metin. B, (2010). The Antecendents and Consequences of Burnout, Work Engagement and Workaholism, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara

Roberts D. R., Davenport, T. O., (2002). JobEngagement: Why it's important and how to improve it, Employment Relations Today, 29 (3), 21-29

Roelen, C. A. M.,Koopmans P. C., De Graaf J. H., vanZandbergen J. W., Groothoff J. W. (2007). Job demands, health perception and sickness absence. Occupational Medicine 2007, 57, 499-504.

Savur. N, (2013). Otantik Liderlik ve Çalışanların Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksel Lisans Tezi, Afyon

Schaufeli, W.B.,&Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25, 293-315.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., Bakker, A. B., (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A confirmative analytic approach, Journal of Happiness Studies, 3, 71-92

Schaufeli, W.B.,Taris, T., &Bakker, A. B. (2006). Dr. Jeckyllor Mr. Hyde: On the Differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.), Workaholism in organizations.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., 2011 : Organizational Behaviour, (11th Ed.), John Wiley & Sons, USA

Seligman, M.E.. (1998). Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life, NewYork: Pocket Books.

Seligman, M.E.P.,& Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. American Psychologist, 35, 5-14.

Sin, E. L., Chow, C., & Cheung, R. T. (2015). Research report: Relationship between personal psychological capitals, stress level, and performance in marathon runners. *Hong Kong Physiotherapy Journal*, *33*67-72. doi:10.1016/j.hkpj.2015.03.002

Stajkovic, A. D.,Luthans, F.. (1998a). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches, Organizational Dynamics, 26, 62-74.

Stajkovic, A. D.,Luthans, F.. (1998b). Self-Efficacy and Work Related Performance: A Meta-Analysis, Psychological Bulletin, 124, 240-261.

Süral Özer, P., Topaloğlu, T.,& Timurcanday Özmen, Ö. N. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi. *Ege Academic Review*, *13*(4), 437-447

Thompson, K. R., Lemmon, G., & Walter, T. J. (2015). Employee Engagement and Positive Psychological Capital. *Organizational Dynamics*, *44*185-195. doi:10.1016/j.orgdyn.2015.05.004

Uslu, T., Özgür, E., Rodoplu Şahin, D. ve Z. Gündoğdu Şanlı (2010).“Cross-Cultural and Demographical Examination of Positive Organizational Behaviors and the Mediating Effect of Positive Psychology at Work and Organization”, 12th European Congress of Psychology, July 4-8, Istanbul,

Xanthopoulou, D.,Bakker, A.B., Demerouti, E., &Schaufeli, W.B. (2007). The role of personalresources in thejobdemands-resources model. International Journal of Stress Management, 14, 121-141.

(http://tdkterim.gov.tr/bts/).

EKLER

A. BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Anket Formu Ön Bilgi Metni

Sayın katılımcı;

Bu çalışma, T.C. Maltepe Üniversitesi Endüstri ve Örgüt Psikolojisi bölümü öğrencisi Efe Kaya tarafından yürütülen bir yüksek lisans tezi çalışmasıdır. Tez danışmanı T.C. Maltepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü'nden Doç. Dr. Levent Önen'dir. Çalışmanın amacı, iş hayatı ile ilgili bazı konseptlerin arasındaki ilişkiyi çözümlemektir. Çalışmaya katılım tam anlamıyla gönüllülük esasına dayanmalıdır. Çalışmada kullanılan veri toplama aracında sizden kimlik bilgilerinize yönelik her hangi bir bilgi talep edilmemektedir. Yanıtlarınız tamamen gizli kalacak ve sadece araştırmacı kişiler tarafından değerlendirilecektir; elde edilecek veriler bilimsel yayımlarda kullanılacaktır.

Anketin genelinde kişisel rahatsızlık yaratacak sorular yer almamaktadır. Ancak, uygulama esnasında anket içeriğindeki sorulardan ya da başka bir sebepten dolayı kendinizi rahatsız hissederseniz yanıtlama sürecini yarıda bırakmakta serbestsiniz. Böyle bir durum yaşandığında uygulamayı gerçekleştiren kişiye, uygulamayı yarıda bırakmak istediğinizi söylemeniz yeterli olacaktır. Anket sonunda, bu araştırma ile ilgili olan sorularınız yanıtlanacaktır. Bu çalışmaya katkı koyduğunuz için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Çalışma ile ilgili daha fazla bilgi edinmek için araştırmacı Efe Kaya

Tel: 0535 673 36 52;

E-posta: efekaya09@gmail.com ya da efekaya09@msn.com

ile iletişime geçebilirsiniz.

