T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

# ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİ İLE ALGILANAN ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK, İŞ STRESİ VE YAŞAM KALİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

TUĞÇE EDİNÇ

**İSTANBUL, 2020**

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

# ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİ İLE ALGILANAN ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK, İŞ STRESİ VE YAŞAM KALİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

TUĞÇE EDİNÇ

Danışman: DOÇ. DR. SEÇİL TAŞTAN

**İSTANBUL, 2020**

# ÖNSÖZ

Bu çalışmanın tüm süreçlerinde desteğini her zaman yanımda hissettiğim danışmanım, hocam ve hem hayata bakış açısıyla hem de akademik başarısıyla rol modelim olan Doç. Dr. Seçil TAŞTAN'a,

Tez jürimde yer alarak engin bilgilerini ve görüşlerini benimle paylaşan Sayın Prof. Dr. Sibel GÖK ve Sayın Doç. Dr. Emel ESEN'e,

Bu süreçte kendisinden aldığım güç ve motivasyonla süreci en güzel şekilde yönetmeme yardımcı olan sevgili yol arkadaşım ve dostum Didem GÜVEN'e,

Tez düzenlemelerimde bana her koşulda destek olan, teknik bilgi ve tecrübesini benimle paylaşan sevgili iş arkadaşım Enis HARBALIOĞLU'na

Yoğun tez sürecimde benden bilgilerini, deneyimlerini, desteklerini ve sabrını esirgemeyen sevgili arkadaşlarıma,

Son olarak hayatım boyunca sabrını, desteğini ve sevgilerini benden esirgemeyen, her koşulda yanımda olan, Atatürk ilkeleri ışığında beni yetiştiren canım annem Asiye EDİNÇ'e, canım babam Cemal EDİNÇ'e ve kardeşlik duygusunu en güzel şekilde yaşatan, her zaman yanımda olan canım kardeşim Ferdi EDİNÇ'e ve tüm güzel aileme; en içten sevgi, saygı ve teşekkürlerimi iletmeyi bir borç bilirim.

## GENEL BİLGİLER


İsim ve Soyadı : Tuğçe EDİNÇ

Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı : Yönetim ve Çalışma Psikolojisi

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Seçil TAŞTAN



Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – Haziran 2020

Anahtar Kelimeler : Psikolojik Sermaye, Örgütsel Adanmışlık, Yaşam Kalitesi, İş Stresi


# ÖZET

# ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİ İLE ALGILANAN ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK, İŞ STRESİ VE YAŞAM KALİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ


Günümüz rekabet koşullarında örgütlerin devamlılıklarını sağlamaları için geleneksel sermaye türlerinin yetersiz kaldığı görülmektedir. Örgütler de bu durumun farkına vararak başarıya giden yolda insan kaynağının önemli bir faktör olduğunu kabul etmişlerdir. İnsan kaynağına verilen değerle birlikte psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmış ve örgütler tarafından benimsenmeye başlamıştır. Araştırma konusunun belirlenmesine de örgütler için en temel kaynak olan insan kaynağının psikolojik yapısı, pozitif kapasiteleri ve psikososyal sonuçlarının değerlendirilmesi gereksinimi ışık tutmuştur. Böylece, çalışmada; çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile algıladıkları örgütsel adanmışlık, yaşam kalitesi ve iş stresiyle olan ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Literatür taraması neticesinde; çalışanların psikolojik sermayelerinin, örgütsel adanmışlıkları ve yaşam kaliteleriyle pozitif yönde, iş stresleriyle negatif yönde ilişkilerinin olabileceği varsayılmıştır.

Önerilen kuramsal modeli test etmek üzere yürütülen kesitsel bir araştırma ile farklı sektörlerde çalışan 166 çalışandan anket yönetimiyle elde edilen veriler üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada katılımcılara demografik bilgilerini içeren kişisel bilgi formu ile psikolojik sermaye, örgütsel adanmışlık, iş stresi ve çok boyutlu yaşam kalitesi ölçekleriyle yapılandırılmış bir soru formu yönlendirilmiştir. Elde edilen veriler üzerine korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, psikolojik sermayenin algılanan örgütsel adanmışlık ve yaşam kalitesiyle pozitif ve anlamlı ilişkisinin

olduğu tespit edilirken, iş stresiyle anlamlı bir ilişkisinin olmadığı görülmüştür. Ayrıca, yaşam kalitesiyle iş stresi arasındaki ilişkiye bakıldığında, ikisi arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bu bulgulara göre; çalışmanın iki hipotezinin desteklendiği, bir hipotezinin ise desteklenmediği ortaya koyulmuştur. Çalışmada ortaya koyulan bulgular, kuramsal ve uygulamaya yönelik katkıları açısından irdelenmiştir.

**GENERAL INFORMATION**


Name and Surname : Tuğçe EDİNÇ

Department : Labour Economics and Industrial Relations

Program : Psychology of Management and Working

Thesis advisor : Assistant Professor Seçil TAŞTAN



Type of thesis : Master – Jun 2020

Keywords : Psychological Capital, Organizational Involvement, Quality of Life, Work Stress


# ABSTRACT

## THE EXAMINATION OF THE RELATIONS OF EMPLOYEES PSYCHOLOGICAL CAPITAL LEVELS WITH PERCEIVED ORGANIZATIONAL INVOLVEMENT, JOB STRESS AND QUALITY OF LIFE


In today's competitive conditions, it is seen that traditional capital types are insufficient for organizations to maintain their continuity. Organizations have recently become aware of this situation and have acknowledged that human resource is an important factor on the road to success. With the value given to human resources, the concept of psychological capital emerged and began to be adopted by organizations. This value given to human resources has also led the determination of the research subject. In this study; The aim of this study is to investigate the relationship between employees' psychological capital levels and perceived organizational commitment, quality of life and job stress. As a result of literature review; It is assumed that the psychological capital of the employees may have a positive relationship with organizational commitment and quality of life and a negative relationship with work stress.

In accordance with this purpose; a cross - sectional study was conducted with the data obtained from 166 employees working in different sectors. The research questionnaire form was composed of the questions on the demographic ınformation form, psychological capital, organizational commitment, work stress and multidimensional quality of life scales. After data collection, correlation and regression analyses were performed. As a result of the correlation analysis, it was found that psychological capital had a positive and meaningful relationship with perceived organizational commitment and quality of life, but not a significant relationship with work stress. In addition, when the relationship between quality of life and work stress is

examined, a negative and statistically significant relationship was found between the two. According to these findings; Two hypotheses were supported and one hypothesis was not supported.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZET ..... I
ABSTRACT ..... II
ÖNSÖZ ..... III
İÇİNDEKİLER ..... IV
TABLOLAR LİSTESİ ..... VII
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... X
KISALTMALAR ..... XI
GİRİŞ ..... 1

1. LİTERATÜR TARAMASI VE KAVRAMSAL TANIMLAR ..... 5

1.1. POZİTİF PSİKOLOJİ VE POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ..... 5
1.2. PSİKOLOJİK SERMAYE BOYUTLARI ..... 8
1.2.1. İyimserlik ..... 8
1.2.2. Özyeterlik ..... 9
1.2.3. Dayanıklılık ..... 12
1.2.4. Umut ..... 13
1.3. İŞ STRESİ ..... 15
1.3.1. İŞ STRESİNİN KAYNAKLARI ..... 18
1.3.1.1. İş Ortamından Kaynaklanan İş Stresi Kaynakları ..... 18
1.3.1.2. Çalışılan Kurumun Yapısal Özelliklerinden Kaynaklanan İş Stresi Kaynakları ..... 21
1.3.1.3. Kişinin Kendisinden Kaynaklanan İş Stresi Kaynakları ..... 22
1.3.1.4. Güncel Gelişmelerden Kaynaklanan İş Stresi Kaynakları ..... 23
1.4. YAŞAM KALİTESİ KAVRAMI VE GÖSTERGELERİ ..... 27
1.4.1. YAŞAM KALİTESİ ..... 27
1.4.2. YAŞAM KALİTESİNİN GÖSTERGELERİ ..... 28
1.4.2.1. Yaşam Kalitesinin Objektif Göstergeleri ..... 29
1.4.2.2. Yaşam Kalitesinin Subjektif Göstergeleri ..... 30
1.5. ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK VE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR ..... 33

1.5.1. ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK KAVRAMI ..... 33
1.5.2. ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER ..... 36
1.5.2.1. Kişisel Faktörler ..... 36
1.5.2.2. Örgütsel Faktörler ..... 37
1.5.2.3. Örgüt Dışı Faktörler ..... 39
1.5.3. ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK BOYUTLARI ..... 39
1.5.3.1. Çalışılan Kuruma Adanmışlık ..... 40
1.5.3.2. Çalışma Arkadaşlarına Adanmışlık ..... 41
1.5.3.3. İşe Adanmışlık ..... 41
1.5.3.4. Mesleğe Adanmışlık ..... 42
2.ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ ..... 42

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ ..... 47

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI ..... 47
3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ ..... 48
3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ ..... 49
3.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI VE SINIRLILIKLARI ..... 49
3.5. ÖLÇME ARAÇLARI ..... 50
3.5.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği ..... 51
3.5.2. İş Stresi Ölçeği ..... 52
3.5.3. Çok Boyutlu Yaşam Kalitesi Ölçeği ..... 53
3.5.4. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği ..... 53
4. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR ..... 54

4.1. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN DEMOGRAFİK BİLGİLERİ ..... 54
4.2. ÖLÇEKLERİN FAKTÖR ANALİZİ ..... 56
4.3. ÖLÇEKLERİN ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ ..... 62
4.4. ÖLÇEKLERİN GÜVENİLİRLİK DEĞERLERİ ..... 68
4.5. KORELASYON VE REGRESYON BULGULARI ..... 73
5. SONUÇ VE ÖNERİLER ..... 76

KAYNAKÇA ..... 84

EKLER ..... 96

## TABLO LİSTESİ

**Sayfa No.**

**Tablo 1:** Flanagan'ın İnsan Yaşamındaki Önemli Alanlar Sınıflaması ..... 29

**Tablo 2:** Ölçekten Çıkarılan Maddeler ..... 52

**Tablo 3:** Demografik Bilgiler ..... 55

**Tablo 4:** Araştırmada Yer Alan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik (KMO, Bartlett's ve Cronbach Alpha) Değerleri ..... 56

**Tablo 5:** Psikolojik Sermaye Ölçeğinde Faktör Faktör Analizi ..... 57

**Tablo 6:** Psikolojik Sermaye Ölçeğinde Faktörlere Göre Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alpha Değerleri ..... 58

**Tablo 7:** Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinde Faktör Analizi ..... 58

**Tablo 8:** Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinde Faktörlere Göre Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alpha Değerleri ..... 59

**Tablo 9:** Çok Boyutlu Yaşam Kalitesi Ölçeğinde Faktör Analizi ..... 60

**Tablo 10:** Çok Boyutlu Yaşam Kalitesi Ölçeğinde Faktörlere Göre Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alpha Değerleri ..... 61

**Tablo 11:** İş Stresi Ölçeğinde Faktör Analizi ..... 62

**Tablo 12:** İş Stresi Ölçeğinde Faktörlere Göre Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alpha Değerleri ..... 62

**Tablo 13:** Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .... 63

**Tablo 14:** Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .. 64

**Tablo 15:** İş Stresi Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ..... 66

**Tablo 16:** Çok Boyutlu Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri……... 66

**Tablo 17:** Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri ..... 68

**Tablo 18:** Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri ..... 69

**Tablo 19:** İş Stresi Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri ..... 71

**Tablo 20:** Çok Boyutlu Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri ..... 71

**Tablo 21:** Değişkenler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ..... 73

**Tablo 22:** Psikolojik Sermayenin Genel Örgütsel Adanmışlık Algısına Etkisi ..... 74

**Tablo 23:** Psikolojik Sermayenin Genel İş Stresine Etkisi ..... 75

**Tablo 24:** Psikolojik Sermayenin Genel Yaşam Kalitesi Algısına Etkisi ..... 75

**Tablo 25:** Hipotez Testi Sonuçları Özeti ..... 76

# ŞEKİL LİSTESİ

**Sayfa No.**

**Şekil 1:** Sermaye Türleri ..... 2

**Şekil 2:** Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Kavramlarla İlişkisi ..... 6

**Şekil 3:** Psikolojik Sermaye Boyutları ..... 15

**Şekil 4:** Örgütsel Stres Kaynakları ..... 26

**Şekil 5:** Araştırmanın Modeli ..... 47

## KISALTMALAR

| | |
|---|---|
| ***KMO*** | Kaiser-Meyer-Olkin Testi |
| ***α*** | Cronbach Alpha |
| ***s.*** | Sayfa |
| vd. | Ve diğerleri |

# GİRİŞ

Günümüzde örgütler açısından rekabet edilebilirlik ve rekabet üstünlüğünü sağlamak, örgütün hedefleri arasında yer alan önemli kavramlar olmaktadır. Evrensel hale gelen iş ortamında örgütlerin birbirleriyle rekabet etme hızları gün geçtikçe artmaktadır. Bu durum da örgütleri, teknolojiyi takip etme ve bu alandaki değişikliklere uyum sağlama konusunda uyarmaktadır (Erkutlu, 2015, s.131). Rekabet avantajını yakalayabilmek ve sürdürebilmek için çalışma hayatında bugüne kadar rekabet edilebilirliğin öncelikli kriterlerinin ve sermaye türlerinin başında gelen kaynakların, örgütlerin devamlılıklarını sağlamaları için gerekli olduğu fakat günümüz koşullarında yetersiz kaldığı görülmektedir. Teknolojik, fiziksel ve finansal kaynakları baz alan sermayeler bunlar arasında gösterilebilmektedir (Kümbül Güler, 2018, s.18).

Örgütlerde bugüne kadar kabul görmüş olan geleneksel sermaye türlerinin değerlendirilebilme özelliği bulunmaktadır. Bu özelliğinden dolayı bu sermaye türlerinin olduğu örgütlerde çıkan sonuçlarla ilgili takip ve karşılaştırma yapılabilmektedir. Fakat günümüzde örgütler, sadece elle tutulur kaynak sahipliğine verilen önemin yeterli olmadığının farkına varmış ve örgütteki çalışanların özelliklerinin de son derece önemli ve odaklanılması gereken bir alan olduğunu anlamışlardır. Bu durum, çalışanların örgütlerde daha fazla değer görmeye başlamalarına neden olmuştur. Çalışanlarının performanslarını artırabilmek, çalışma ortamlarını iyileştirip çalışma ve yaşam doyumlarını sağlayabilmek amacıyla örgütler pek çok iyileştirme ve geliştirme yöntemi araştırıp uygulamaya başlamışlardır. Bu durum da örgütlerin, kaynakları ve çıktıları bakımından rahatça değerlendirebilme imkanı tanıyan geleneksel sermaye türlerinden, daha çok emek ve zaman isteyen sermaye türlerine doğru yol almalarına neden olmuştur. Dolayısıyla günümüzdeki değişim, örgütlerin rekabet üstünlüğü kazandıkları sermaye türlerinde de değişikliğe yol açmıştır (Kümbül Güler, 2018, s.18).

Rekabet sistemine insan öğesinin katılmasıyla beraber örgütlerin temel bakış açısı olan; rekabetin finansal, fiziksel ve teknolojik sermaye gibi ekonomik sermaye türlerine bağlı olduğu düşüncesi sarsılmaya başlamıştır. Örgütlerin rekabet üstünlüğünü devam ettirebilmesi, insan kaynağını yüksek performans sağlayarak daha etkin yönetebilmesi ve akabinde verimliliği sağlayabilmesi için insan kaynağının sahip olduğu özellikleri araştırma konusu yapan sermaye türleri konusunda birçok çalışma yapması ve bu çalışmaları uygulamaya geçirmesi zorunlu hale gelmiştir (Erkutlu, 2015, s.131).

Rekabet ortamında ortaya çıkan değişimler doğrultusunda, bu değişimlere uyum sağlayıp sürdürülebilirlik amacıyla yapılan araştırmalar, sermaye kavramının; finans ve ekonomi terminolojisinde örgütün sahip olduğu somut varlıkların dışında; beşeri sermaye, sosyal sermaye ve psikolojik sermaye gibi güncel kavramları da içine alan geniş bir yelpazede anılmaya başlamasına neden olmuştur (Kesim, 2019).

Rekabet edilebilirlik konusunda insan kavramını odağına alan ve henüz ortaya atılmış olan beşeri sermaye, sosyal sermaye ve psikolojik sermaye insan odaklı sermayelerdendir (Luthan ve Youssef, 2004, s.145). İnsan odaklı sermayelerden beşeri sermaye ve sosyal sermayenin yanında; son yıllarda Batı ülkeleri ve ülkemizdeki çalışmalarda araştırmacıların ilgisini çeken psikolojik sermaye, pozitif yaklaşımı benimseyerek çalışanların bu yönde değerlendirilmesini benimseyen bir temele dayandırılmıştır (Erkutlu, 2015, s.131).

| **Geleneksel Ekonomik Sermaye** | **Beşeri Sermaye** | **Sosyal Sermaye** | **Psikolojik Sermaye** |
|---|---|---|---|
| •**Neye Sahibim?**<br>•Finansman<br>•Somut Varlıklar (demirbaşlar, teçhizat, patent, veriler) | •**Ne Biliyorum?**<br>•Deneyim<br>•Eğitim<br>•Yetenek<br>•Bilgi<br>•Fikirler | •**Kimleri Tanıyorum?**<br>•İlişkiler<br>•Bağlantı Ağı<br>•Arkadaşlar | •**Ben Kimim?**<br>•Özyeterlik<br>•Umut<br>•İyimserlik<br>•Dayanıklılık |

**Şekil 1: Sermaye Türleri**

**Kaynak:** Kaya, D., & Zerenler, M. (2014). *Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*. Nobel: Ankara. s.15

Bu bağlamda, örgütlerin rekabet üstünlüğünü yakalayabilmeleri için psikolojik sermaye; merkezinde olumlamanın olduğu psikolojik bir durumu belirtmektedir ve bu yönüyle ekonomik, beşeri ve sosyal sermayenin önüne geçmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a).

Örgütlerin nitelikli insan kaynağını ellerinde tutma politikasının ön plana çıkarıldığı günümüz çalışma hayatında örgütsel adanmışlık kavramı da araştırmacıların ilgisini çekmeye başlamıştır. Örgütün hedefleriyle çalışanın hedeflerinin zaman geçtikçe fazlaca özdeşleşmesi ve uygun hale gelmesi sürecinin söz konusu olduğu örgütsel adanmışlık; çalışanların ve

örgütlerin verimini ve üretkenliğini arttırabilen, örgütsel performansı da pozitif yönde etkilediğine inanılan olumlu bir kavram olarak anılmaktadır (Taştan, 2014; Çöl, 2004).

Örgütsel adanmışlık ise, çalışanın örgütüyle arasındaki güçlü bağı ifade etmektedir. Adanmışlık, çalışan-örgüt ilişkisinde önemli ve istenen bir durumdur. Bundan dolayı örgütlerde önemli olarak görülen bir kavram olan adanmışlığı sağlamak amacıyla örgütler çalışanlarının bağlılıklarını ve memnuniyetlerini arttırmak için ellerinden geleni yapmaktadırlar. Adanmışlığın; çalışanların mesai saatlerine uymalarını, işe devam etmelerini sağladığı, işten ayrılma niyetlerini azalttığı ve verimliliklerini arttırdığı da belirtilmektedir (Çöl, 2004).

Sürdürülebilirliklerini sağlamak isteyen örgütler, var olan rutin işlerle birlikte günümüz koşullarının gerektirdiği yenilikçiliği, yaratıcılığı da destekleyici sorumluluklar almakta ve tüm bu sorumlulukların hayatın akışına paralel olarak, hızlı bir şekilde, yerine getirilmesini istemektedirler. Bu da iş yüküne ve çalışma ortamı, şartları gibi değişkenlere bağlı olarak; hayatın normal ritminde olan ve iş hayatında iş stresi olarak kendisini gösteren stresi etkileyen bir durum olabilmektedir.