Bilgilendirme Formu

Bu çalışma daha önce de belirtildiği gibi T.C. Maltepe Üniversitesi Endüstri ve Örgüt Psikolojisi öğrencisi Efe Kaya tarafından gerçekleştirilen bir yüksek lisans tezi çalışmasıdır. Araştırmada iş taleplerinin ve iş kaynaklarının çalışanların işe olan tutkunluk düzeylerini nasıl etkilediği ve çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin bu etkide nasıl bir aracılık rolü olduğunun belirlenmesi amaçlanmaktadır.

1980'li yıllarda İş Psikolojisi alanında ortaya çıkan kavramlardan birisi Maslach tarafından 'Tükenmişlik Sendromu' olarak ortaya atılmıştır ve bununla birlikte çalışanların işe yönelik motivasyonlarına zarar veren ve performans düşüşüne neden olan kavramları araştırmıştır. 2000'li yıllara gelindiğinde ise Pozitif Psikoloji gelişim kaydetmeye başlamış ve tükenmişlik kavramının zıttı şekilde İşe Tutkunluk (Work Engagement) kavramı doğmuştur. İş Talepleri-Kaynakları Modeline göre dengeli bir

talep-kaynak ilişkisine sahip olan bir çalışanın işine tutkunluk düzeyinin artacağını belirten bu kavramın çok fazla olumlu getirisi olduğu bilimsel çalışmalarla desteklenmiştir. Pozitif psikolojinin gelişim kaydetmesi ile ortaya çıkan bir diğer kavram da 'bireyin pozitif psikolojik gelişim hali' olarak tanımlanan Psikolojik Sermaye kavramıdır. Psikolojik sermaye çalışanların kimi tanıdığı ya da neyi bildiği ile ilgili değil, 'kendisini nasıl tanımladığı ve algıladığı' ile ilgili bir kavramdır.

Bu çalışmada, yerine getirilebilir bazı iş talepleri ile çalışanın gelişimine katkı koyan bazı iş kaynaklarının çalışanın işe tutkunluğuna etki etmesi ve bu etki üzerinde pozitif psikolojik sermayenin de bir aracılık rolünün olması beklenmektedir.

Bu çalışmada ilk verilerin Mayıs 2015'in sonunda elde edilmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışmada elde edilen veriler sadece bilimsel araştırma ve yazılarda kullanılacaktır. Çalışmanın sonuçları ya da araştırma ile ilgili daha fazla bilgi almak için araştırmacı Efe Kaya ile iletişime geçebilirsiniz. Bu araştırmaya katkı koyduğunuz için tekrar çok teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Efe Kaya
T.C. Maltepe Üniversitesi
Endüstri ve Örgüt Psikolojisi
Tezli Yüksek Lisans Programı
Tel:0535 673 36 52
E-Posta: efekaya09@gmail.com, efekaya09@msn.com)

B. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Yaş: ____

Cinsiyet: ___K ___E

İşiniz/Mesleğiniz: _____

Çalıştığınız Kurum: _____

Çalıştığınız Sektör:

Eğitim Durumunuz: _____

Ünvanınız: _____

Şu anki işyerinizde kaç yıldır çalışmaktasınız: _____

Toplam kaç yıldır iş hayatındasınız: _____

C. İŞ KAYNAKLARI MADDELERİ

Otonom Çalışma

1. İşinizi yaparken esnek olabiliyor musunuz?

2. İşin nasıl yapıldığı üzerinde kontrolünüz olabiliyor mu?

3. İşin yapılışında karar alma aşamasında yer alabiliyor musunuz?

Kişisel Gelişim İmkanları

12. İşimde güçlü olduğum yönlerimi geliştirebileceğim imkânlar var.

13. İşimde kendimi sürekli olarak geliştiririm.

14. İşim bana yeni şeyler öğrenme olanağı sunar.

Maddeler beşli likert-tipi cevaplama şekliyle değerlendirlir.

D. İŞ TALEPLERİ MADDELERİ

îş Yükü

1. Hızlı çalışmak mı zorundasınız?

2. Yapmanız gereken çok fazla işiniz mi var?

3. Bir işi zamanında yetiştirmek için ne sıklıkla fazla mesai yapmanız gerekir?

4. Çalışırken üzerinizde zaman baskısı hissediyor musunuz? Duygusal Talepler

15. İşiniz duygusal açıdan talepkar mı?