Çalışma hayatının bazı gereklilikleri bulunmaktadır. Kişinin kendi özelliklerinin bu gerekliliklerle örtüşmediği durumlarda kişiyi olumsuz etkileyen fiziksel ve duygusal tepkiler ortaya çıkabilmektedir. Bu tepkilere iş stresi adı verilmektedir. Kişi kendi beceri, öz-kaynak ve gereksinimlerini örgütün veya görev aldığı pozisyonun gerektirdikleriyle örtüştüremediği noktada iş stresi yaşayabilmektedir (Hazell, 2010).

Örgütlerde son zamanlarda önem verilen konulardan biri de çalışanların örgüt içerisindeki psikolojik, fizyolojik ve duygusal iyi oluşları ve sağlıklı hissetme durumlarıdır. Bu, örgütlerin yüksek performans ve verimliliği sağlamak için insan kaynağına verdiği değeri ifade etmektedir. Yaşam kalitesi bu değeri karşılayan kavramdır. Birden fazla boyutu bulunmakla birlikte, durağan değildir. Kısacası, yaşam süresi içerisinde değişime uğrayabilmektedir. Yaşam kalitesi, kişilerin algılarıyla ilgili bir yapıda olduğu için yani kişilerin algıları yaşam kalitesini belirlediği için nesnel olarak ele alınması zor bir kavramdır (Avcı ve Pala, 2004).

Yaşam kalitesi, kişinin örgütteki çalışma koşullarından büyük ölçüde etkilenebilmektedir. Bu durum da yaşam kalitesinin, örgütlerin üzerinde durmaları gereken bir diğer önemli kavram olmasını sağlamaktadır.

İnsanlar zamanlarının çoğunu iş yerlerinde geçirmektedirler. Bu nedenle yetenek, beceri ve tecrübelerini gösterebildikleri, psikolojik, fizyolojik ve duygusal olarak iyi hissettikleri, aynı zamanda değer yargılarının örtüştüğü bir kurumda görev almaları son zamanlarda önemli konular arasında yer almakla birlikte, birçok çalışmaya da konu olmuştur. Psikolojik sermaye, yaşam kalitesi ve örgütsel adanmışlık da son zamanlarda üzerinde durulan ve araştırmalarda birlikte ele alınan konulardan olmuştur. Rekabet ortamında varlığını sürdüren ve bu doğrultuda adım adım zirveye tırmanan örgütlerin, bu üç kavrama önem veren örgütler olduğu görülmektedir. Bu örgütlerin aynı zamanda iş stresinin de kontrol altında tutulmasına önem verdikleri görülmektedir. Bunun yanı sıra günümüzün rekabetçi iş ortamında ekonomik koşulların ağırlaşmasıyla birlikte, çalışanların verimliliğine etki eden kaynaklarla ilgili istekler ve çalışmalar da artmaktadır. Bu da çalışanları; iş yükü, fazla mesai, iş yerindeki çatışmalar, iş dışı rollerle işteki rollerinin çatışması gibi durumlarla karşı karşıya bırakabilmektedir. İnsan kaynağının şirketlerdeki önemiyle paralel olarak örgütlerde çalışanlarla ilgili olan durumlar sıklıkla araştırmalara konu edilmektedir.

Günümüzün rekabetçi iş ortamında, verimliliğin sağlanması ve maddi kaynaklar örgüt için önemli konular olmaktadır. Emek verilerek ve kaynaklar tüketilerek örgüte dahil edilen çalışanların işten ayrılmasının maliyeti, kurumları zarara uğratabilen boyutlarda olabilmektedir. Bunun yanı sıra iş yerinde kendini güvensiz, mutsuz hisseden çalışanlar da verim düşüklüğüne neden olmakta; bu da maliyetlerdeki analizlerde görülmektedir. Bununla birlikte; çalışanların kendilerini gösterebildikleri, kişi-iş uyumunun büyük ölçüde sağlandığı, çalışanların yönetim kararlarına katılabildiği, açık bir şekilde iletişimin kurulabildiği, çalışanların kendilerini rahatça ifade edebildikleri, yapıcı örgüt kültürünün hakim olduğu, yenilikçi ve çalışanlarda çalışma isteği uyandıran iş ortamlarının yaratılması ve örgüte duyulan güvenin arttırılması, adalet kavramının güçlendirilmesi örgütsel kaynakların kullanımında verimliliği sağlayacaktır.

Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olmasının; yaşam kalitelerinin, örgütsel adanmışlıklarının yüksek olmasını ve iş streslerinin az olmasını veya olmamasını sağladığı öngörülmektedir. Literatür içerisinde yaşam kalitesi, iş stresi ve psikolojik sermaye kavramlarının birbirleriyle ilişkilerinin araştırıldığı kaynaklara rastlanılmaktadır. Fakat örgütsel adanmışlık ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar çok sınırlı düzeyde kalmıştır.

Literatürde tüm kavramların tek bir araştırmada bulunmaması dolayısıyla çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin algıladıkları örgütsel adanmışlık, iş stresi ve yaşam kalitesiyle

ilişkisinin çeşitli sektörlerde incelenmesinin önemi, araştırmanın zeminini oluşturmaktadır. Bu çalışmada çeşitli sektörlerde çalışan kişilerin beyanlarına dayanarak; psikolojik sermaye düzeyleri, algıladıkları örgüte adanmışlık, iş stresi ve yaşam kalitelerine bakış açılarının araştırılması amaçlanmıştır.

# 1. LİTERATÜR TARAMASI VE KAVRAMSAL TANIMLAR

## 1.1. POZİTİF PSİKOLOJİ VE POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

Psikolojik sermaye kavramını ele alırken öncelikle pozitif psikolojinin önemine ve ne olduğuna daha yakından bakmakta fayda vardır. Araştırmacıların çoğunlukla çalışanların kaygı, tatminsizlik, tükenmişlik, stres ve düşük performansları üzerine odaklanmaları; çalışanların tatmin olma ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasına yardımcı olan, onları mutlu eden durumların arka planda kalmasına neden olmuştur. Bu da pozitif psikoloji yaklaşımının ortaya çıkmasındaki en büyük etkenlerden biri olmuştur (Kalman ve Summak, 2016). Psikolojinin bir dalı olarak 1990'lı yıllarda Martin Seligman önderliğinde oluşturulan pozitif psikoloji; kişilerin, toplulukların ve kurumların gelişmesine veya faaliyetlerini en üst düzeye taşımalarına yardımcı olan koşulların ve süreçlerin üzerinde durulduğu bir alan olarak tanımlanmıştır (Kümbül Güler, 2018, s.15). Seligman ve Csikszentmihalyi (2000)'ye göre pozitif psikoloji; yaşam kalitesini arttırmayı, hayatın anlamsızlığına dair olumsuz düşüncelerin ortaya çıkardığı patolojik durumları önleyebilmeyi vaat eder. Bu nedenle olumlu kişisel deneyimler, olumlu kişisel özellikler ve olumlu kurumların bilimi olarak tanımlanabilir. Buradan yola çıkarak pozitif psikolojinin, insan psikolojisinin olumsuz yönlerinden ziyade olumlu yönleriyle ilgilendiğini söylemek mümkündür.

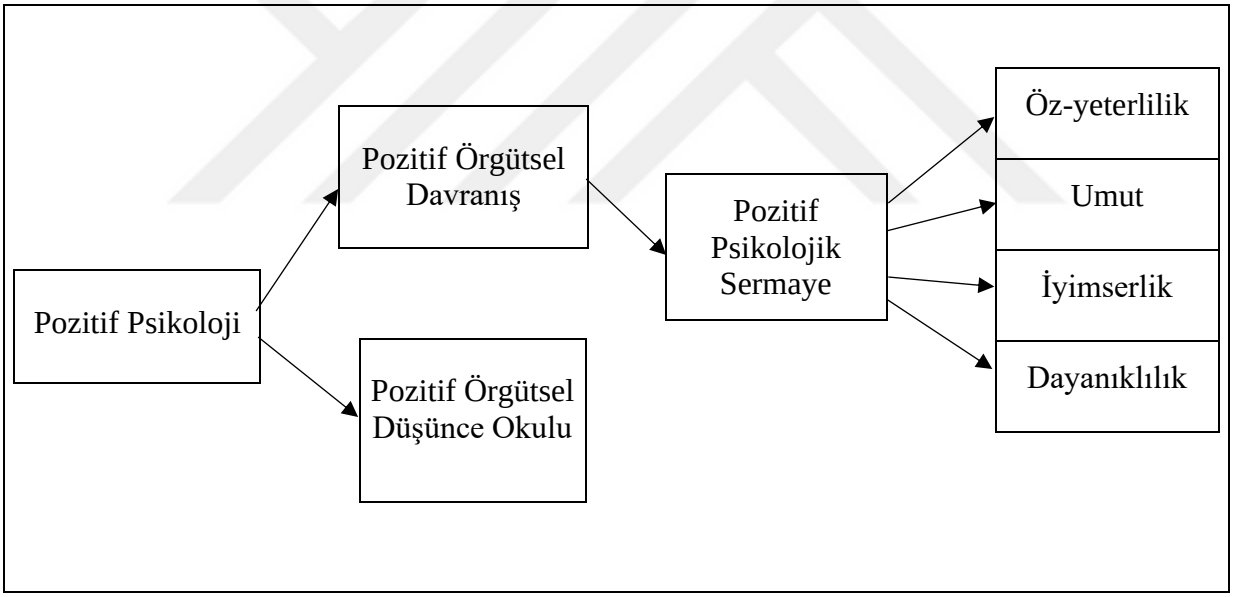
Luthans'a (2007) göre ise pozitif psikoloji; "*ortalama bir bireyin nasıl olduğunun, bu bireyde neyin doğru gittiğinin ve neyin gelişmekte olduğunun bulunmaya çalışılması konusunda bir gözden geçirmedir*" (Luthans ve diğerleri, 2007a, s. 541).

Pozitif psikolojinin amacı kişilerin gelişmesini sağlayan etkenleri anlamak ve bireyleri bu etkenlere teşvik etmektir. İnsanların güçlü yönleri, olumlu kişilik özellikleri ve psikolojik değerleriyle ilgilenmektedir (Kobau ve diğerleri, 2011, s.1).

Pozitif psikoloji alanında birçok araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmalar Luthans'ı (2002), bahsedilen pozitif yaklaşımın örgütlerde kullanılmasında nasıl bir yol izleneceği konusunda düşündürmüştür.

Luthans, örgütlerde performans artışlarının sağlanması için çalışanların kuvvetli özelliklerinin ve psikolojik iyi olma hallerinin yükseltilebilir olduğunu varsaymıştır. Bunun da mikro düzeyde bir pozitif yaklaşımla mümkün olabileceğini belirtmiştir. Bu yaklaşım, çalışanların geliştirilebilir yönlerini ele almanın ötesinde, kuvvetli özelliklerini açığa çıkarmaya, bu özelliklerin arkasındaki psikolojik öğeleri açığa çıkarmaya, desteklemeye ve yönetmeye çalışarak; örgütlerdeki kişilerin performansının iyileşmesini amaçlamıştır. Pozitif psikoloji, "pozitif örgütsel davranış" yaklaşımını da beraberinde getirmiştir (Erkutlu, 2015, s.132).

Pozitif psikolojinin örgüt boyutundaki gelişimi, Şekil 2'de de gösterildiği gibi, iki alt boyut ile kendini göstermiştir. Bunlardan biri, örgütün acil müdahale gerektiren ve sıkıntılı durumlarda sürdürebilirliğini sağlaması için pozitif örgütsel özellikleri benimseyen Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu'dur. İkinci alt boyut ise Pozitif Örgütsel Davranış'tır. Pozitif örgütsel davranış, çalışma hayatına özgü olumlu kişilik özelliklerini ele almaktadır (Güler, 2018, s17).




**Şekil 2: Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Kavramlarla İlişkisi**

**Kaynak:** Kaya, D., & Zerenler, M. (2014). *Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*. Nobel: Ankara. s.24

Pozitif psikolojinin gelişimine kadar örgütsel davranış da olumsuz davranış üzerine odaklanan bir alan olmuştur. Pozitif psikolojinin, insanların hayatı yaşamaya değer kılan olumlu özelliklerine vurgu yapan bakış açısı örgütsel davranış alanına da yeni bir bakış açısı kazandırmıştır (Yaşin, 2016). Avey ve arkadaşları (2009, s.678)'na göre pozitif örgütsel

davranış; pozitif olanın önemini yeniden keşfetmekten ziyade, baskın durumdaki negatif davranıştan pozitif yaklaşıma geçmeyi amaçlamaktadır. Tüm bunların yanında kişilerin performans gelişimlerinin nasıl sağlanacağı ve iş yerinde kendilerini nasıl daha iyi hissedeceklerinin pozitif psikolojik koşullarını incelemekle birlikte; insan kaynağının güçlü olan yönlerini de araştırmaktadır (Kalman ve Summak,2016).

Örgütlerdeki insan kaynağının kapasitelerinin psikolojik açıdan incelenmesi ve güçlü yönlerinin ortaya çıkarılabilmesi için ölçülebilen, yönetilebilen ve geliştirilebilen bir kavram olan pozitif örgütsel davranış, örgütlerde yüksek performansın sağlanmasını amaçlamaktadır (Luthans 2002, s.59 aktaran Kalman ve Summak,2016 s.29).

Örgütsel davranış, literatüre psikolojik sermaye kavramının kazandırılmasını, pozitif davranışlara odaklanmasıyla sağlamıştır (Yaşin, 2016). Psikolojik sermaye ölçülebilir, geliştirilebilir ve aynı zamanda da yönetilebilir bir kavramdır (Güler, 2018, s.15).

Örgütlerin, günümüz rekabet koşullarında sürdürülebilirliklerini sağlamak amacıyla insan kaynağından beklentileri bulunmaktadır. En önemli beklenti; kişinin ihtiyacı doğru anlaması ve bu doğrultuda donanımını üretime dönüştürmesidir. Burada dikkat çeken ve konuya açıklık getiren kavram ise psikolojik sermaye olmaktadır. Çünkü örgütlerin insan kaynağında aradıkları bu özellikler kişinin sahip olduğu "psikolojik sermaye"nin yeterliliği ile mümkün olabilmektedir (Selçuk, 2019).

Çalışanların eksik ve zayıf yönlerinin değil, daha çok güçlü yönlerinin ortaya çıkarılmasına ve geliştirilmesine odaklanan psikolojik sermaye, iş hayatında insani yönlerin daha çok vurgulanmasını ve ortaya çıkarılmasını sağlamıştır. İnsanın içsel koşullarına odaklanarak kişinin kendi liderini yaratacağı psikolojik özelliklerini ele almakta, aynı zamanda çalışanların örgüt içerisinde olumlu davranışlarının gelişmesine de katkı sağlamayı hedeflemektedir (Kaya ve Zerenler, 2014, s.2; Baltaş, 2019, s.3). Çalışan bireylerin mesleki yaşantılarında mutlu ve huzurlu olmalarında, aynı zamanda çalışma hayatında etkin bir şekilde yer almalarında, psikolojik sermayelerinin rolü büyük olmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014, s.2).

Performansı ve iş verimini artırmada örgütlerin dikkatini çeken psikolojik sermaye; insanın güçlü yönleri ve olumlu kişilik özellikleri üzerine odaklanarak, bunların geliştirilebilir olduğunu ve insanların kendi farkındalıklarını sağladıklarında daha başarılı olmayı öğrenebileceklerini de vurgulamaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014, s.14). Bu olumlu kişilik

özellikleri ve güçlü yönler psikolojik sermayeyi oluşturan; özyeterlik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık boyutlarıyla açıklanmaktadır (Güler, 2018, s.15).

Selçuk (2019) örgütlerin sürdürülebilirliklerini sağlamaları ve başarılı olmalarının yolunun psikolojik sermaye kavramının unsurları olan umut, iyimserlik, özyeterlik ve dayanıklılığa yapılan yatırımdan geçtiğini belirtmektedir. Bu dört boyut bir araya gelerek, sinerjik bir etki oluşturmaktadır (Kalman ve Summak, 2016) ve insanın kendi değerlerinin hep var olduğu gerçeğiyle bağlantılıdır. Bu dört boyut insanın; yeniliklere kararlılıkla yaklaşabilmesini, kendine yetebilmesini, umudunu kaybetmemesini ve iyimser bakış açısıyla en iyisini başarmaya odaklanmasını ve bu doğrultuda harekete geçmesini sağlayan yönünü ifade etmektedir (Baltaş, 2019, s.3).

## 1.2. PSİKOLOJİK SERMAYE BOYUTLARI

Pozitif psikolojiden yola çıkılarak ulaşılan ve psikolojik sermaye yaklaşımının temel özelliklerini oluşturan bazı boyutlar bulunmaktadır. Önceki çalışmalarda da ifade edilmiş olan ve çok fazla kavramla ilişkisi incelenen bu boyutlar aşağıda kısaca açıklanarak literatür taraması ışığında ele alınmaktadır.

### 1.2.1. İyimserlik

İyimserlik, kişinin amacı doğrultusunda istekli olarak, hayatında iyi şeylerin olacağına dair beklentileridir (Scheier ve Carver'den aktaran Güler, 2018, s.24). Bir amacı sürdürmede kişilerin sahip olduğu duruma özel düşünceleri etkilemektedir (Çetin, Hazır ve Basım, 2013). Psikoloji bilimine göre iyimserlik, olumlu beklentilerin genelleştirilmesiyle gelişen bilişsel bir karakteristik özellik veya olumlu yüklemelerdir (Erkutlu, 2015, s.142). İyimserlik, değerlendiricinin sosyal açıdan avantajına veya zevkine uygun biçimde, bir sosyal veya bedensel durumu yorumlama ile ilişkili ruhsal bir durum veya tutum olarak da tanımlanmaktadır (Tiger'dan aktaran Çetin, Hazır ve Basım, 2013). Pozitif psikolojide en çok üzerinde durulan konulardan biri olan iyimserlik, en basit anlamıyla kişinin olumsuzluklara ve istenmeyen durumlara karşı dayanıklı kalabilmesinin temel koşulu olarak tanımlanabilir (Yaşin, 2016).

İyimserliğin kişilerin olaylara bakış açıları üzerinde etkili olduğu görülmektedir. İyimser olan kişiler olumlu olayları içsel, sıklıkla olan ve kalıcı olarak tanımlarken; olumsuz olayları dışsal (benim hatam değil), geçici (bu yalnızca şimdi oldu) ve sadece o duruma özel (yalnızca bu olay) olarak nitelendirme eğilimindedirler (Yaşin, 2016; Çetin, Hazır ve Basım,

2013). Buna karşın kötümser olan kişiler olumsuz olayları içsel (benim hatam), sabit (bu her zaman oluyor) ve genel (her olay) olarak nitelendirmektedirler (Çetin, Hazır ve Basım, 2013).

İyimser olan kişiler olumlu yükleme şekline sahiptirler. Böylelikle durum ve olayların daha uygun ve olumlu yönlerine odaklanırlar. Gelecekle ilgili beklentilerinde en iyi gelişmelerin elde edilebileceğine dair beklentileri bulunmaktadır. Zor durum ve koşullar altında eylem planlarını en iyi şekilde oluşturabilmekte, stresli koşullarda daha olumlu bakış açısına sahip olabilmekte ve tüm zorlu koşullar altında pes etme eğilimi göstermemektedirler (Kümbül Güler, 2018, s.24).

İyimserlik, basit ve örgütsel davranışa etkisi olmayan bir kavram gibi görülebilir. Ancak iyimser olan kişilerin aşılması güç olaylara nasıl yaklaştığını, böyle durumlarla karşılaşıldığında neler yaptığını ve zorlukların üstesinden gelebilme yeteneğini göz ardı ederek; iyimserliğin etkilerini yalnızca insanların kendilerini daha iyi hissetmesi olarak görmek büyük bir yanılsama olacaktır (Scheier ve Carver'den aktaran Yaşin, 2016). Burada altı çizilmesi gereken konu; iyimser kişilerin yaptıkları olumlu değerlendirmelerin, olumlu bakış açısının gerçekçi olması gerekliliğinin olmasıdır. Çünkü pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından biri olan iyimserlik; olumlu ve olumsuz olayların sonuçlarını doğru, gerçekçi bir şekilde değerlendiren, iyimserliğin sorumlu ve uyumlu yönünü barındıran bir özelliğe sahiptir (Kümbül Güler, 2018, s.24). Gerçekçi, sorumlu ve uyumlu yönleri iyimserliğin örgütsel davranış alanındaki olumsuz etkilerinin ortadan kalkmasını ve örgütsel davranış alanında etkili ve önemli bir yere sahip olmasını sağlamıştır.

### 1.2.2. Özyeterlik

İlgili alan yazında özyeterlik kavramı Albert Bandura'nın sosyal bilişsel teorisine dayandırılmaktadır. Sosyal bilişsel kurama göre kişinin özyeterlik algısı; yaptığı seçimleri, bir işi başarmada harcadığı çabayı ve yaşadığı endişe derecesini güçlü bir şekilde etkilemektedir (Kaya ve Zerenler, 2014, s.27).

Özyeterlik kısaca "kendini yeterli bulma" olarak tanımlanabilir. Bandura tarafından literatüre kazandırılmıştır ve sosyal öğrenme teorisinin ana unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. Hayatın zorlukları ile ilgilenirken; kişinin kendinde duyduğu güven, kendine verdiği önem, belirli bir görevi yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu yeteneğe sahip olduğuna dair inancı ve olaylar karşısında yeterli olacağını hissetmesi olarak açıklanmaktadır (Kümbül Güler, 2018, s.22). Özyeterlik kişinin kendi becerilerine olan inancı ile ilgilidir. Kişinin istediği

sonuçları elde etmek için gerekli olan davranışları başarılı bir şekilde sergileyeceğine veya başarı sağlamak için herhangi bir eylemi planlama, etkinlikleri organize etme ve uygulama konusundaki yeteneğine yönelik inancıdır (Erkutlu, 2015, s. 139; Kaya ve Zerenler, 2014, s.27). Özyeterlik, "işimle ilgili faaliyetleri gerçekleştirecek kapasiteye sahip olduğumdan eminim" yargısının karşılığıdır (Kaya ve Zerenler, 2014, s.27).

Bir faaliyetin seçilmesinden ve başlatılmasından önce çalışanlar kendi yetenekleri hakkındaki bilgileri tartmakta, işlemekte ve toplamaktadır. Yüksek seviyede kendini yeterli gören kişiler, görevlerini yerine getirmede zorlayıcı hedefler seçmekte ve bu inançlarını aksilikler karşısında bile sürdürebilmektedirler (Çetin ve Basım, 2012, s.125).

Yapılan araştırmalar özyeterliğin, kişideki hem niyet oluşumunu hem de sahip olduğu görevini devam ettirmedeki azmini ve görevdeki performansını olumlu etkilediğini göstermektedir (İsaoğlu Öz, 2008, s.168). Yüksek özyeterlik düzeyine sahip olan bireyler, kendilerine daha mücadele içeren amaçlar belirlemekte ve elde ettikleri olumlu sonuçları kontrol edilebilir ve sabit nedenlere yüklemekte ve ayrıca fazlasıyla karmaşık olan görevlerle baş etmede çok üstün yollar geliştirebilmektedirler. Kişinin özyeterlik algısının, kişinin kararlarına, eylemlerine ve deneyimlerine doğrudan katkı sağladığı ifade edilmektedir. Öyle ki performanslarıyla ilgili özyeterlikleri hakkında şüphesi olan kişiler mücadeleye girmekten kaçınmakta, engellerle karşılaşınca eylemlerini durdurmakta ve yoğun bir kaygı içine girerek kendilerini güçsüzleştirmektedirler (Kümbül Güler, 2018, s.22).

Bandura (aktaran Yaşin, 2016) özyeterliğin üç boyutu olduğunu belirtmiştir. Bunlardan ilkini büyüklük, yani bir kişinin başarabileceğini düşündüğü görevin zorluk derecesi; ikincisini direnme gücü, görevin büyüklüğünün zorluk veya kolaylığı konusunda kişinin kanaati; üçüncüsünü ise genellik, kişinin sonuca dair kanaatini birbirinden farklı durumlar için genel hale getirebilme derecesi olarak belirtmiştir.

Özyeterliği daha iyi karakterize etmek için bahsedilen boyutlar dışında yine Bandura (aktaran Erkutlu, 2015, s.138; Yaşin, 2016; Kesim, 2019) tarafından ortaya çıkarılmış dört temel kaynağını da incelemekte fayda vardır:

1. Ustalık deneyimleri; kişinin bizzat yaşadığı deneyimlerdir. Kişiler eylemlerinin sonuçlarını ve etkilerini ölçerek bu etkileri yorumlarlar ve yeterlilik inançlarını belirlerler. Sonuçları başarılı olarak yorumlayabiliyorlarsa özyeterlikleri yüksek, başarısız olarak

yorumluyorlarsa özyeterlikleri düşüktür. Özellikle geçmişte elde edilen başarılar kişilerin kendilerine olan güvenini artırarak yeterlilik algısının da artmasına neden olmaktadır.

2. Dolaylı deneyimler ve model alma; kişiler başkalarının çaba harcayarak başarılı olduklarını gördüklerinde, kendilerinin de yeteri kadar çalıştıklarında başaracaklarına inanmaya başlarlar. Bundan dolayı, rol model ve durum kişininkine ne kadar çok benzerse kişinin edindiği sorumlulukla ilgili kendine güveni ve özyeterliği de o derece artmaktadır. "Eğer onlar yapabiliyorsa ben de yapabilirim." yaklaşımı bireyin öz yeterliğini artırmaktadır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007).

3. Sözel ikna ve geri bildirim; olumlu telkinler öz inançları güçlendirir ve kişiyi cesaretlendirirken olumsuz telkinler öz inançları zayıflatıcı bir etki yaratır. "Sen yapabilirsin.", "Bu işin ilk aşamasını başarılı bir şekilde tamamladın." cesaretlendirmeleri kişilerde, "Ben yapabilirim." algısının yükselmesine neden olarak kişilerin özyeterliklerini artırdığı görülmektedir (Luthans vd., 2007).

4. Fizyolojik ve psikolojik durum; Kişilerin olaylara dönük tepkileri ve duygusal reaksiyonları özyeterliğin gelişmesinde rol oynayan diğer etmenlerdir. Psikolojik durumla etkileşim halinde olan fizyolojik durum da özyeterliğin bir kaynağı olarak görülmektedir. Belirli bir olayda ortaya çıkan duygusal durumlar, stres düzeyi fiziksel tepkiler kişilerin kendi yeteneklerini ve yeterliliklerini nasıl algıladıkları üzerinde etkide bulunmaktadır. Kişiler yeterliliklerini yargılarken psikolojik ve duygusal durumlarını da göz önünde bulundururlar. Bireysel yeterliliğin bedensel işaretleri, özellikle fiziksel başarı, sağlık işlevleri ve stresle başa çıkma alanlarında önem taşır. Mesela stres durumunda çok terleyen birinin bu sebepten öz yeterliliği ve kendine güveni düşük olabilmektedir.

Özyeterlik kişinin güçlü yönlerinin en önemlilerinden biri olarak kabul edilmektedir. Özyeterliği yüksek çalışanlar; konfor alanının dışına çıkmayı göze alır, ek sorumluluklar üstlenir ve bunun sonucunda da doğal olarak beceri ve potansiyellerini geliştirirler. Bundan dolayı daha yenilikçi ve doğru beceri ve yeteneklere sahip olmaktadırlar (Baltaş, 2019).

Özyeterliğin psikolojik sermaye yaklaşımı kuramcıları tarafından en çok vurgulanan özelliği geliştirilebilir olmasıdır. Böylelikle yukarıda söz edilen özyeterlik kaynakları geliştirildikçe kişinin özyeterliği artmakta ve bu gelişmenin iş performansı üzerinde doğrudan bir etkisi olmaktadır (Luthans vd., 2007).

### 1.2.3. Dayanıklılık

Luthans ve Youssef (2004) dayanıklılığı; şanssızlık, belirsizlik, başarısızlık ve hatta olumlu olmasına rağmen üstesinden gelmesi zor değişiklikleri (terfi sonucunda kişinin sorumluluğunun artması gibi) geride bırakabilme kapasitesi olarak tanımlamaktadırlar. Bir başka deyişle dayanıklılık; zorluklar, uyuşmazlıklar ve olumlu olaylar, ilerleme ve artan sorumluluklar karşısında kendini toplayabilmeyi sağlayan geliştirilebilir bir kapasite olarak tanımlanabilmektedir (Luthans, Vogelgesang ve Lester'den aktaran Kümbül Güler, 2018, s.25).

Psikolojik sermayenin boyutlarından biri olan ve psikolojik dayanıklılık olarak da adlandırılan (örneğin; Basım ve Çetin, 2011) dayanıklılık kavramı, klinik psikoloji alan yazınından örgütsel davranış alanına aktarılmıştır. Klinik psikoloji literatüründe, adaptasyon ve gelişmeye bağlı olarak karşılaşılan ciddi tehditlere rağmen kişinin olaylardan iyi sonuçlar elde edebilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Masten'den aktaran Yaşin, 2016). Hunter ise psikolojik dayanıklılığı, genel olarak bir başarı veya uyum sağlama süreci olarak ifade etmektedir (aktaran Basım ve Çetin, 2011).

Dayanıklılığın unsurları arasında; gerçekliğin kabulü, yaşamın anlamlı olduğuna dair güçlü bir değer yargısıyla desteklenen derin inanç ve olağanüstü bir şekilde soruna çare bulabilme becerisi sayılmaktadır (Larson, 2004).

Dayanıklılık kavramı stresi azaltarak, stresli olaylarla mücadele becerisini destekleyen bir kişilik özelliği olarak belirtilmektedir (Erkutlu, 2015, s.144). Stresle başa çıkmanın yanı sıra başarılı olabilmek için gereken psikolojik dayanıklılığın temelinde psikolojik sağlamlık yatmaktadır. Psikolojik olarak sağlam olan kişiler kendilerini daha az yalnız ve umutsuz olarak tanımlamakta ve yaşamlarını tehdit edecek davranışlara daha az girerek; diğer çalışanlara göre iyimser, dışadönük ve yeni yaşantılara açık olmaktadırlar (Güloğlu ve Karaırmak, 2010; Kara, 2014).

Luthans, Youssef ve Avolio (2007a, s.120) dayanıklılığın önemli bir bileşeninin kişinin bilişsel, duygusal ve tepkisel davranışlarını biçimlendiren ve ona anlamlar yükleyen değer sistemi olduğunu belirtmişlerdir. Değerler ve inançlar zor zamanlarda kişiyi cesaretlendirerek olumsuz koşulları atlatmasını sağlamakta ve böylelikle kişinin geleceğe daha pozitif bir şekilde bakmasına olanak tanımaktadır. Bir nedene, amaca ya da misyona derin duygularla bağlanan kişiler, zor koşullarda daha dayanıklı olmakta ve etkiledikleri kişilerin de dayanıklılık düzeylerinin artmasına neden olmaktadırlar.

Dayanıklılığın kişinin yaşamındaki önemi gerek klinik gerekse de pozitif psikolojinin farklı alanlarında yapılan araştırmalarca desteklenmiştir. Araştırma sonuçlarında dayanıklı kişilerin kendilerine öz güvenlerinin, özyeterliklerinin, kendilerini duygusal olarak ifade etmelerinin ve empati kurmalarının dayanıklılığı az olan kişilere oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur (Bitmiş, 2014).

Luthans ve Youssef (aktaran Yaşin, 2016) psikolojik dayanıklılığa sahip kişilerin, aksilikler ve zorluklar karşısında başarılı olup ilerlemeye devam ettiklerini; hatta bu olaylar karşısında eski durumlarına dönenlerin yanı sıra, eski durumundan daha iyi bir noktaya gelebilenlerin de olduğunu yaptıkları araştırmalarda belirmişlerdir. Bir kişinin yaşamış olduğu bir soruna her defasında biraz daha dayanıklı bir şekilde tepki vermesi, dayanıklılığın gelişebilir ve değişebilir olması konusuna örnek gösterilmiştir (Luthans vd, 2007, s. 547).

Yapılan araştırmalar sonucunda olumlu duyguların kişinin psikolojik dayanıklılığı üzerinde olumlu etkileri olduğu sonucuna varılmıştır. Tüm bu çalışmaları göz önünde bulundurarak; psikolojik dayanıklılığın, pozitif örgütsel davranış tanımının geliştirilebilirlik kriteriyle uyum sağladığı sonucuna varılabilmektedir (Yaşin, 2016).

### 1.2.4. Umut

Psikolojik sermaye bileşeni olarak umut; arzulanan bir amaç, bu amaca ulaşmada kullanılan yollar ve bu yolları kullanma adına sahip olunan motivasyondan ve enerjiden ibaret olumlu durumsal bir süreci ifade etmektedir (Bitmiş, 2014). Bu üç bileşeni içeren umuda sahip olmak için kişinin, amaca ulaşmak için isteğe ve kendisini amaca götürecek yollara sahip olması gerekmektedir (Kümbül Güler, 2018, s.23).

Umut kavramında, umut amaçlar ile yakın ilişki içerisindedir ve amaca ulaşmak için bilişsel bir süreç söz konusu olmaktadır. Umut düzeyi yüksek olan kişilerin özelliklerinden; ulaşamayacakları amaçlar peşinde koşmayan, hedefledikleri amaca ulaşmak için başarı olasılığı yüksek planlar yapan ve alternatif planları bulunan kişiler olarak bahsedilebilmektedir. Kısacası; olasılıklar üzerinde düşünüp karşılarına çıkabilecek engellere hazırlıklı olmakta ve hedeflenen amaca yönelik birden fazla değişik yol belirleyebilmektedirler (Kümbül Güler, 2018, s.23).

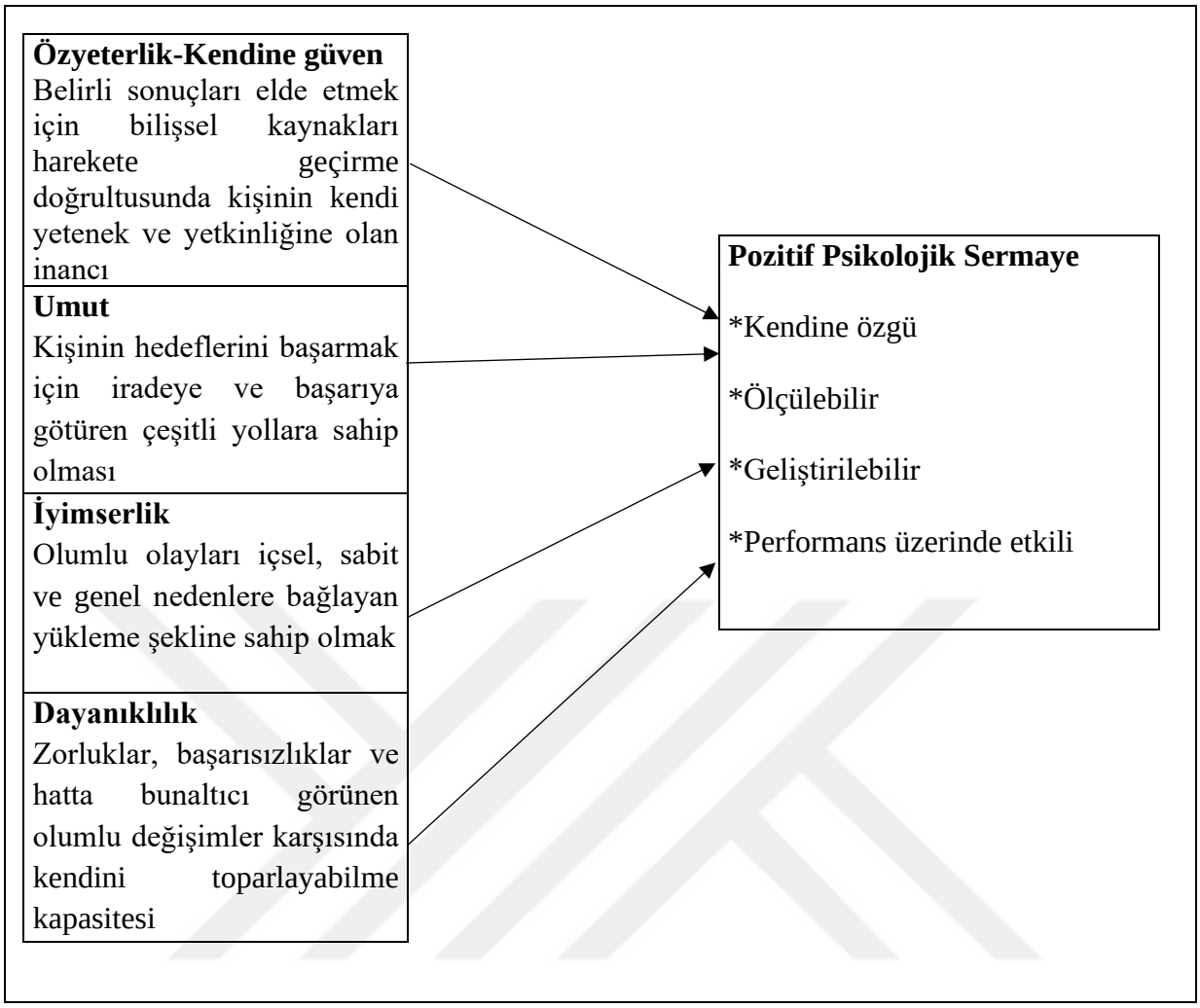
Yüksek düzeyde umuda sahip olan kişiler başarılı olmak isteğine ve başarılı olmak için yolları belirleyebilme, netleştirebilme ve hedefin peşine düşebilme becerisine sahip olmaktadırlar (Luthans vd, 2007a, s.546).

Pozitif örgütsel davranışta da önemli bir yer tutan umut, psikolojik sermaye yaklaşımında kişinin hedefine ulaşmakta sabır göstermesi ve bunu yaparken gerektiğinde aynı sabırla rota değişiklikleri yapabilmesi anlamına gelmektedir (Luthans ve diğerleri, 2009, s.678). Umut da tıpkı iyimserlik, özyeterlik ve dayanıklılık gibi geliştirilebilir, durumsal ve performans üzerinde etkili bir kavram olarak görülmektedir (Yaşin, 2016).

Çalışma hayatında umut düzeyinin yüksek olması, örgütlerin performansına olumlu etkide bulunmaktadır. Örgütlerin umudu yüksek olan çalışanlara sahip olması, yüksek karlar elde etmelerini sağlamaktadır. Aynı zamanda yüksek düzeyde umuda sahip olan yöneticiler de daha iyi performans sergileyen iş birimlerine sahip olmaktadır (Kümbül Güler, 2018, s.23).

Umut; çalışanlarda bir işe başlamadaki motivasyonu arttıran, işi başarabilmeyi ve yolları hayal edebilmeyi sağlayan; bundan dolayı da işte yüksek performans sergileyebilmeyi mümkün kılan bir faktör olarak tanımlanabilmektedir. Umudu yüksek kişiler planları yürümediği takdirde, proaktif biçimde oluşturdukları diğer planlarını uygulamaya alabilmektedirler (Uğurlu Kara ve Aydoğan, 2017). Umudunu yitirmiş kişilerde ise motivasyonda azalma, zorluklar karşısında yenik düşme, depresyon düzeyinde artma, başarısızlık karşısında çaresizlik, mutsuzluk ve kararsızlık görülmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014, s.30).

Kaya ve Zerenler (2014, s.30) umudun insana yaşam enerjisi verdiğini ve bu enerjinin istek ve güdüyü tetikleyerek kişiyi geleceği için çabalamaya yönelttiğini belirtmektedirler.




**Şekil 3: Psikolojik Sermaye Boyutları**

**Kaynak:** Kaya, D., & Zerenler, M. (2014). *Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*. Nobel: Ankara. s.26.

### 1.3. İŞ STRESİ

Stres, herkesin sıkça kullandığı ve aynı zamanda birçok kişinin yaşadığı psikolojik bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Stres sözcüğü farklı disiplinlerde farklı anlamlarda kullanılmıştır. Bu araştırmada stresin yönetim psikolojisindeki tanımı önemli olmaktadır. Stres terimi için psikolojinin kendi içerisinde de birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımlara göre stres; organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan, çeşitli fiziksel ve ruhsal belirtiler gösterilmesine neden olan bir durum olarak ifade edilmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Kişilerdeki baskı, biyolojik rahatsızlıklar ya da psikolojik

gerginliklerin nedeni olan stres, hayatın içindeki kalıcı ögelerden biri olarak değer görmektedir. (Gök, 2009, s.432).