16. İşinizde size duygusal olarak dokunaklı olaylarla karşı karşıya kalır mısınız?

17. İşinizde duygusal anlamda dolgun durumlarla karşılaştığınız olur mu?

18. Çalışırken onları memnun etmek adına her şeyi yapmanıza rağmen yine de sürekli şikâyet eden müşterilerle karşılaşır mısınız?

19. İşinizde talepkar müşterilerle uğraşmak zorunda kalır mısınız?

20. Çalışırken hak ettiğiniz saygı ve nezakette davranmayan müşterilerle karşılaşır mısınız?

Maddeler beşli likert-tipi cevaplama şekliyle değerlendirlir.

E. PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

Madde No	Psikolojik Sermaye Ölçeği	Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Ara sıra	Sık Sık	Her zaman
1	Bu iş yerinde işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	5	4	3	2	1
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı desteklemiyor.	1	2	3	4	5
3	İş arkadaşlarıma bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
4	Çalışma alanımda hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
5	Daha önce zorluklar yaşadığım için, işim ile ilgili zorlukların üstesinden geleceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
6	Her hangi bir problemin çözümü için birçok yol olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7	Genellikle işimdeki stresli şeylerle sakin bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	5	4	3	2	1
9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5
10	İşimi yaparken karşılaştığım zorlukların tek başıma üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5

11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	5	4	3	2	1
12	Eğer çalışırken kendimi bir çıkmazın içinde bulursam, bu durumdan kurtulmak için birçok yol düşünürüm.	1	2	3	4	5
13	İşime ilgili ortaya çıkabilecek şeyleri kendi başıma halledebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
17	Şu anda, kendimi işimde çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5
19	İşim ile ilgili karşılaştığım olaylara, her şeyde bir hayır vardır." şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5

F. İŞE TUTKUNLUK ENVANTERİ (UWES)

"Aşağıdaki maddeler; kişilerin işteki rollerine göre sahip olabilecekleri yönelimleri içermektedir. Lütfen skaladaki derecelendirmelere göre verilen yönelimlere katılıp katılmadığınızı belirtiniz."

"Kesinlikle Katılmıyorum" : 1

"Katılmıyorum" :2

"Kararsızım" :3

"Katılıyorum" :4

"Tamamen Katılıyorum" :5

Çalışırken kendimi enerji dolu hissederim.

Yaptığım işi anlamlı ve amaç yüklü buluyorum.

Çalışırken zaman akıp gider, nasıl geçtiğini anlamam.

İşteyken güçlü ve dinç hissediyorum.

İşimle ilgili konularda şevk duyarım, çok hevesliyimdir.

Çalışırken işimden başka her şeyi unuturum.

İşim bana ilham verir.

Sabahları kalktığımda işe severek giderim.

Yoğun olarak çalıştığımda kendimi mutlu hissederim.

Yaptığım işle gurur duyuyorum.

Kendimi işime kaptırırım.

Uzun zaman süreleri boyunca aralıksız çalışmaya devam edebilirim

Benim için işim kapasitemi gelişmeye zorlayan büyük bir uğraştır.

Çalışırken kendimden geçerim.

İşimde zihnimi çabuk ve güçlü bir şekilde toparlarım.

Kendimi işimden ayırmam zordur.

İşimde bazı şeyler yolunda gitmediğinde bile sebatkarımdır-yılmam.

G.ÖZGEÇMİŞ

Efe Kaya

Assistant Recruitment Consultant - Talentra Recruitment Agency

efekaya09@gmail.com0535 673 36 52

Deneyim

Assistant Recruitment Consultant - Talentra Recruitment Agency

Kasım 2015 - Şu Anda (4 ay)

Talentra is Turkey's leading Recruitment Agency in the ICT Sector. With a proven track record of superior performance, a quality-focused approach to service delivery, and the highest-caliber technical professionals in the Turkish market, we are able to quickly and accurately fulfill our client's needs. We partner with

some of the most exciting local startups, as well as interesting mid-sized firms and major international corporations. Our goal is to establish long-term partnerships with top candidates and with companies who understand and appreciate talent. We assess each candidate with care and place them in the right jobs at the right time. Our deep insights into the Turkish ICT sector enable us to help our clients achieve their business goals and optimize their recruitment strategies. We handle ICT positions at all levels of specialization

and we specialize in positions including, but not limited to: Software .NET, Software JAVA, Mobile Applications, Database, System, Network, Security, Telecom, Business Intelligence, ERP, SAP, CRM, Project Management, Business Analyst, IT Consultancy, Sales, Marketing, Digital Marketing, Technology Management, HR Finance, Executive www.talentra.net