Strese neden olan çok sayıda faktör bulunmaktadır. Kişinin fizyolojik ve psikolojik dengesini etkileyen her unsur bir stres kaynağı olarak ele alınabilmektedir. Bu doğrultuda, kişinin iş çevresi ve iş dışındaki çevresi birbirini etkileyerek stres oluşumuna neden olabilmektedir. Kısacası stres yaratan faktörler, kişinin iş hayatı dışındaki genel çevre unsurlarından ve çalışma hayatının kalitesinden de kaynaklanabilmektedir (Bingöl ve Naktiyok, 2001). Bunun yanında iş stresi denildiğinde, stres kaynaklarının işle ilgili faktörler veya işle ilgili faktörlerin iş dışı faktörlerle etkileşimi tarafından ortaya çıktığı (örneğin, iş dışı rollerle iş rollerinin çatışması durumunda olduğu gibi) düşünülmektedir (Ünsal, 2009, s.346).

İş stresi, işin gerektirdikleri ile çalışanın ihtiyaçları veya kaynakları, yetenekleri eşleşmediği sürece ortaya çıkmakta; zararlı olan fiziksel ve duygusal tepkilere neden olmaktadır. İş stresine verilen tepki, nesnel ve bireysel olarak gözlenebilen bir olgudur ve iş ortamındaki stresli olayların çokluğu, çalışma koşulları ve bireysel özelliklerden etkilenir. Algılanan stres düzeyi ise daha çok bireysel özelliklerden etkilenebilmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002; Erşan, Yıldırım, Doğan ve Doğan, 2013). İş stresi, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ile ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla iş stresi, işin çalışan üzerinde oluşturduğu baskı olarak tanımlanabilmektedir (Akça, 2008, s.116). Verimliliğin düşmesine, performansın azalmasına, işe, örgüte ve çalışanlara olan ilginin azalmasına, sağlık sorunlarına, iş kazalarına, alkol ve madde kullanımına, kasıtlı yıkıcı davranışlara ve sorumluluğun kaybedilmesine neden olabilmektedir. İşte yaşanan stresin; iş tatminsizliği, devamsızlık, örgütsel bağlılığın azalması, sağlık bakım kalitesinin düşmesi ve işten ayrılma davranışı gibi önemli sonuçlarla ilişkili olduğu belirtilmektedir (Atan ve Tekingündüz, 2014).

İş ortamı strese en elverişli ortamlardan biri olarak ele alınmaktadır. Bir işyerinde işin kendisi, kişiden çok fazla şey ya da çok az şey istenmesi strese yol açabilmektedir. Çok fazla ya da az iş, çalışılan ortamın aşırı sıcak veya aşırı soğuk olması, gürültü, loş veya fazla ışık, çok az sorumluluk veya çok fazla sorumluluk, aşırı veya az denetim insanlarda strese neden olabilmektedir. Tüm bu olası nedenlere kişiler farklı tepkiler gösterebilmektedirler. Yaşanan stresli olayların sıklığı ve yoğunluğu hem iş yerinin koşulları, hem de çalışanın kişiliğinin etkileşimi ile ilgili olmaktadır. Stresli olaylar bazı iş ortamlarında diğerlerine göre daha fazlayken, bazı çalışanlarda da diğerlerine göre daha yoğun yaşanmaktadır. Buradan da anlaşılacağı üzere strese verilen tepkilerde bireysel farklılıklar ön plana çıkmaktadır. Örneğin;

aynı mesleği icra eden kişilerin stresli bir durum karşısında aynı tepkiyi vermesi beklenemez. Yüksek başarı güdüsüne sahip olan bir kişi için işle ilgili gerilimler onun başarı güdüsünü arttırırken, bir diğer kişi için bu durum başa çıkabilme yetersizliği olarak algılanıp kişinin stres duymasına neden olabilmektedir. Kısaca stres duymada bireysel farklılıklar önemli bir olgu olmaktadır (Batıgün ve Şahin, 2006; Aytaç, 2009).

Literatürde iş stresinin, çalışan üzerindeki negatif etkilerinin yanı sıra pozitif etkilerinin de olabileceği yönünde yaklaşımlar bulunmaktadır. Belirli bir düzeye kadar yaşanan iş stresi; çalışana enerji verebilmekte, çalışan için uyarıcı nitelikte olabilmekte ve çalışan üzerinde olumlu sonuçlar yaratabilmektedir. Organizma tarafından kabul edilebilir düzeydeki stres ise; çalışanların amaçlarına ulaşmaları için teşvik edici olabilmekte ve çalışanları motive ederek başarılarını ve performanslarını arttırabilmektedir (Gök, 2009, s.431). Balcı'ya (2000) göre; aşırı stresli durumlar kaçınılmaz şekilde kişiye zarar verebiliyorken, orta düzeyde stres çoğu zaman faydalı amaçlara hizmet edebilmektedir. Hatta başarı elde edebilmek, psikolojik büyümenin sağlanması ve yeni becerilerin kazanılması için böylesi bir stresin gerekli olduğu da belirtilmektedir. Ancak aşırı stres çevre ile anormal derecede ilgisizlik, duygusuzluk ve kayıtsızlığa, sinir bozukluğuna, çeşitli hastalıklara, performans düşüklüğüne ve örgütten psikolojik ve fiziksel olarak geri çekilmeye neden olabilmektedir (Steers,1991).

Yapılan araştırmalar, iş stresinin yoğun olarak yaşanmasıyla çalışanların verimliliği arasında yakın bir ilişki olduğunu da ortaya çıkarmaktadır. İşten kaynaklı talepleri karşılamakta güçlük çeken çalışanlar yaşadıkları iş stresi sonucunda, yaptıkları işlere ve işyerlerine karşı zamanla olumsuz duygular geliştirebilmektedirler. Bir süre sonra bu olumsuz duygular; çalışanların iş tatminini, örgütsel bağlılığını, örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltacak seviyeye getirebilmektedir (Yenihan, Öner ve Çiftyıldız, 2014). Dolayısıyla örgütsel ve kişisel verimliliği arttırmak için iş stresi yoğunluğunun kontrol altında tutulması gerekmektedir. Çünkü iş stresini yoğun bir şekilde yaşayan çalışanlar; duygusal açıdan gergin, başkalarıyla anlaşamayan ve uyumsuz kişilik özellikleri sergileyen kişiler olabilmektedirler. Diğer taraftan iş stresi, doğrudan ya da dolaylı olarak iş görme maliyetini yükseltmekte ve çalışanların ve iş yaşamının niteliğini düşürebilmektedir (Soysal, 2009).

Günümüzün rekabetçi iş ortamında ekonomik koşulların ağırlaşmasıyla da birlikte, çalışanların performansıyla ilgili beklentiler her geçen gün daha da artmaktadır. Çalışanlar zamanlarının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirdikleri gibi, mesai saatleri dışındaki zamanlarında da, işleriyle ilgili var olan olumsuzlukları ve problemleri düşünebilmektedirler.

Yapılan araştırmalardan yola çıkılarak, bu durumun bir süre sonra "kronik strese" yol açması kaçınılmaz görünmektedir (Aytaç, 2009, s.8). Bunun yanında, çalışanların zamanlarının büyük bir kısmında işte olmaları veya işle ilgili etkinliklerde yer almaları iş stresinin günlük yaşamda olmazsa olmaz bir yer kaplamasına neden olmuştur (Gök, 2009, s.432).

### 1.3.1. İŞ STRESİNİN KAYNAKLARI

İş ortamındaki strese birden fazla durum neden olabilmektedir. Rekabet ortamının, belirsiz ve ucu açık konuların varlığı ile karışıklığın çoğunlukta olduğu ortamlarda işin stresini de arttırdığı gözlemlenmiştir (Eren, 2015, s.291). Her insanın strese gösterdiği tolerans farklı olmasına rağmen, yapılan birçok araştırma, işyerinde stres yaratan faktörlerin çoğunun ortak olduğunu göstermektedir (Aytaç, 2009, s.8). İş stresinin kaynakları, birden fazla yazarın farklı yorumları tarafından değerlendirilmiştir. Bazıları için bu durum; örgütsel yapısı, çalışılan yerdeki fiziki şartlar, işin yapısı ve örgütteki kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerinden doğmakta iken, bazıları içinse stres nedenleri, dış çevre, ekonomik, sosyal ve çalışma yaşamı ile bireyin yapısından kaynaklanmaktadır (Soysal, 2009, s.209). Luthan (1995, s.301) iş stresini; örgüt politikaları ve stratejileri, örgütsel yapı, örgütün yapısı ile fiziki koşullar olarak ele almıştır.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde iş stresi kaynakları (Keser, 2014, s.50);

1. İş ortamından kaynaklanan
2. Çalıştığı kurumun yapısından kaynaklanan
3. Kişinin kendisinden kaynaklanan
4. Güncel gelişmelerden kaynaklanan iş stresi kaynakları olarak dört grupta ele alınabilmektedir.

#### 1.3.1.1. İş Ortamından Kaynaklanan İş Stresi Kaynakları

Kişiler günlük yaşamlarının büyük bir kısmını işte geçirmektedirler. Kişinin, iş ortamında rahat olmaması stresi ortaya çıkaran bir durum olmaktadır. Çalışma ortamından dolayı ortaya çıkan bu stresin kaynakları; rol çatışmaları ve belirsizliği, fiziki çevre, vardiyalı çalışma unsuru, alışılagelmiş yani olağan çalışma ile fazla iş yükü olarak açıklanabilmektedir (Keser, 2014, s.500).

Rol çatışması ve belirsizliği, kişinin stresini arttırmada önemli faktörlerden olmuştur. Rol çatışması; bir çalışandan, birbirleriyle çelişen iki veya daha fazla rolü yerine getirmesinin

istenmesiyle, kaynakların az olması neticesinde beliren durum olmaktadır (Tolay Sabuncuoğlu, 2008, s.35).

Rol belirsizliği ise, çalışanın kendisine verilen görev ya da görevlerde istenen performansı için gerekli bilgiden eksik kalması durumunda ortaya çıkmaktadır. İşi için hangi yeteneklere sahip olup, nelere olmadığını bilmemesi; işle ilgili açık, net ve planlı hedeflerine ulaşmasında gereken imkanın yetersiz olması; işe mahsus sorumluluklarını bilmemesi; çalışılan işle kendisinden beklenenin neler olduğunu kesin olarak bilmemesi rol belirsizliğini artıran unsurlardan olmaktadır (Ceylan ve Ulutürk, 2006, s.48). Yöneticinin, çalışandan çelişen ve uyumsuz beklentilerde bulunması, aynı çalışana birden fazla yöneticinin çakışan rol davranışlarını içeren taleplerde bulunması, çalışanın yerine getirmesi gereken rollerden bir tercih yapamaması gibi durumlar çalışanda rol çatışması doğurabilmektedir. Tüm bunların yanında, çalışana üstlenebileceğinin üzerinde aşırı rol yüklenmesi de, onu rol çatışmasına itmektedir (Soysal, 2009, s.25).

Genellikle işe yeni başlayan kişiler, işte rollerinin belirsizliğinden veya ne yapmaları gerektiğini bilmemelerinden, iş arkadaşlarının olumsuz tavırları ile karşılaşırlarsa, strese maruz kalabilmektedirler (Cam, 2004, s.4). Bu tür belirsizliklerin hakim olduğu durumlarda iş stresi düzeyi yükselmektedir.

İşteki dış çevre koşullarından; hava şartları, aydınlatma, gürültü gibi faktörler çalışan sağlığı üzerinde etkili olabilmektedir. Kişilerin bulundukları ortam, kendilerinin fizyolojik ve psikolojik durumlarını etkileyebilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2010, s.381). Dış çevrenin kötü olması, kişilerin iş stresini arttırabilmektedir (Keser, 2009, s.108).

Vardiyalı çalışma sisteminde, çalışılan saatlerin düzenli olmaması insan metabolizmasının düzenini bozması gibi durumlar kişinin bu düzene kolaylıkla alışamamasına neden olmaktadır. Bu çalışma düzeni de çalışanın iş stresi yaşamasına neden olmaktadır (Saldamlı, 2008, s.143).

Vardiyalı çalışma sistemiyle çalışanlar, uyku problemleri yaşayabilmekte ve bundan dolayı fiziksel ve ruhsal olarak bu durumdan etkilenebilmektedirler. Çalışma saatlerinin çalışanların sağlıkları üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmaların bulgularına göre vardiyalı çalışma; bireyin vücut sıcaklığını, metabolizmasını, kan şekerini ve motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir (Yılmaz ve Ekici, 2006, s.36). Vardiyalı çalışma düzeni insan beyninin doğal ritmini bozduğundan bu ritim bozukluğu; uyku problemlerine, bazı hastalıklara karşı

vücudun dirençsiz kalmasına, sürekli olarak yorgunluk hissedilmesine, stres ve depresyona neden olabilmektedir. Devamlı olarak gece vardiyasında çalışanların kendilerini zamanla yalnız hissetmeye başladıkları, bağışıklık ve sindirim sistemlerinin bozulduğu, soğuk algınlığı, grip gibi hastalıklara daha kolay yakalandıkları belirlenmiştir. Gece vardiyaları (tehlikeli bir iş ortamında çalışılıyorsa) dikkatin dağılması veya uyuklamalar gibi nedenlerle iş kazalarının artışına neden olabilmektedir. Dolayısıyla gündüz uyumama, zorlanarak çalışma üretilen işin verimliliğini ve kalitesini azaltırken yarattığı stres, çalışanın iş kazası geçirme ve sağlık tehlikesi riskini arttırmaktadır. Vardiyalı çalışma sisteminin kişilerin psikolojik ve sosyal dengelerini de bozabildiği araştırmalarda belirtilmiştir (Eren, 2015, s.296; Camkurt, 2007, s.90).

Tekdüze çalışma ve monotonluk bir diğer iş stresi kaynağı olmaktadır. Sürekli aynı ve alışılmış biçimde çalışan kişi monoton ve tekdüze bir çalışma içinde bulunmaktadır. Motonon çalışma kişinin yaptığı işten sıkılmasına, bıkkınlığa ve yılgınlığa neden olmaktadır. Aynı işi sürekli olarak tekrarlamak kişinin işe katkısını sınırlandırmaktadır (Yüksel, 2004, s.55).

Öte yandan, yapılan işin monoton bir şekilde devam etmesi ve kişinin kendisini işin süreçlerine dahil edememesi, kişide bir süre sonra yabancılaşma duygusu da oluşturacaktır ve bu durum da kişide yaygın bir stres kaynağı oluşturmaktadır. Monotonluğun çalışan üzerindeki etkileri; umutsuzluk, sıkıntı, gerilim, stres, ilgisizlik, pasif direnme, saldırganlık gibi ileri derecede psikolojik ve sosyal bozukluklar olarak görülmektedir (Eren, 2015, s.296). Yapılan araştırmalarda, monoton bir iş yapıyor olmanın, uzun çalışma saatleriyle çalışmaktan ve fazla iş yüküne sahip olmaktan daha çok iş stresine neden olduğu ortaya çıkmıştır (Yamuç ve Türker, 2015, s.397).

Aşırı iş yükü veya düşük iş yükü de iş stresine neden olan kaynaklardan olmaktadır. İş yükü; kişiye, çalıştığı yerde yüklenen işin normalden fazla olduğuna dair hissettiği algı olarak tanımlanmaktadır (Keser, 2006, s.105). Aşırı iş yükü, kişinin mesai saatlerinde ve yeteneklerini kullanarak yapabileceğinden daha fazla bir işten sorumlu olması olarak tanımlanabilmektedir (Yüksel, 2003, s.215). Aşırı iş yükünün çalışanın iş stresi yaşamasına neden olabileceği gibi çalışanın yaptığı işin az olması da bir diğer stres yaratan kaynak olmaktadır. Çalışanın iş ortamında yapacak çok fazla işinin olmaması çalışanda yetersizlik duygusuna neden olmakta ve çok fazla boş zamanının olması da sıkılmasına neden olmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2010, s.381). Yapılan işin niteliklerinin çalışanın zeka ve becerilerinin altında kalması, can sıkıntısı ve kayıtsızlığı beraberinde getirmektedir (Yamuç ve Türker, 2015, s.396).

Tüm bunların yanında; zaman baskısı, uzun çalışma saatleri de iş stresine neden olan kaynaklar arasında gösterilebilmektedir (Soysal, 2009; Yamuç ve Türker, 2015).

#### 1.3.1.2. Çalışılan Kurumun Yapısal Özelliklerinden Kaynaklanan İş Stresi Kaynakları

Çalışılan kurumun yapısı, çalışanın iş stresi yaşamasındaki etkenlerden biri olmaktadır. Güçlü bir hiyerarşik düzenin kurulu olduğu örgütlerde, çalışanların şirketle ilgili kararlarda söz hakkı olmaması durumu bulunmaktadır. Bunun yanında çalışan attığı her adımın yöneticileri tarafından takip edildiğini düşünmektedir. Hiyerarşi kültürüyle yönetilen örgütlerde, ast-üst ilişkileri keskin bir şekilde yaşanmaktadır ve çalışanların yakından takibi söz konusu olmaktadır (Gümüştekin ve Emet, 2010, s.382-383).

Katı bir yönetim şekli, astların alınan kararlara katılmaması, çalışanlara sunulan gelişim olanaklarının yetersiz olması, yönetime odaklı, kuralların baskın olduğu bir örgüt yapısı, dağıtım adaletinin olmaması, departmanlar arasında iletişim sıkıntılarının yaşanması veya departmanların tamamen birbirlerinden kopuk olması gibi sorunlar kurumun yapısal özelliklerinden kaynaklı yaşanan sorunların başında gelmektedir (Luthans, 1995, s.301; Güçlü, 2001, s. 99; Saldamlı, 2008, s.141).

Çalışan kişi için aldığı ücretin yetersiz olması en önemli iş stresi kaynaklarından biri olarak belirtilmektedir. Kişilerin hem kendi hem de ailevi ihtiyaç ve isteklerini karşılayıp hayatlarını idame ettirebilmeleri için kazanç sağlamaları gerekmektedir. Bu nedenle asgari yaşam şartlarını sürdürebilmek açısından ücret, çalışanlar için her zaman ilk sırada yer almaktadır. Dolayısıyla ücret stresin oluşmasında güçlü bir etken olmaktadır. Özellikle hak ettiğini alamama düşüncesi, benzer pozisyonlar için diğer örgütlerde daha yüksek ücretlerin verilmesi veya çalışanın aldığı ücretin ihtiyaçlarını karşılamaya yetmemesi çalışanlar için önemli bir iş stresi kaynağı olmaktadır (Yamuç ve Türker, 2015, s.397).

Diğer yandan, iş stresinin kurumun yapısından kaynaklanan sıkıntıları, insan kaynağı göz ardı edilerek gerçekleştirilen eylemlerden ileri gelmektedir. Bu da bir kez daha örgütler için insan kaynağının değerini ortaya koymaktadır. Bu gibi durumlarda çalışanlar örgütle ilgili alınan kararlarda ve örgütsel olarak yapılan faaliyetlerde görev almamaktadırlar. Çalışana güven duyulmamaktadır (Keser, 2014, s.51).

Çalışılan örgütteki değerlendirmelerin nesnel ölçütler ile yapıldığı konusunda şüphelerin olması, başarı değerleme standartlarının uygunsuzluğu, terfi olanağının olmaması, yetersiz olması veya terfide sübjektif tutumların yer alması, hızlı terfi, hırs ve başarı arzusunun engellenmesi gibi etkenler çalışanlar için stres kaynağı olabilmektedir. Bunun yanında çalışanların değerlendirme sistemini anlayamaması veya bu sisteme inanmaması ve sistem hakkında yeterince bilgilendirilmemeleri de stres nedenleri olarak görülebilmektedir (Soysal, 2009, s.23; Çiftçi, 2007, s.193).

Günümüzde, özellikle büyükşehirlerde yaşayan kişiler için, en önemli iş stresi kaynaklarından biri de kişinin yaşadığı ev ile işi arasındaki mesafesinin uzun olmasıdır. Yolda geçirilen sürenin uzaması çalışanın başarısını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Eren, 2015, s.296).

#### 1.3.1.3. Kişinin Kendisinden Kaynaklanan İş Stresi Kaynakları

İş yaşamında stres, çalışanın kendisinden de kaynaklanabilmektedir. Çalışanın kendisinden kaynaklanan iş stresi kaynakları daha çok çalışanın bedensel, psikolojik ve kişisel durumuyla ilgili olabilmektedir. Çalışanın kişiliği ve duygusal yapısı, biyolojik yapısı, yüksek tansiyonu, aile sorunları, yaşam standartları ve alışkanlıkları, ekonomik sıkıntıları, orta ve ileri yaş dönemi bunalımları, hayal kırıklığı yaşama anları gibi faktörler çalışanın kendisinden kaynaklanan iş stresi kaynakları arasında sayılabilmektedir (Eren, 2015, s.294).

Çalışanın kendisinden kaynaklanan iş stresi kaynaklarına bakılacak olursa, kişi-iş uyumsuzluğu başta gelen kaynak olmaktadır. Kişi-iş uyumu; kişinin becerileri, yetenekleri, ilgileri ve kişiliğinin yaptığı işin gereklerine uygun olmasına karşılık gelir. Kişi-iş uyumsuzluğu; tarafından algılanan uyumsuzluktur ve stres ya da gerilim gibi negatif psikolojik, fizyolojik ve davranışsal sonuçlara yol açabilmektedir. Bir çalışan tarafından algılanan uyumsuzluk ne derece fazlaysa, o kişinin yaşayacağı stres de o derece yoğun olmaktadır (Ünsal, 2009, s.352-353). Bu uyumsuzluğun nedenleri farklılaşabilmektedir. Kişinin eğitim, bilgi ve tecrübesine uygun bir iş bulamamış olması durumunda herhangi bir işte çalışmaya başlaması kişi-iş uyumsuzluğuna neden olabileceği gibi, başladığı kurumda yanlış bir pozisyonda görevlendirilmesi de kişi-iş uyumsuzluğuna yol açabilmektedir (Keser, 2009, s.109).

Çalışanın kişilik özelliği de bir diğer iş stresi kaynağı olarak belirtilmiştir. Yapılan araştırmalarda bazı kişilik özelliğine sahip kişilerin strese daha yatkın olduğu saptanmıştır. Bu kişilik özellikleri A tipi, B tipi ve içedönük, dışadönük kişilik özellikleri olarak

gruplanabilmektedir. A tipi kişilik özelliğinde olan kişiler sabırsız ve çok fazla işe dönük olmaktadırlar. Kolay beğenmeyip mükemmelci olmakta, etraflarındaki olaylar ve insanlardan etkilenip çabucak yüksek moral ve coşkuya ya da korkuya kapılarak hareket edebilmektedirler. Sürekli zamanla yarışmakta ve başarı odaklı olmaktadırlar. Hızlı çalışıp hızlı konuşmakta, aynı zamanda birçok işi birlikte yapmaya çalışmaktadırlar. Sempatik sistemleri çok çabuk uyarılmakta ve hemen harekete geçmektedirler. Tüm bu özelliklerinden dolayı A tipi kişiliğe sahip çalışanlar iş stresine daha yatkın olmaktadırlar. Böylelikle de kalp-damar hastalıklarına, ruhsal depresyonlara, psikolojik kökenli uykusuzluk gibi rahatsızlıklara yakalanma riskleri daha fazla olmaktadır. B tipi kişilik özelliğine sahip kişiler ise daha sakin, uysal, daha az rekabetçi ve daha az saldırgan olmaktadırlar. Bu kişilik özelliğine sahip çalışanlar iş stresine daha dayanıklı olmakta ve stresin insan vücudunda oluşturduğu tahribatlardan A tipi kişiliklere oranla daha az etkilenmektedirler (Eren, 2015, s.394; Durna, 2004, s.199; Batıgün ve Şahin, 2006, s.33).

Bununla birlikte, içedönük/dışadönük kişilik özelliklerinin de önemli iş stresi kaynaklarından olduğu belirtilmektedir. İçedönük kişilik özelliğine sahip olan çalışanlar; kendilerini saklayan, sakin, mesafeli, iletişim becerileri düşük, yalnız çalışmayı tercih eden çalışanlar olurken; dışadönük kişilik yapısına sahip çalışanlar; cana yakın, yüksek iletişim becerisine sahip, enerjisi yüksek, heyecan arayan, dinamik ve baskın karakterli çalışanlar olmaktadırlar (Yelboğa, 2006, s.199). İçedönük çalışanlar için dışarıdan gelen uyaranlar iş stresine daha fazla neden olabilirken; dışadönük çalışanlar için bu durum istemiş oldukları bir durumdur. Bu nedenle de kendileri için herhangi bir iş stresine neden olmamaktadır (Telman ve Ünsal, 2004, s.62).

Kişilik özelliklerinin yanında; kişinin aile yaşamı ile iş yaşamının etkileşimi, cinsiyet, ailede yaşanan anlaşmazlıklar, iş-aile rollerinin karışması ve iş değerleri ile aile değerleri arasındaki farklılıklar (Cleveland ve diğerlerinden aktaran Gök, 2009, s.435), kişinin yaşadığı maddi sıkıntılar ve yaşam tarzı kişinin iş stresi yaşamasına neden olabilmektedir (Eren, 2015, s.294).

#### 1.3.1.4. Güncel Gelişmelerden Kaynaklanan İş Stresi Kaynakları

İş ortamı, çalışılan kurumun yapısı, kişinin kendisinden kaynaklanan iş stresi kaynakları, geleneksel iş stresi kaynakları olarak ifade edilmektedirler (Keser, 2014, s.52). Tüm bunların yanında; teknolojik gelişmeler, işyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve iş güvencesizliği güncel iş stresi kaynakları adı altında toplanmıştır.

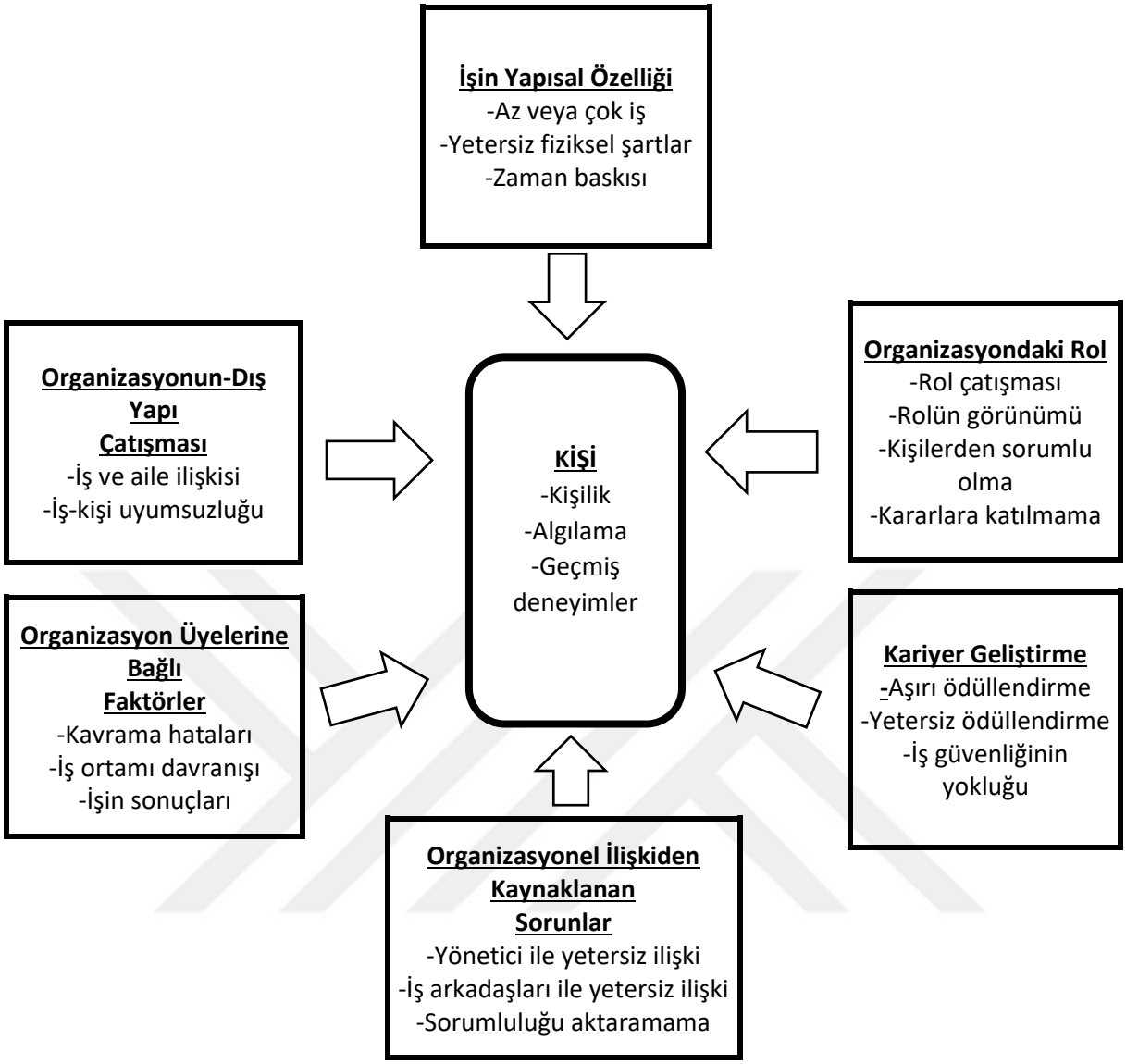
Günümüzde teknolojik gelişmeler strese neden olabilmektedir. Teknolojik değişimler kişilerin kontrol altına almakta zorlandıkları önemli bir sorun halini almaktadır. Bu değişimlerle birlikte iş yaşamı, kişilerin kendi kontrolleri altında olmaktan çıkıp dış koşulların zorlamasıyla kişilerde yoğun iş stresinin oluşmasına yol açmaktadır (Eren, 2015, s.301). Sürekli değişen yapıda çalışanlar hızlı bir şekilde yeniliklere ayak uydurmak zorunda kalmaktadırlar. Teknolojik gelişme ve yeniliklere ayak uyduramayan kişiler, işlerini kaybetme endişesi yaşamakta ve bu kaygı da iş stresine dönüşmektedir. Teknolojik gelişmelere ayak uyduramayan çalışanların işlerinde yükselme ve ilerleme şansı zayıflamaktadır. Bu durum da çalışan tarafından iş stresinin yoğun bir şekilde yaşanmasına neden olmaktadır (Keser, 2014, s.52). Teknolojinin hızlı bir şekilde değişmesi ve bunun sonucunda çalışma hayatında insanın yerine teknolojinin getirmiş olduğu ürünlerin ikame edilmeye başlanması işsizlik problemi gibi önemli bir sorunu da beraberinde getirmiştir. Özellikle teknolojinin vasıflı iş gücü gerektirmesi, beden işçilerinin iş bulma imkanlarını büyük ölçüde zayıflatmaktadır. Bütün bu gelişmeler, çalışanlar için bugün ve gelecekte artan bir hızla potansiyel birer iş stresi kaynağı olmaktadırlar (Soysal, 2009, s.26).

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) de iş stresine yol açan çağımızın önemli sorunlarından biri olmuştur. Mobbing, belli bir işyerinde çalışanlar arasında benzer tipte, uzun dönemli, düşmanca ve saldırgan davranışlar olarak tanımlanabilmektedir (Leymann'dan aktaran Tınaz, 2006, s.8). Mobbing, çalışanlara işyerinde; üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir. Çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda, çalışanların birbirlerini rahatsız ve huzursuz edici davranışlarda bulunup taciz etmeleri, birbirlerine kötü davranmaları anlamında kullanılmaktadır. Dolayısıyla çalışanların kişilerarası psikolojik şiddet uygulamaları söz konusu olmaktadır. Bu durum da örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olmakla birlikte mobbing uygulanan çalışanların yoğun bir şekilde iş stresi yaşamalarına sebebiyet vermektedir (Tınaz, 2006, s.9).

Son olarak iş güvencesizliği, artan işsizlik oranlarına ve kurumların ekonomik durumlarına bakılarak iş stresi kaynakları içerisinde önemli bir yer kaplamaktadır. Teknolojik gelişmelerin hızlı bir şekilde ilerlemesi ve insanların yapacağı işleri makinelerin yapmaya başlaması özellikle beden gücüyle çalışan kişilerde işsiz kalma endişesi yaratmaktadır (Soysal, 2009, s.26).

İş güvencesizliği, tehdit altındaki bir iş durumunda istenen devamlılığı sürdürmede algılanan güçsüzlük olarak tanımlanmaktadır (Seçer, 2009, s.308). Artan rekabet ortamında rakipleri ile mücadele eden kurumlar, çalışandan esnek iş yaşamı talep etmektedirler ve çalışanların belirsizliklerle karşılaştıkları birçok uygulamayı da hayata geçirebilmektedirler. Ödünç iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma, kısa süreli çalışma gibi modeller çalışanların iş hayatında iş güvencelerini her geçen gün zayıflatan uygulamalar olmaktadırlar (Türk ve Çakır, 2006, s.37).

Yaşanan ekonomik krizler sonucu, kapanan işyerlerinin sayısı ve işten çıkarmaların artmasıyla birlikte pek çok çalışan işsizlik tehlikesi ve iş güvencesizliğiyle karşı karşıya kalmaktadır (Çakır, 2007, s.117). İş güvencesizliği, kişinin işsiz kalacağına yönelik bir algı olarak da düşünülebilmektedir. Kişinin işini kaybetme endişesi, iş güvencesizliği algısını kuvvetlendirmektedir. Bunun yanında yoğun işten çıkarmaların yaşandığı kurumlarda geride kalanlar da işten çıkarılma korkusu yaşamaktadırlar. Geride kalan bu çalışanlar işten çıkarılan kişilerin de işlerini yapmak zorunda kaldıklarından dolayı iş yükleri de eş zamanlı olarak artmaktadır. Bu durumlar çalışanların psikolojik olarak olumsuz etkilenmelerine ve iş stresi yaşamalarına neden olmaktadır (Şentutan, 2005, s.85).




**Şekil 4: Örgütsel Stres Kaynakları**

**Kaynak:** Yıldırım, Y. (2010). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. s.30

Literatür taramasında da görüldüğü gibi -günümüz dünyasındaki iş gerekliliklerinden kaynaklı- iş stresinin, çalışanların hem iş hem özel yaşamındaki etkileri dolayısıyla İnsan Kaynakları Uygulamalarında ele alınması, aynı zamanda örgütler için öncelikli konulardan biri olması kaçınılmaz olmaktadır.

## 1.4. YAŞAM KALİTESİ KAVRAMI VE GÖSTERGELERİ

### 1.4.1. YAŞAM KALİTESİ

Yaşam kalitesinin, günümüzde tüm bilimler açısından kabul görecek tek bir tanımı bulunmamaktadır (Bilir, Özcebe, Vazioğlu, Aslan, Subaşı ve Telatar, 2005, s.663). Ancak tüm tanımlardaki ortak nokta insan faktörü ve onun öznel değerlendirme sistemi olmuştur.

Yaşam kalitesi üzerine yapılan tanımlardan biri; kişinin yaşadığı kültür ve değer sistemleri çerçevesinde; amaçları, beklentileri, standartları ve ilgileri ile ilişkili olarak yaşamdaki pozisyonunu algılaması şeklinde olmuştur (Eser, 2006). Yaşam kalitesi, genel bir iyilik hali olmasının yanında bir çeşit memnuniyeti belirtmektedir (Şenol ve Türkay, 2006). Yaşam kalitesi kavramı ilk kez 1960'larda politik kararların alınmasında gündeme gelmiştir. Bu amaçla kullanılmasının nedeni gelirin, eğitimin, sağlığın ve barınmanın yaşam kalitesi ile yakından ilişkili olmasıdır. Ekonomistler de yaşam kalitesi kavramına değinmişlerdir ve bu kavramı ilk kez Gayri Safi Milli Hasıla'nın hesaplanmasında bir gösterge olarak kullanmışlardır (Saka, Fidan ve Yıldırım, 2006).

Yaşam kalitesi, kişisel iyi olma durumunun bir anlatımı olarak gösterilebilmektedir. Öznel bir doyumu ifade etmektedir. Yaşam kalitesi aile, iş yaşamı ve sosyo-ekonomik koşulları içermekte olup; kişinin beklentileri, hedefleri, hayalleri ve umutları ile gerçekler arasındaki farklılığı içermektedir. Dünya Sağlık Örgütü, 1996 yılında, yaşam kalitesini 'kişilerin içinde yaşadıkları kültür ve değerler sistemindeki kendi yaşam algıları' olarak tanımlamıştır (Pınar, Algier, Çolak ve Ayhan, 2008).

Yaşam kalitesi genel anlamda kişinin fiziksel, psikolojik ve sosyal iyilik hali olarak da ifade edilmektedir. Kişinin algılamaları ile yakından ilişkilidir. Bu bağlamda sosyokültürel bir özellik taşıdığı söylenebilmektedir (Ersoy vd., 2005, s.380). Kişinin yaşam kalitesine ilişkin değerlendirmeleri, kişinin yaşamı algılayışında ve yorumlayışında geliştirdiği bir dünya görüşünü ifade etmektedir (Görgün Baran, 2008, s.91).

Yaşam kalitesi; kişinin fiziksel işlevlerini, ruhsal durumunu, aile içindeki ve dışındaki toplumsal ilişkilerini, çevreden etkilenmişlik düzeylerini kapsamakta ve bu durumun kişinin işlevselliğini ne derece etkilediğini göstermektedir. Yaşam kalitesi kavramı çok boyutludur ve zaman içinde değişiklik gösterebilmektedir. Ayrıca kişinin beklentileri ve yaşantısıyla ilişkili bir kavram olmakta ve bu nedenle objektif olarak ölçülmesi zor olmaktadır (Carr, Gibson ve Robinson, 2001).

Yaşam kalitesi birden çok bileşenden oluşmaktadır. Sağlık ve eğitim hizmetlerinden yararlanma, yeterli beslenme ve korunma, sağlıklı çevre, hak, fırsat ve cinsiyet eşitliği, günlük yaşama katılma, saygınlık ve güvenlik bu bileşenler arasında sayılabilmektedir. Bu bileşenlerden birinin bile eksik olması kişinin kaliteli yaşam sürdürme duygusunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Yaşam kalitesinin toplamı ya da ortalaması alınamamakta, bu nedenle ölçümü zor bir değişken olmaktadır (Kılıçarslan, 2008).

Diğer yandan, çalışma hayatında karşılaşılan koşullar; çalışanların sağlığını, huzurunu ve performansını etkileyebilmektedir. Bu nedenle; işyerinin çalışma koşulları çalışanların yaşam kalitesi üzerinde oldukça etkili ve önemli olmaktadır (Tınar, 1996, s.125). Çalışanların algıladıkları yaşam kalitesi, örgütsel sonuçları bakımından da önemlidir. Algılanan yaşam kalitesi örgütün etkililiğinde belirleyici rol oynamaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001, s.554).

İş ve meslek yaşamı da yaşam kalitesini etkileyebilmektedir. Çeşitli mesleklerde çalışanlar, yaptıkları işler nedeniyle ruhsal olarak etkilenebilmekte ve bu durum yaşam kalitelerine yansıyabilmektedir. İş stresi, işin doğasından kaynaklanan stres, tükenme, depresyon, ikincil travmatik stres, kronik yorgunluk veya mesleki tatmin kişilerin yaşam kalitelerini etkileyen faktörlerden olmuştur (Özgüven ve Haran, 2000; Yeşil, Erkoç ve Hamzaoğlu, 2008).

### 1.4.2. YAŞAM KALİTESİNİN GÖSTERGELERİ

Yapılan tanımlamalarda yaşam kalitesinden genel olarak "kişinin, yaşamı ile ilgili subjektif algısı" olarak bahsedilse de yaşam kalitesi, objektif ve subjektif olmak üzere iki açıdan ele alınmaktadır (Aydıner Boylu, 2007, s.2). Objektif göstergeler; gelir, eğitim, meslek, sağlık, yaşanılan evin durumu gibi değişkenler iken; kişinin sahip olduğu bu imkanlardan duyduğu tatmin, yaşadığı doyum ise yaşam kalitesinin subjektif göstergeleri olmaktadır (Torlak ve Yavuzçehre, 2008, s.30).