Human Resources Assistant Specialist - Nielsen

Eylül 2014 - Kasım 2015 (1 yıl 3 ay)

- Organizing recruitment interviews - Recording details about the candidates that invited and performed interviews regularly. - Hosting the arrival candidates and implementing recruitment tests such as English and other ability tests. - Scanning candidates' CVs through web-based tools or company's own database and organizing meetings for the potential candidates. - Answering phone calls and informing the candidates about recruitment process. - Supporting employment procedures. - Preparing informing documents for new employees and deliver to them. - Taking part in the interviews. - Preparing new employees announcements and showing around the company. - Keeping organization charts up-to-date. - Organizing the "Happy Hour" activities - Supporting the process for keeping personal files clear and in order. - Supporting the preparation of training organizations. - Dividing expense receipts to departments cost centers by using SAP and creating PO's by P2P requests - Keeping completed training logs regularly. - Supporting to the motivational activity processes. - Ensuring required communication with employees and interns. - Keeping intern logs up-to-date.

- Cover the document demands of the employees whom about to take visa. - Arranging document traffic, ensuring to keep all folders clear and in order. - Translating required documents.

Psychologist - İçebakış Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

2012 - 2013 (1 yıl)

- Giving counseling service. - Developing activities in liaison with nursery schools. - Organising trainings, seminars and workshops. - Working as expert witness on court when its needed. - Preparing and giving presentations to the school teachers, students parents and students themselves accourding to their psychological needs.

PartTime Barista - Gloria Jean's Coffees International

Ekim 2011 - Haziran 2012 (9 ay)

Student Assistant - Girne American University

2008 - 2012 (4 yıl)

- Assisting GAU Media when its needed. Working as cameraman, photographer, reporter etc. - Assisting to the lecturers on their projects. - Organising conferences,

congress, lectures etc. - Assisting to the social activiy organisations on the campus such as spring-fest. - Assisting to new starter students on their orientations. - Working as university representative on natioanal and international events such as congress, representatives meetings. - Develop new projects for advertisement of university.

Organizasyonlar

16th National Psychology Students' Congress

Head of Organisation Committee

(Temmuz 2010 - Temmuz 2011)

We as 15 students from Girne American University Psychology Department organised the National Psychology Students Congress which had 830+ participant for 4 days. We hosted our participants in hotels around Kyrenia and universities' dorms. At first 3 days of the organisation 73 scientific presentations and

11 workshops occurred and the last day the participants had an excursion to the historical places around

Kyrenia.

27th EFPSA Congress

Social Team Member

(Nisan 2011 - Nisan 2013)

We organised the EFPSA Congress which had 350+ participant from 30 different countries for 1 week. We hosted our participants in a hotel at Özdere/#zmir. I was a team member of social them that organising the social events.

Projeler

Graduation Thesis

Ağustos 2012 tarihine kadar şu Anda

Üyeler:Efe Kaya

Instructors and Burnout Syndrome: Analyzing the Burnout Levels of Instructors Related with Some Demographic Informations.

Diller

English (Profesyonel çalışma yetkinliği)

Turkish (Ana dil veya ikinci dil yetkinliği)

Yetenek & Uzmanlıklar

Psychology

Work Psychology Communication Teamwork

Taleo

Industrial Organization Industrial Psychology Microsoft Office ,Organizational Development Public Speaking

SAP Portal Recruiting Employee Relations Interviews

Social Media

Research

Industrial Relations Positive Psychology LinkedIn Recruiter

Eğitim

Maltepe Üniversitesi

Master of Science (MS), Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, 2013 - 2015

Not: 3,83

Girne American University

3,12, Psychology, 2008 - 2012

Faaliyetler ve Topluluklar

Psychology Club, University Representative on Turkish Psychology Students Association, 2011 TPÖÇG Psychology Students Congress Head of Organisation Commitee, Student Assistant, Universities National Representative on European Federation of Psychology Students' Associations.