Kimi araştırmacılara göre objektif göstergeler (Kaya, İpekçi Çetin ve Kuruüzüm, 2011, s. 85), kimi araştırmacılara göre ise subjektif göstergeler daha önemli olarak belirtilmektedir (Aksungur, 2009, s.12). Objektif göstergeler için de subjektif göstergeler için de evrensel bir sistem veya belirlenmiş bir standart bulunmamaktadır (Demirkaya, 2010, s. 95). Kısaca bakılacak olursa; objektif göstergeler, kişinin günlük yaşam aktivitelerini ve öz bakımını yerine getirebilmesi aynı zamanda bu durumdan doyum sağlaması ile ilgilenirken subjektif

göstergeler doğrudan yaşamla ilgili algılamalar üzerinde durmakta ve insanların kendilerini nasıl hissettikleri ile ilgilenmektedir.

Yapılan çalışmalara bakıldığında yaşam kalitesi göstergeleri; cinsiyet, yaş, medeni durum, sosyal destek, yaşanılan ev ve özellikleri, sağlık, eğitim, gelir, iş yaşamı, boş zaman aktiviteleri üzerinde odaklanmaktadır (Özmete, 2010; Torlak ve Yavuzçehre, 2008; Tüzün ve Eker, 2003).

Flanagan (1978) yaşam kalitesini 15 yön içeren 5 ana dalda sınıflandırmaktadır.

**Tablo 1**

**Flanagan'ın İnsan Yaşamındaki Önemli Alanlar Sınıflaması**

| | |
|---|---|
| **Fiziksel ve maddesel iyilik**<br>1. Maddesel iyilik hali ve finansal güvenlik<br>2. Sağlık ve kişisel güvenlik | **Kişisel gelişme ve görevleri yerine getirme**<br>1. Entellektüel gelişim<br>2. Anlama ve planlama<br>3. Mesleki rolü sürdürme<br>4. Yaratıcılık ve kendini ifade etme |
| **Diğer insanlarla ilişkiler**<br>1. Eş ile ilişkiler<br>2. Çocuk sahibi olmak ve büyütmek<br>3. Ana-baba, torun veya diğer akrabalarla ilişkiler<br>4. Arkadaşlarla ilişkiler | **Eğlence, dinlenme**<br>1. Başkaları ile sosyal ilişkiler<br>2. Pasif ve gözlemsel eğlence, dinlenme eylemleri<br>3. Aktif eğlenceye katılım |
| **Sosyal, toplumsal ilişkiler**<br>1. Diğerlerine yardım ve destek<br>2. Yerel ve idari islere katılım | |

**Kaynak:** Flanagan JC. (1978). A Research Approach to Improving our Quality of Life. *American Psychology, 33,* s.138.

### 1.4.2.1. Yaşam Kalitesinin Objektif Göstergeleri

Yaşam kalitesinin objektif göstergeleri fiziksel iyilik hali, fiziksel aktiviteleri yapmada zorlanma, fonksiyonel yetersizlik, çalışma durumu, hastalık semptomları ve sağlık durumuyla ilgili konuları içermektedir (Akyol, 1993). Özellikle yürüme, koşma, merdiven çıkma, eğilme, doğrulma gibi fiziki dayanıklılık isteyen aktiviteleri çok güçlükle yapmak ya da hiç yapamamak ayrıca kişinin öz bakımını yerine getirebilmesi ve bunların yeterli düzeyde olmasıyla ilgilenmektedir (Yapıcı, 2006, s.18; Yancar, 2005, s.26).

Kişinin bir sağlık sigortasına veya güvencesine sahip olması da yaşam kalitesinin objektif göstergelerinin önemlilerinden bir tanesi olarak ele alınmaktadır. Yapılan birçok araştırma göstermiştir ki kişinin sağlık sigortasına veya güvencesine sahip olması, yaşam kalitesini olumlu yönde etkilemektedir (Koçoğlu ve Akın, 2009, s.153; Bilir vd., 2005, s.667).

Objektif yaşam kalitesi ölçümlerinde cinsiyet ve yaşam kalitesi arasında kuvvetli bir ilişki olduğu ve bunun en belirgin örneğinin de toplumsal cinsiyet rollerinin baskın olduğu toplumlarda ortaya çıktığı görülmektedir. Toplumların kadınlara yüklediği yemek pişirme, temizlik yapma, çocuk ve diğer aile üyelerinin bakımı gibi farklı beklenti ve sorumluluklar kadınların yaşam kalitelerini erkeklere oranla oldukça aşağıya çekmektedir (Sabbah vd., 2003, s.11).

#### 1.4.2.2. Yaşam Kalitesinin Subjektif Göstergeleri

Yaşam kalitesi subjektif göstergeleri dört temel alan kapsamında değerlendirilebilmektedir.

##### 1.4.2.2.1. Psikolojik Durum

Akıl sağlığı, yaşamdan doyum alma, yararlılık, beden imgesi, anksiyete, oto kontrol, dinlenme ve meşguliyet ile ilgili durumlar, bir işi tamamlama, yaşamın anlamı, mutluluk, sosyal izolasyon, duygusal reaksiyonlar bu alanda değerlendirilmektedir (Bengi, 2012; Karahan, 2016).

Kişilerin zorunlu olarak yaptıkları işler dışında boş zamanlarında gerçekleştirdikleri faaliyetlerin; dinlenme, eğlenme ve kendini geliştirme olmak üzere üç önemli fonksiyonu bulunmaktadır. Boş zaman faaliyetleri, kişinin yaşam kalitesini artıran ve geliştiren en önemli unsurlardan olup; kişinin kendisini keşfetmesine, yenilemesine ve ortaya koyabilmesine katkı sağlamaktadır (Aydıner Boylu ve Paçacıoğlu,2016, s.144).

Depresyon, anksiyete veya kızgınlık da fiziksel hastalıklara eşlik edebilen ve kişinin işlevsel performansını, fiziksel rahatsızlık belirtilerini, sağlık algılarını ve yaşam kalitesini etkileyen, kişinin psikolojik durumundan kaynaklanan duygusal durumlardan sayılmaktadır (Fries ve Singh, 1996).

#### 1.4.2.2.2. Fiziksel Durum

Fonksiyonel yeterlilik, fiziksel hareket, yaşam aktiviteleri, iştah, yeme, uyku, cinsellik, zindelik, yorgunluk, ağrı, hastalık-sağlık algılanması, sağlıkta değişim ve tedavi ile ilgili durumlar bu alanda değerlendirilmektedir (Bengi, 2012; Karahan, 2016).

Sağlıkla ilgili kişisel (subjektif) yaşam kalitesi göstergeleri; kişinin fiziksel, psikolojik ve sosyal sağlığına yönelik öznel görüşlerinden oluşmaktadır (Aksungur, 2009, s.13; Üstündağ Gül, Zengin ve Aydın 2007, s.118). Sağlıkla ilgili yaşam kalitesi ölçümünün yapıldığı çalışmalarda çeşitli bedensel rahatsızlıkların, çabuk ilerleyen ve uzun süreli olan hastalıkların yaşam kalitesini düşürdüğü tespit edilmiştir (Memik Ağaoğlu, Coşkun, Üneri ve Karakaya, 2007, s.361; Sabbah, Drouby, Sabbah, Retel-Rude ve Mercier, 2003, s.8). Demirkıran (2012, s.41-44) tarafından yapılan çalışmada sağlıklı beslenme alışkanlıklarının yaşam kalitesini artırdığı bulunmuştur. Vural, Eler ve Atalay Güzel (2010, s.75) tarafından yapılan çalışmada ise fiziksel aktivite düzeyi ile yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmasa da; özellikle uzun süreli olan hastalıkları önlemesi dolayısıyla fiziksel aktivitenin yaşam kalitesini arttırdığı saptanmıştır.

#### 1.4.2.2.3. Sosyal ve Bireysel Durum

Kişinin eşi, varsa çocukları ya da ebeveynleri ve yakın arkadaşları ile ilişkileri, sosyal etkinlikleri, başkalarından destek görmesi, mahremiyeti, çevresince benimsenmesi, farklı organizasyonlara katılması, öğrenme durumu, kendini ve yaşamı algılama biçimi, çalışma durumu bu alanda değerlendirilmektedir (Bengi, 2012; Karahan, 2016).

Özmete (2010, s.459) tarafından yapılan çalışmada, ailede herkesin birbiri ile her şeyi açıkça konuşabilmesi ve aile içi iletişimin güçlü olması aile yaşam kalitesi açısından önemli bulunmuştur. Kişinin ailesinin yanında; arkadaşları, komşuları ve akrabaları da yaşam kalitesi açısından önemli sosyal destek sağlayıcıları olarak görülmektedir (Hollar, 2003, s.97). Arkadaş sahibi olmak ve aktivitelerde bulunmak da kişinin yaşam doyumunu, dolayısıyla yaşam kalitesini artırmaktadır (Kabasakal ve Uz Baş, 2013, s.32). Yapılan bir diğer çalışmada ise üniversitede bir öğrenci topluluğuna üye olan kişilerin yaşam kalitelerinin, herhangi bir topluluğa üye olmayan kişilerin yaşam kalitelerine oranla oldukça yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Eriş, 2012, s.9)

Geçmiş zamanlardan bu yana eğitim kişinin kişisel gelişiminde ve iş sahibi olmasında önemli bir yere sahip olmuştur. Kişinin eğitim düzeyi sahip olduğu işin niteliği üzerinde

doğrudan etkili olmaktadır. Buna bağlı olarak da genel olarak eğitim düzeyi yüksek olan kişiler daha yüksek gelirli ve nitelikli işlerde çalışırken, daha iyi sosyal olanaklara ve dolayısıyla daha yüksek yaşam kalitesine sahip olmaktadırlar. Buna karşın eğitim düzeyi düşük olan kişiler işsizlik, kötü çalışma koşulları, düşük ücret, ekonomik yoksunluk, sosyal olanaklardan yararlanamama, sürekli maddi, sosyal ve psikolojik kaygı, yetersiz beslenme gibi nedenlerle düşük yaşam kalitesine sahip olabilmektedirler (Torlak ve Yavuzçehre, 2008, s.35).

Çalışanlar günlerinin büyük bir bölümünü işte geçirmektedirler. Bu da iş yaşamının kişinin yaşam kalitesini büyük ölçüde etkilemesine yol açmaktadır. İş yaşamında karşılaşılan olumlu veya olumsuz durumlar, başarı veya başarısızlıklar, sosyal katılım veya dışlanmalar, yaşam kalitesi üzerinde doğrudan etkili olmaktadır (Kırcı Çevik ve Korkmaz, 2014; Saldamlı, 2008, s.716). Yapılan araştırmalarda, çalışanların ilgilerini çeken, hoşlarına giden, sorumluluk almaktan zevk duydukları bir işte çalışmalarının yaşamdan tatmin olma düzeylerinde artış sağladığı (Aşan ve Erenler, 2008, s.212), aynı zamanda gelir (Kılıç ve Keklik, 2012, s.156), kıdem (Aksungur, 2009, s.68) ve işyerindeki pozisyonları (Baştemur, 2006; Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2001, s.9) arttıkça iş tatminlerinin, buna bağlı olarak da yaşam kalitelerinin yükseldiği görülmektedir. Gelir, hizmet yılı ve işyerindeki pozisyon arttıkça yaşam kalitesinin artmasının; mesleki algının yanı sıra sahip olunan sosyal olanakların iyileşmesinden kaynaklandığı araştırmacılar tarafından ifade edilmektedir. Konuyla ilgili bir diğer öğe de kişinin iş sahibi olma durumudur. Uzun süreli işsiz kalma durumunun ve iş aramanın zihinsel sağlığı olumsuz etkilediği, dolayısıyla yaşam kalitesini düşürdüğü araştırmalar doğrultusunda bulunmuştur (Demiral, 2001, s.69).

Kişinin medeni durumu ile yaşam kalitesi arasında da güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan çalışmalar evli olmanın veya bir eş ile birlikte yaşamanın yaşam kalitesini önemli ölçüde arttırdığını göstermektedir (Avcı ve Pala, 2004, s.83). Bu durumun, evli veya bir eş ile birlikte olan kişilerin; birincil ve sürekli bir sosyal destek sistemine sahip olmaları, iki eş birden çalışıyorsa çift gelir nedeniyle ekonomik açıdan güçlü olmaları ve birbirlerine olan desteklerinin yalnızlık algısını ortadan kaldırmasından kaynaklanabildiği belirtilmektedir (Aydıner Boylu ve Paçacıoğlu,2016, s.140).

#### 1.4.2.2.4. Finansal/Maddi Durum

Geleceğe ilişkin güven duygusu, barınma durumu, iş güvencesi ve ev durumu bu alanda değerlendirilmektedir (Bengi, 2012; Karahan, 2016).

Yapılan araştırmalarda gelir düzeyinin; kişilerin fiziksel, duygusal, sosyal sağlıkları, iş ve sosyal yaşamdaki başarı ve doyumları, dolayısıyla yaşam kaliteleri üzerinde en önemli gösterge olduğu belirtilmektedir (Koçoğlu ve Akın, 2009, s.150; Torlak ve Yavuzçehre, 2008, s.30; Aydıner Boylu, 2007 s.117). Sosyoekonomik yönden olumsuz koşullara sahip olanların yaşam kalitesi bakımından da olumsuz özellikler sergilediği araştırma bulguları arasında yer almaktadır (Koçoğlu ve Akın, 2009, s.150). Ancak gelir, yaşam kalitesi açısından tek başına yeterli bir gösterge olmamaktadır. Çünkü gelir düzeyi yüksek olan fakat zamanı, isteği, enerjisi olmayan bir kişinin yaşam kalitesi yüksek olmayabilmektedir (Demirkıran, 2012, s.54). Yaşanılan bölgede eğitim, sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yetersiz olması, genel suç oranının yüksek olması, kişi başına düşen yeşil alanın az olması, çevre kirliliği, trafik ve kalabalık gibi sorunlar kişinin gelirinden bağımsız olarak yaşam kalitesini düşürmektedir (Demirkıran, 2012:55; Torlak ve Yavuzçehre, 2008, s.30).

## 1.5. ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK VE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR

### 1.5.1. ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK KAVRAMI

Hızla değişen ve gelişen teknoloji örgüt içerisindeki etkileşimin, paylaşımın ve iletişimin her geçen gün daha da önem kazanmasına neden olmaktadır. Bu değişimlere uyum sağlayabilmek için kurumlarda örgütsel adanmışlığın sağlanması bir gereklilik haline gelmekte, etkililik ve verimliliğin elde edilebilmesi için ise adanmışlığın sağlanması kaçınılmaz olmaktadır.

Örgütlerin günümüzün rekabet ortamında dayanma gücü, sürdürülebilirliği ve karlılığı çalışanlarının niteliğine bağlı olmaktadır. Adanma potansiyeli olan çalışanları örgüte çekmek ve adanmış çalışanları elde tutmak, rekabet avantajının en önemli kaynağı sayılmaktadır. Bundan dolayı başarılı bir işletmenin var olabilmesi için çalışanın örgütsel adanmışlığı en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Lee ve Ok, 2015, s.2).

Örgütsel adanmışlıkla ilgili olarak literatürde farklı tanımlamalar ve kavramsallaştırmalar yer almaktadır. Literatürde çoğunlukla örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık, iş tatmini, işkoliklik, ekstra rol davranışı gibi benzer kavramlarla kıyaslanmaktadır. Uluslararası yazında; işe adanmışlık, çalışmaya adanmışlık, kuruma adanmışlık gibi farklı şekillerde ifade edilmekte olup farklı boyutlar ile ele alınmıştır. Hatta bazı araştırmacılar aynı kavramların farklı isimlerle tekrarlandığını ifade etmektedirler (Ertosun, Erdil ve Alpkan, 2018, s.1037).

Saks (2006), adanmışlığı kaynaklarına göre işe ve örgüte adanmışlık olarak tanımlamaktadır. İşe adanmışlık çalışanın psikolojik olarak işteki rolünde var olması iken; örgüte adanmışlık kişinin çalıştığı kurumun bir üyesi olarak var olmasını ifade etmektedir. Saks (2006, s.613) işin özellikleri ile işe adanmışlık; işlemsel adalet ile örgüte adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu savunmaktadır. Dolayısıyla her iki kavramın da farklı öncülleri ve farklı sonuçları olduğunu belirtmektedir.

Genel anlamıyla adanmışlık, tutku derecesinde olan bir duyguyu ifade etmektedir. Türkçe literatürde de kavramla ilgili ele alınan ifadelerde henüz bir fikir birliğine varılamamıştır. İşe cezbolma, çalışmaya tutkunluk, işe gönülden adanma, örgüte adanma gibi kavramların kullanıldığı Türkçe çalışmalara rastlanmaktadır (Bal, 2009; Esen, 2011; Turgut 2011). Türkiye'deki araştırmalarda örgütsel adanmışlık birden fazla anlamda kullanılmıştır. Tuncer (1995) ve Varoğlu (1993), örgütsel bağlılık; Balcı (2000) ve Celep (2000) ise, örgütsel adanmışlık kavramını kullanmışlardır (aktaran Balay 2000, s.12). Aralarındaki benzeşme ve eksik yanlarının birbirleriyle tamamlanması dolayısıyla bu kavramların birbirlerini bütünleştirici kavramlar olduğu kabul edilmektedir. Literatür incelediğinde en sık kullanılan ifadenin “adanmışlık” olduğu görülmektedir. Bu araştırmada da bu kavramdan "örgütsel adanmışlık" olarak bahsedilmiştir.

Genel olarak ifade edilecek olursa adanma; kişinin bir hedefe doğru, bütün enerji ve çabasını yoğunlaştırarak ilerlemesi olarak tanımlanmaktadır (Sert, 2013). Örgütsel psikolojide ise adanma, kişinin çalıştığı örgüt ile arasında güçlü bir bağ oluşması, örgütünden ilham alması, örgütünün önemli olduğunu düşünmesi ve örgütüyle gurur duyması olarak ele alınmaktadır (Bal, 2009, s.547). Örgütsel adanmışlık; iş tatmini, örgüte bağlılık, psikolojik güçlenme, işe bağlılık ve işe adanmışlık gibi kavramların birleşiminden oluşabilen psikolojik bir durum olarak ifade edilmektedir (Esen, 2011, s.382).

Örgüte adanmışlık çalışanla örgüt arasındaki karşılıklı değişim sürecinde gerçekleşmektedir. Çalışanın örgüte adanmışlığının sağlanması için örgütten çalışana belli bir ödül ya da çıktılar sağlanması gerekmektedir. Kısacası çalışan ve örgüt arasındaki değişimde, çalışan, kendisini örgüte adaması karşılığında belli ödül veya çıktılar bekleyebilmektedir (Balcı, 2003, s.60). Örgütsel adanmışlığın temel kavramlarından en önemlileri, sadakat ve örgütte kalma eğilimidir. Sadakat, çalışanın görev ve sorumluluk duygusunu temel alan; bir örgütle özdeşleşme ve duygusal sorumluluk duyma anlamına gelmektedir. Örgütte kalma

eğilimi ise; çalışanın örgüte duyduğu duygusal bir yakınlık ve örgütün bir üyesi olarak kalma niyeti olarak ifade edilebilmektedir (Çakınberk ve Demirel, 2010, s.107).

Örgütsel adanmışlık; örgütün değerlerinin çalışan tarafından benimsenip; bu amaç ve değerler doğrultusunda, çalışanın zorlu işler başarmak için elinden gelenin en iyisini yapma isteği ve uzun yıllar daha örgütte kalma arzusu olarak tanımlanabilmektedir (Yolaç, 2008, s.156). Fakat örgütte kalmaya devam eden ve başarılı işlere imza atan çalışanların örgüte adanmışlıklarının yüksek olduğunu söylemek her zaman doğru bir ifade olmamaktadır. Çünkü bunun nedeni örgütün ödül sistemi de olabilmektedir (Celep, 2000, s.17).

Örgütsel adanmışlık; bir araç olmaksızın, çalışanın örgütün iyiliği ve yükselme hedefleri için çalışması, bu hedefleri kendi hedefleriymiş gibi benimsemesi, örgüte sıkı sıkıya bağlanması ve işyerindeki pozisyonunun gerektirdiği görevleri örgütün iyiliği için yerine getirmesi olarak tanımlanabilmektedir. (Artun, 2008, s.8). Güçlü derecede örgütüne bağlı olan yani adanmış çalışanlar, örgütün değerlerini ve amaçlarını kendilerininmişçesine kabullenmekte ve sorumluluklarını gönüllüce yerine getirmektedirler (Firestone ve Pennell, 1943'ten aktaran Balay, 2000). Burada çalışanın amaçlarıyla örgütün amaçlarının gittikçe daha çok bütünleşmesi ve uyumlu duruma gelmesi söz konusu olmaktadır. Tüm bu anlatımlardan yola çıkarak, örgütsel adanmışlığın çalışanların ve örgütlerin verimliliğini ve etkililiğini arttırabilen olumlu bir kavram olduğu öne sürülebilmektedir (Taştan, 2014, s. 93). Bunun yanında, çalışanın örgüte adanmışlığının sağlanmasındaki en büyük etmenin, örgüte güven duyması olduğu düşünülmektedir (Demirhan, Karaman, 2015, s.246).

Örgütsel adanmışlık, çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri sadakatli tutumları olarak ifade edilebilmektedir. Bu tutumu belirleyen, kişisel ve örgütsel birtakım değişkenler bulunmaktadır. Örgütsel adanmışlığın iş kalitesinde, verimlilikte, ulaşılabilir plan ve projelerde, örgüt için faydalı olabilecek dışadönük özelliklerin sergilenmesinde artışa neden olduğu belirtilmiştir. Bundan dolayı bir diğer bulgu da işte kalma sürelerinin uzadığı olmuştur (Güven, 2006, s.5).

Yapılan araştırmalarda örgütsel adanmışlık kavramı boyutlarıyla ele alınmış ve örgütün değer yargılarının benimsenmesinin yanında örgüte dahil olmayı isteme ve inanç boyutlarının olduğundan bahsedilmiştir (Erdil ve Keskin, 2003, s.15).

Örgütsel adanmışlık birçok faktörden etkilenmektedir. Schwenk'e (1986) göre; kişinin iş tecrübeleri, demografik, örgütsel ve duruma yönelik özellikleri bu faktörler arasında sayılmaktadır (Balay, 2000, s.51).

### 1.5.2. ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Literatürde, örgütsel adanmışlığı etkileyen faktörlerle ilgili birçok bulgunun elde edildiği araştırmalar yer almaktadır. Araştırmalardan yola çıkarak bu faktörleri şu şekilde ifade edebilmek mümkündür; kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler (Alper Apak, 2009, s.39).

#### 1.5.2.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörler, kişinin demografik özelliklerini ifade etmektedir. Bunlar arasında, çalışanın iş yerindeki toplam tecrübesi, kadın veya erkek olması, yaşının genç veya ilerlemiş olması, eğitim seviyesi özellikleri yer almaktadır. Kişinin yaşı, iş yerinde geçirdiği süre, azmi, terfi alma şansı arttıkça örgütsel adanmışlığının da arttığı araştırmalarda tespit edilmiştir. Kişinin öz-kontrol becerisi ve gelişime açık olması, eğitim düzeyi adanmışlığını etkileyen kişisel özelliklerden sayılmaktadır (Balay, 2000, s.51; Hoy, Tarter, Kottkamp, 1991'den aktaran Celep, 2000, s.31).

Araştırma sonuçları incelendiğinde, yaş ilerledikçe olgunluk düzeyinin artması ve örgütte geçirilen zamanın yaşı genç olan çalışanlara göre fazla olması örgütsel adanmışlığı artırmaktadır (Allen ve Meyer, 1993, s.51; Kamer, 2001, s.28 ve Güven, 2006, s.11). Bucharan'ın (1996) geliştirmiş olduğu modele göre, çalışanların çalışma hayatının ilk yıllarında güvenlik ihtiyaçları ve beklentileri arasında bir denge kurmaya çalışmaları, ikinci yıldan itibaren ise başarma ve başarısızlık korkuları ile mücadele etme ve beşinci yıldan sonra bağlılığın arttığı olgunluk aşamasını yaşamaya başlamaları nedeniyle yaş ve kıdem özellikleriyle örgütsel adanmışlık arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkinin olduğu söylenebilmektedir (Kamer, 2001, s.28-29). Bunun yanında eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların iş yerinde doyum sağlamalarının güçlüğünden dolayı da örgütsel adanmışlık ile eğitim seviyesinin negatif yönde anlamlı bir ilişkisinin olduğu ifade edilebilmektedir. Eğitim düzeyi düşük olan kişilerin iş anlamındaki seçeneklerinin azlığından dolayı örgütsel adanmışlıkları, eğitim düzeyi yüksek olan kişilere oranla yüksek olmaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990 aktaran Kamer, 2001, s.28). Cinsiyet üzerine yapılan araştırmalarda ise birbiriyle aynı doğrultuda olmayan sonuçlarla karşılaşılmıştır. Bu sonuçlar aslında, günümüzün toplumsal cinsiyet rollerinin iş hayatına yansımasını da ortaya koymaktadır. Buna göre, bir çalışmada

kadınların örgütsel adanmışlığının, hem iş hayatındaki kimliği hem de toplumsal cinsiyet rollerini (anne, eş) birlikte yürütmesinden dolayı, erkek çalışanlardan daha az olduğu söylenmekte (Kozacıoğlu, 2002, s.26-28); bir diğer çalışmada ise hem örgüt (cam tavan vb.) hem de özel yaşamlarındaki ayrımcılıktan dolayı adanmışlık düzeylerinin erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir (Kamer, 2001, s.28).

#### 1.5.2.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel süreçlerde; liderlik, iletişim, karar verme, işe alım yöntemleri ve ücretten bahsedilmektedir. Örgütsel faktörler, iki şekilde ele alınabilmektedir. Burada önemli bir konu olarak örgütsel yapı ele alınabilmektedir. Örgütün yönetilme şekli, görev tanımları, çalışanlarına sunduğu ödüller, örgüt iklimi, örgütün kendi içerisinde oluşturduğu kültür bu yapı içerisinde yer almaktadır. Bununla birlikte çalışanların örgüte duydukları güvenin içerisinde de örgütün adaletine güvenmeleri ve kendilerini örgüt içerisinde güvende hissetmeleri etkili olmaktadır (Kamer, 2001, s.29; Güven, 2006, s.12-16).

Çalışanın yöneticisiyle ve örgütüyle kurduğu bağ; etkili iletişimi ve karşılıklı ilişkileri, iç ve dış müşterileri ve örgütü tanımasına imkan sağlamaktadır. Çalışanın örgütle kurduğu pozitif ilişki onun örgüte karşı güven duygusunun geliştiğini göstermektedir. Çalışanın, örgüte ve yöneticisine güven duyması durumunda kendisini örgüt içerisinde daha mutlu, huzurlu ve güvende hissettiği ve bu durumun da çalışanın adanmışlığını arttırdığı söylenebilmektedir. Örgüt içerisindeki adaletin herkese eşit şekilde dağıldığına duyulan inanç da çalışanın hem güven duygusunu hem de adanmışlığını arttırmaktadır. Çalışanlarda her zaman, kendilerini örgüt içinde başkaları ile kıyaslama gibi bir durum söz konusu olmaktadır. Burada hem alınan kararların hem de dağıtılan kaynakların herkese adaletli bir şekilde işlediği düşüncesi önemli olmaktadır. Bu şekilde düşünen bir çalışanın şirkete adanmışlığı da inancı derecesinde artış veya azalış göstermektedir (Pillai, Schriesheim ve Williams, 1999, s.901).

Örgütün kendi içerisinde benimsemiş olduğu fikirler, çalışma anlayışı, kararların alınmasında, görev tanımlarının oluşturulmasında, aynı zamanda pozisyonların oluşturulmasında, yükselme olanaklarının sağlanıp sağlanmaması konusunda izlenilen yol çalışanın adanmışlığını etkilemektedir. Örgütün ve yöneticilerin, kararları şeffaf bir biçimde alması ve karar alırken astlarını da bu karar süreçlerine dahil etmesi çalışanların yapısal faktör çerçevesinde örgütsel adanmışlıklarını arttıran bir etken olmaktadır. Kararlara katılım sağlayan çalışanlar sorunların çözümünde de aktif rol oynamakta ve başarılı oldukları takdirde içsel ve dışsal (maddi, manevi) ödüllendirmelerle iç doyumları artmaya başlamaktadır. Böylelikle de

çalışanların örgütsel adanmışlıkları aynı oranda artmaya başlamaktadır (Eren, 2015, s.555; Celep, 2000, s.22).

Önceki anlatımlardan da anlaşılacağı üzere, örgüt tarafından yapılan maddi ve manevi ödüllendirmelerin de adanmışlığı etkileyebileceği görülmektedir. Örgütün kendilerine değer verdiğini hisseden ve algısı bu yönde olan çalışanların adanmışlık düzeyleri de bu algıları çerçevesinde şekillenmektedir (Balay, 2000, s.63).

Joo ve Lim (2009, s.51), içsel motivasyonun yüksek olmasının ve proaktif kişilik özelliklerinin de örgütsel adanmışlıkla ilgisi olduğunu belirtmişlerdir. İnsan Kaynakları ve örgütsel davranış alanlarında motivasyon ve örgütsel adanmışlık, çalışanlar için istenilen temel özellikler olarak görülmektedir. Örgütün en iyilerden olabilmesi için sağlaması gereken bazı özellikler olduğu belirtilmektedir. Bunlar; kariyer geliştirme imkanları, çalışmaya uygun örgüt iklimi, eğitim ve gelişim olanaklarıdır. Bu üç koşulun sağlanmış olduğu örgütlerin, adanmışlığı ve motivasyonu yüksek adayları kendilerine çektiği ve yenilikçi örgüt yapısına sahip olmanın avantajlarını yaşadığı görülmektedir. Aksi takdirde işinden memnun olmayan çalışanların adanmışlığının düşük olduğu ve bu nedenle işten ayrılma niyetlerinin kuvvetli olduğu görülmektedir.

Çalışanların yaptıkları işe inanmaları, işin değerleriyle kendi değerlerinin örtüşmesi, işin yapılış şekli, çalışma koşulları gibi durumlar da örgütsel adanmışlığı etkilemektedir. Çalışanların bir işe beklenen adanmışlığı göstermeleri için o işi anlamlı bulmaları gerekmektedir (Güven, 2006, s.15). Bunların yanında, takım çalışmalarının örgütsel adanmışlığı olumlu yönde etkilediği de yapılan çalışmalardaki bulgulardan olmuştur (Celep, 2000, s.4).

Örgütsel iklim ve işin özellikleri de örgütsel adanmışlığı önemli ölçüde etkilemektedir. Örgütsel iklim çerçevesinden bakılacak olursa; yöneticinin yapıcı davranışları ve geri bildirimlerinin, destekleyici davranışlarının; çalışanların adanmışlığına, emredici ve otoriter yönetici davranışlarından daha çok olumlu yönde etkisi bulunduğu görülmektedir. Diğer taraftan iş birliğinin olduğu, çalışanların iyi iş arkadaşlıkları geliştirdikleri bir çalışma ortamı, çalışanların örgütsel adanmışlığını artırabilmektedir. İşin özellikleri açısından bakıldığında ise; başarı fırsatlarının olması, terfi olanaklarının sağlanması, işin zorluk düzeyi, sosyal ilişkiler ve iletişim avantajları işin özellikleriyle ilgili örgütsel adanmışlığı arttıran faktörlerden sayılmaktadır (Hoy, Tarter, Kottkamp, 1991'den aktaran Celep, 2000, s.31-38).

#### 1.5.2.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgüt dışı faktörlerin de açıklanan diğer faktörler gibi örgütsel adanmışlığı güçlü bir şekilde etkilediği görülmüştür (Güven, 2006, s.16). Örgüt dışındaki iş fırsatlarının daha cazip olması ve daha iyi koşullar sunulması, örgüt içerisinde kariyer gelişimini göremeyen kişilerin bu ortamdan uzaklaşmak istemeleri çalışanın örgütsel adanmışlığını engelleyen faktörlerden olabilmektedir. Kısacası çalışanlara terfi fırsatlarının sunulması ve onların maddi imkanlarının iyileştirilmesi adanmışlıklarını da aynı oranda arttırmaktadır (Güven, 2006, s.17).

Çalışanın yakından denetlenmesi örgütsel adanmışlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Aksine olumlu denetleme astlar açısından adanmışlığı arttıran bir unsur olarak görülmektedir. Çalışanın diğer çalışanlarla kurmuş olduğu ilişkinin yoğunluğu da çalışanın örgütsel adanmışlığını artırmaktadır (Celep, 2000, s.31).

Çalışanların kendi aralarında geliştirmiş oldukları iletişim ve yakınlığın, iş ortamının da ötesine taşınması ve belirli kurallar çerçevesinde olmayıp doğal akışına bırakılmış olması adanmışlık düzeyini arttırmaktadır (Celep, 2000, s.20).

### 1.5.3. ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK BOYUTLARI

Adanma, çalışanın işini yaparken gurur, ilham, önem, istek, hoşlanma ve meydan okuma gibi hislere sahip olması olarak nitelendirilebilmektedir (Sawang, 2012,s.179; Antonison, 2010, s.37; Schaufeli ve Bakker, 2004 s.295).

Örgütsel adanmışlıkta, çalışanın çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, bunların gerçekleştirilmesi için elinden gelenin en iyisini yapmak için çaba göstermesi ve örgütte kalmayı sürdürmek istemesi önemli olmaktadır (Mowday, Steers ve Porter, 1979; Morrow, 1993'ten aktaran Celep, 2004, 4). Çalışanların örgütsel adanmışlıklarının çok boyutlu olduğu belirtilmektedir. Adanmışlığın odakları ve dayanaklarının, çalışanların yönelimlerinin ve davranışlarının analizinde önemli bir yere sahip olduğu araştırmacılar tarafından tespit edilmiştir. Becker vd. (1996), çoklu adanmışlık yaklaşımını ortaya koymuşlar ve çalışanların örgütlerine, işlerine/mesleklerine, iş arkadaşlarına, yöneticilerine farklı adanmışlık göstereceklerini kabul etmişlerdir (aktaran İnce ve Gül, 2005, s.22). Çok boyutlu adanmışlık kavramı; örgütün paydaşlardan (çalışan, yönetici, meslek, iş, örgüt vb.) oluşan bir varlık olduğunu ve bu unsurların birleşiminin bir amaç ve değerler bütünü oluşturduğunu ifade etmektedir. Örgüt, bu paydaşların oluşturduğu bütündür fakat örgütün değer yargıları, paydaşların değer yargılarının birleşimi olarak değerlendirilmemelidir. Paydaşlardan her biri,

belirtilen bütünsel yapı içerisinde kendi amaç ve değerlerini korumaktadır. Buna istinaden, adanmışlık söz konusu olduğunda, paydaşların sadece örgütün değer yargılarını benimsediği söylenebilmektedir. Çünkü, çalışanın benimsemiş olduğu bu değer yargıları bir veya birkaç paydaşın değer yargısı olabilmektedir (Celep, 2000, s.133).

Çoklu adanmışlık yaklaşımı, bir çalışanın duyduğu adanmışlığın bir başka çalışanın duyduğu adanmışlıktan farklı olabileceğini belirtmektedir. Örgütün, kalitesi yüksek ürünleri uygun fiyata satışa sunuyor olması bir çalışanın örgüte adanmışlığına neden olabiliyorken; örgütün çalışanlarına değer veriyor olması ve insancıl yaklaşımı bir diğer çalışanın adanmışlığına neden olabilmektedir. Genel bir ölçüm yapmak her iki çalışanın adanmışlığını da eşit çıkarabilirken; çok boyutlu yaklaşım, paydaşların özel adanmışlıklarının varlığını/yokluğunu ve gücünü tespit edebilmektedir. Buna göre, çok boyutlu adanmışlık kapsamında örgüt paydaşları olarak çalışanların da örgütlerine, işlerine/mesleklerine, çalışma arkadaşlarına vb. farklı öğelere adanmışlık gösterebilecekleri anlaşılmaktadır (Balay, 2000, s.118).

Celep (2000, s.134), örgütsel adanmışlığın dört boyuttan oluştuğunu belirtmiştir. Bu çalışmada da bu dört boyut; kuruma, iş arkadaşlarına, işe ve mesleğe adanmışlık ele alınmıştır.

#### 1.5.3.1. Çalışılan Kuruma Adanmışlık

Çalışanların kuruma adanmışlığını; kurumun amaç ve değerlerini benimsemeleri, bu amaç ve değerlerin gerçekleştirilmesi için ellerinden gelen çabayı fazlasıyla göstermeleri ve kurumda kalmayı sürdürme istekleri oluşturmaktadır. Çalışanların kuruma adanmalarına etki eden etmenlerden birisi yönetim uygulamaları olmaktadır. Uyumlu, şeffaf ve katılıma izin veren uygulamaların çalışanların adanmışlığını arttırdığı gözlemlenmiştir. Çalışanların kurumda kalma isteği, kurumun başarısı için çok fazla emek sarf etme, yönetim uygulamalarını ve kararlarını onaylama kuruma adanmışlığı oluşturan etmenlerden olmaktadır (Celep, 2000, s.135).

Wiener (1977, s.49)'a göre, çalışanların kurumun amaç ve değerlerini kabul etmesi, bunları kendi kişisel amaç ve değerleriyle bütünleştirmesi, kurumla özdeşleştiklerini göstermektedir. Örgüte adanmış çalışanlar, bu adanmışlığı örgütün iyiliği ve sürdürülebilirliği için vakitlerinin çoğunluğunu kuruma ilişkin davranış ve düşüncelere ayırarak sergilemektedirler (Balay, 2000, s.32).

#### 1.5.3.2. Çalışma Arkadaşlarına Adanmışlık

Çalışanların birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin kalitesi ve düzeyi, iş arkadaşlarına adanmışlıklarının temellerini oluşturmaktadır. Çalışma arkadaşlarına adanmışlık çalışanların, iş arkadaşlarıyla özdeşleşme ve bağlılık duygusunu tanımlamaktadır. Çalışanın, birlikte çalıştığı kişilerle vakit geçirmekten hoşlanması, en yakın dostlarının kurumdaki bu kişiler olması, çalışma arkadaşlarına adanmışlığı arttırmaktadır. Dışsal/toplumsal ödül olarak iş arkadaşlarının birbirlerine yardımcı olmaları ve birbirlerinin her anlamda başvurabilecekleri kaynak olmaları örgütsel adanmışlıklarının artmasını sağlamaktadır (Firestone, Pennel, 1993'den aktaran Celep, 2000, s.33). Çalışanların çalışma arkadaşlarına adanmaları, onlardan hoşlanmalarına, onlarla iş dışında da vakit geçirmelerine, onları arkadaşları veya dostları olarak görüp, onlarla gurur duymalarını sağlamaktadır. Çalışma arkadaşları arasında adanmışlığın yüksek olması, çalışanların iş hayatlarında her türlü güçlüğü yenmelerine yardımcı olmaktadır. Çalışanların dayanışma duygusunun gelişmesine ve sürdürülmesine yardımcı olmaktadır (Sheldon, 1971'den aktaran Balay, 2000, s.45).

#### 1.5.3.3. İşe Adanmışlık

İşe adanmışlık Kahn'a (1990, s.694) göre, örgütte yer alan çalışanların görevlerini icra etmeleri sırasında kendilerine yüklenen rolleri yerine getirirken fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendilerini örgütte çalışmaya devam etme konusunda motive etmelerini sağlamaları olarak tanımlanabilmektedir. Bir başka deyişle, işlerinde performanslarına yüksek düzeyde adapte olmuş çalışanlar olarak tanımlanmaktadırlar. İşe adanmışlık, coşku ve işinden gurur duyma duygusu olarak tanımlanabileceği gibi amaca odaklı çalışmayı kesinleştiren, yüksek düzeyde hareketli olmayı gerektiren, amaçlara ulaşmak için süreklilik sağlayan, içsel motivasyonun temel boyutlarına işaret eden bir kavram olarak da tanımlanabilmektedir (Yavan, 2016, s.279).

İşe adanmışlık, işe sarılma olarak da adlandırılabilmektedir. İşe adanma düzeyinin belirleyicilerinden biri, çalışanın işindeki etkinliğinin günlük yaşamında ne kadar süre kapladığı olmaktadır (Morrow, 1983'ten aktaran Celep, 2000, 136). İşe adanmışlık kavramı; işte kalıcı olma, olumlu, tatmin edici duygular besleme, enerji dolu olma ve tamamen işine adanma olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, çalışanın işiyle olan ilişkisini ve bu ilişkinin gücünü içermektedir (Hallberg ve Schaufeli, 2006'dan aktaran Gökaslan, 2018, s.30). Yapılan araştırmalar doğrultusunda, çalışanın işe adanmışlığı arttıkça işteki performansı da artmakta, işe adanmışlığı azaldıkça iş performansı da buna paralel olarak azalmaktadır (Kahn 1990, s. 694).

İşe adanmışlık; enerjinin, sürekliliğin, amaç odaklılığın, problemleri tespit etme gücünün yüksek olduğu bir kavram olmaktadır. Bununla birlikte işe adanmışlığı yüksek çalışanların; proaktif ve işin gerekleri doğrultusunda yılmadan çalışan kişiler olması beklenmektedir (Salanova ve Schaufeli, 2008, s.118; Moster ve Rathbone, 2007, s.36).

İşe adanmışlık, çalışanın işyerindeki içsel motivasyonunun bir göstergesi olmaktadır ve pozitif ve pratik akla işaret etmektedir. Adanmış çalışanlar kendilerini fazlasıyla işe verip, güçlenip adanmaktadırlar. Kişinin kendisini işe vermesi, tamamıyla işine odaklanması ve işiyle bütünleşerek mutlu bir şekilde devam etmesi olarak nitelendirilebilmektedir (Yavan, 2016, 280).

#### 1.5.3.4. Mesleğe Adanmışlık

Mesleğe adanmışlık; çalışanın, mesleğinin amaç ve değerleri doğrultusunda davranış sergileme isteği ve meslekteki rollerini etkili bir şekilde icra etmesi beklentisi olarak tanımlanabilmektedir (Celep, 2004, s.50). Bir mesleğin çalışanın hayatında önemli olması mesleğe adanmışlığın göstergelerinden biridir ve bazı araştırmacılar tarafından işe adanmışlığın bir formu olarak da görülmektedir. Burada kişinin mesleğiyle güçlü bir şekilde özdeşleşmesi de söz konusu olmaktadır (Morrow, 1983'ten aktaran Balay, 2000, s.47).

Mesleki adanmışlık yaşayan çalışanlar; kendi mesleklerini seçmelerini olumlu bir karar olarak değerlendirme, mesleği ile gurur duyma, mesleğini diğer mesleklerden üstün görme, çalışma yaşamı için kendi mesleğinin en ideal meslek olduğunu düşünme eğiliminde olmaktadırlar (Celep, 1998, s.60).

## 2.ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Pozitif psikolojide, örgütsel davranış alanının en önemli kavramlarından biri olan psikolojik sermaye, araştırmalarda birçok kavramla ilişkili olarak bulunmuştur ve rekabet üstünlüğü konusunda örgütlere önemli katkılar sağlamaktadır. Psikolojik sermaye kişilere olumlu bakış açıları, duygular, düşünceler, davranışlar kazandırmayı, psikolojik iyi oluş halini sağlamayı ve korumayı amaçlayan ölçülebilir ve geliştirilebilir bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2007a). Psikolojik sermayenin çıktıları, kendisini oluşturan; umut, dayanıklılık, özyeterlik ve iyimserlik boyutlarının teker teker ortaya çıkardıkları çıktılardan daha kuvvetli olmaktadır (Bitmiş, 2014, s.53).

Günümüzde zamanının çoğunu iş yerlerinde geçiren çalışanların iş yerlerinde yaşadıkları olumsuzluklar sonucu iş stresi ortaya çıkmaktadır. Psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmaların sonuçlarında, iş stresi ve psikolojik sermaye arasında negatif bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Buna göre psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların düşük seviyede iş stresi yaşadıkları ortaya konulmuştur. (Abbas ve Raja, 2011, s.14-18; Avey vd., 2009, s.683).

Bayarçelik, Durmaz ve Gürler'in (2019, s.513), yoğun iş stresi yaşanan alanlardan biri olan bankacılık sektöründe, banka çalışanlarıyla yaptıkları araştırmada, psikolojik sermaye bileşenlerinin tüm boyutlarının bütünüyle güçlendirilmesi sonucu çalışanların iş stresinin azaldığı görülmüştür. Bunun nedeni ise bu kaynakların çalışanları stresten koruması olarak belirtilmiştir.

Şen, Mert ve Aydın'ın (2015, s.821) Ankara ve Malatya illerindeki kamu çalışanlarıyla yaptıkları araştırmada da psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda psikolojik sermaye ve iş stresi arasında orta düzeyde negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında ele alınan diğer değişkenlere göre psikolojik sermayenin en çok iş stresini etkilediği bulunmuştur. İş stresinin, çalışanın hayatının birçok noktasına olumsuz etkilerinin bulunduğu göz önüne alındığında, çalışanın psikolojik kaynaklarının güçlendirilmesi ve geliştirilmesinin çalışanın hayatındaki olumsuzlukları gidermede önemli etkileri olan bir araç olduğu söylenebilmektedir.

Erdem'in (2016, s.7), zihinsel engelliler öğretmenleriyle yaptığı araştırmada da literatürdeki araştırma sonuçlarıyla benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu araştırmada da çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin artmasının, yaşadıkları iş stresini önemli derecede azalttığı bulunmuştur. Çalışanların; kendi bilgi, beceri ve yeteneklerinin farkında olmasının, başarılı olabilmek için pratik çözümler üretebilmesinin ve alternatifler yollar aramasının, psikolojik dayanıklılığının yüksek olmasının ve iyimser bakış açısına sahip olmasının iş stresiyle daha etkili bir şekilde başa çıkabilmesinde önemli olduğu vurgulanmıştır. Bu özelliklere sahip olan ve kaynaklarını geliştirmek için çaba sarf eden çalışanların stres yaratan durumu veya olayı ortadan kaldırmak için etkin bir davranış modeli sergileyeceği belirtilmiştir.

Erzurum'daki devlet hastanelerinde yapılan bir tez çalışması sonucu (Akdaş, 2017, s.109), iş stresi ile psikolojik sermaye arasında çok zayıf ve negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Zayıf bir ilişkinin olması, psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanın iş

stresinin de yüksek olacağı anlamına gelmemektedir. Tam tersi, yine diğer araştırma sonuçlarıyla benzer olacak şekilde, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olmasının iş yerlerinde yaşadıkları stresi azaltacağı yönünde bir bulgu olarak ele alınabilmektedir.

Uğan, Karakaya ve Nayır'ın (2018, s.1473) araştırmasında elde edilen sonuç diğer araştırmalarla benzer sonuçları taşımamaktadır. Araştırmanın sonucuna göre psikolojik sermaye ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Birçok araştırmacı, psikolojik sermayenin iş stresi yanında yaşam kalitesiyle de ilişkili olduğunu belirtmiştir (Erkmen ve Esen, 2013, s.92). İş stresiyle negatif bir ilişkisi bulunan psikolojik sermayenin yaşam kalitesiyle pozitif ve anlamlı bir ilişkisi bulunduğu araştırmalarda tespit edilmiştir (Erkmen ve Esen, 2013, s.97). Topaloğlu (2013, s.3) yaptığı araştırmada, psikolojik sermayenin geliştiği alan olan pozitif psikolojinin, yaşam kalitesini yükselmesini sağlayan bir bilim kuramı olduğunu belirtmiştir. Psikolojik sermaye ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalar kısıtlı olarak kalmıştır.

Vietnam'daki pazarlamacılar üzerine yapılan bir araştırma; psikolojik sermayenin, çalışanların yaşam kalitesi üzerinde olumlu etkileri olduğunu ortaya koymaktadır (Nguyen ve Nguyen, 2011)

Erkuş ve Tüzün'ün (2013, s.24), İstanbul Anadolu yakasındaki acil yardım bölümlerinde çalışan hemşirelerle yaptığı bir araştırmada, psikolojik sermaye düzeyiyle iş yaşam kalitesi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Böylelikle, psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin de aynı şekilde yüksek olduğu sonucuna varılabilmektedir.

Demir (2019, s.560), psikolojik sermayenin, kişilerin güçlü yönlerine odaklandığını ve bu rolle yaşam kalitelerini yükseltmenin bir aracı olduğunu belirtmiştir.

Kaplan (2018, s.30) tarafından yapılan inceleme çalışmasında ise yine benzer sonuçlar kayda alınmıştır. Buna göre, yapılan araştırmalarda, psikolojik sermaye ve yaşam kalitesi arasında pozitif yönlü ilişki tespit edildiği belirtilmiştir.

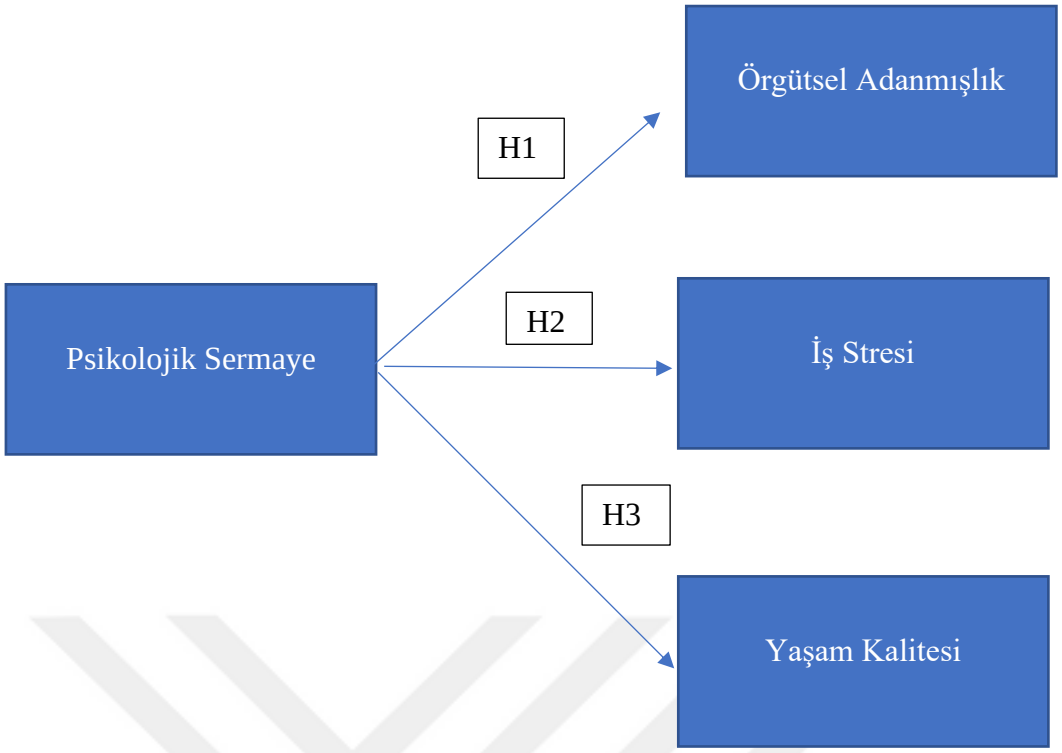
Çalışanın örgütüyle arasında, tutku derecesinde güçlü bir bağ kurması olarak tanımlanan örgütsel adanmışlık literatüre yeni giren kavramlardan biri olmuştur. Bu nedenle kavramla ilgili yerli ve yabancı literatürde yapılan araştırmalar çok sınırlı kalmıştır. Nitekim

psikolojik sermayeyle örgütsel adanmışlık ilişkisini konu alan bir araştırmaya literatürde oldukça zor rastlanmaktadır. Bu çalışmanın da örgütsel adanmışlık ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi araştırması yönüyle literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Örgütsel adanmışlığı oluşturan; kuruma, iş arkadaşlarına, işe ve mesleğe adanmışlık boyutları düşünüldüğünde örgütsel adanmışlıkla psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü bir ilişki olabileceği düşünülmüştür. Biraz daha açıklamak gerekirse, adanmışlığın pozitif neticeler doğrultusunda ortaya çıkabileceği düşünülmüştür. Çalışanların hedeflerine ve başarıya ulaşmaları için gerekli motivasyonu sağlayan umut; hayata olumlu bakabilmelerini sağlayan iyimserlik; yetenek, bilgi ve becerilerin farkındalığının sağlanmasını karşılayan özyeterlik; engeller ve sürekli değişim gibi durumlar karşısında hızla uyum sağlayabilmeyi, yeni durumlara adapte olabilmeyi ve toparlayabilme gücünü sağlayan dayanıklılık boyutlarının tamamının, kişinin çevreyi algılamasına ve kendi psikolojik iyi oluşuna pozitif katkılar sağladığı yapılan literatür araştırmalarında görülmüştür. Psikolojik sermaye düzeyinin yükselmesiyle sağlanan bu psikolojik iyi oluşun; çalışanların kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörlerdeki algılarını da pozitif yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Psikolojik sermayenin diğer değişkenlerle arasındaki ilişkiyi açıklamada yardımcı olması dolayısıyla, Hobfoll'un Kaynaklar'ın Korunması Teorisi araştırmada önemli bir açıklayıcı olmaktadır. Hobfoll; nesnel kaynaklar (ev, araba vb.), durumsal kaynaklar (iş, evlilik vb.), kişisel kaynaklar (özgüven, beceri vb.), enerji kaynaklarının (para, sigorta vb.) kişilerin elde etmeye ve korumaya çalıştıkları dört önemli kaynak olduğunu savunmuştur. Bu kaynaklardan herhangi birinin kaybolma tehlikesi ortaya çıktığında, herhangi biri kaybolduğunda veya yeni bir kaynak elde etmek için yola çıkılıp yeni bir kaynak elde edilemediğinde stres faktörünün ortaya çıktığını ve bu durumun kişiyi olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir (Kantekin, 2003, s.15). Bu teoriye göre kişiler önemli olarak gördükleri kaynakları kazanmak, korumak ve bu kaynakları çoğaltmak amacıyla emek harcamaktadırlar. Kişinin elinde bulunan kaynaklar, kişiye yeni kaynaklar kazandırma imkanı tanıdığı için de önemli olmaktadır. Kişinin çok fazla kaynağa sahip olması, onu olası kaynak kaybına karşı daha güçlü kılmaktadır. Yapılan araştırmalarda da görülmüştür ki kaynak miktarı çok olan kişiler, olası kaynak kaybı ihtimalini algılamamakta ve bu durum da kişiyi duygusal tükenme yaşamaktan korumaktadır. Tersi bir durumda ise kişinin duygusal tükenme yaşaması kaçınılmaz olmaktadır (Cömert ve Yürür, 2017, s.21).

Araştırmanın konusu olan iş stresi, yaşam kalitesi ve örgütsel adanmışlığın, kişilerin kaynaklarının yeterli düzeyde olması dolayısıyla kişinin algısında meydana gelen pozitif

psikolojik durumunu ifade ettiği söylenebilmektedir. Kişinin hayatı algılama biçiminin bir sonucu olan yaşam kalitesi; iyi bir evlilik, iş yaşamı, kariyer, ev, araba, özgüven, bilgi, beceri sahibi olma, fiziksel ve psikolojik sağlık durumunun iyi olması gibi kaynakların varlığında yüksek olarak algılanmaktadır. Aynı zamanda kişinin kaynaklarının yeterli olması durumunda da kendisini örgüte adama davranışının yüksek olacağı söylenebilmaktedir. Burada kişinin kaynaklarının yeterli olmasında örgütün de desteği olduğu ve bu nedenle kişinin örgüte karşı adanmışlık gösterdiği söylenebilmektedir. İş stresinin yaşanmasında diğer kavramların tersine; kişinin kaynak kaybı yaşaması veya tehlikesinin hissedilmesi, kaynak yetersizliğinin olması ve bu durumlarla kişin baş edememesi durumu görülmektedir. Bu kaynaklar psikolojik sermayenin dört boyutunu oluşturan; dayanıklılık, umut, iyimserlik ve özyeterlikle ilişkilidir. Kişinin, hayatındaki değişikliklere hızlıca uyum sağlayabilmesi ve engeller karşısında yılmaması, pozitif durumları veya olayları içsel ve genel nedenlere bağlayabilmesi, içsel motivasyonunu sağlayıp gelecek hedeflerine umutla ulaşma çabası içerisinde olup başarıya götüren yolları araştırması, bilgi, beceri ve yeteneğine inancı ve farkındalığının olması onu güçlü kılan özelliklerinden olmaktadır. Psikolojik sermayenin tüm boyutlarının geliştirilmesinin kişilerin kaynak kazanımı sağlamalarında ve mevcut kaynaklarını güçlendirmelerinde onlara yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bu durumun da kişinin yaşam kalitesi algısında ve örgütsel adanmışlığında yükselmeye, iş stresinde ise azalmaya neden olacağı düşünülmektedir. Hobfoll, psikolojik kaynakların kendi içlerinde ve aralarında bir etkileşim yaratarak kendilerini oluşturan boyutlardan daha güçlü bir etki yarattıklarını belirtmiştir (Bitmiş, 2014, s.59). Tüm bu bilgilere istinaden aşağıdaki model ve hipotezler oluşturulmuştur. Araştırma süreci ve çalışmanın tüm detayları belirlenen modele bağlı kalınarak tasarlanmıştır. Araştırmanın modeli aşağıda sunulmaktadır.




**Şekil 5: Araştırmanın Modeli**

Araştırma modeline bağlı olarak çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H1 : Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile algılanan örgütsel adanmışlık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H2 : Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile algılanan iş stresi düzeyi arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır.

H3 : Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile algılanan yaşam kalitesi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

# 3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

## 3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI

Günümüzde, örgütlerde rekabetin yoğun olarak hissedilmesi ve bunun dolaylı ve doğrudan olarak çalışanlara yansıması nedeniyle insan kaynakları ve niteliği ile insan kaynağının psikolojik sermaye düzeyi, yaşam kalitesi, iş stresi ve örgütsel adanmışlığı da bu duruma paralel olarak önem kazanmaktadır. Bu çalışmada çalışanların psikolojik sermaye düzeyleriyle algıladıkları yaşam kalitesi, iş stresi ve örgütsel adanmışlığı arasındaki ilişkiler inceleme konusu yapılmıştır. Aynı zamanda çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin; eğitim

durumu, gelir düzeyi, meslek yaşamındaki tecrübe ve mevcut iş yerinde geçirilen süreyle ilişkisi de ele alınmaktadır.

### 3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

2000'li yıllardan bu yana örgütsel anlamda hız ve önem kazanan pozitif psikoloji akımı örgütsel hayattaki yerini pozitif psikolojik sermaye kavramı ile almıştır. Bu etkinin bir sonucu ve gereği olarak ilgili alanda; ulusal düzeyde araştırmalar yapılması, uluslararası bilgi birikiminden faydalanılması ve uluslararası karşılaştırmalar yapılması gerekliliği doğmaktadır.

Günümüzde her alanda karşılaşılan değişim ve gelişim, örgütlere rekabet üstünlüğü sağlayan sermaye türlerine de yansımıştır. Artık örgütlerin yeterli olarak görmedikleri finansal, fiziksel ve teknolojik sermayeler rekabet ortamındaki sürdürülebilirlik için yalnızca gerekli olmakla kalmakta; örgütü rekabet ortamında ileri taşımak için en önemli öğelerden sayılmamaktadırlar. Beşeri, sosyal ve pozitif psikolojik sermaye gibi rekabette insan faktörünü ön plana çıkaran yeni sermaye türlerinin öneminin bu nedenle gittikçe arttığı görülmektedir. Pozitif örgütsel davranış çerçevesi doğrultusunda şekillenen psikolojik sermaye; zorlu işleri başarmak için gerekli çabayı gösterebileceğine güvenme (özyeterlik), şimdi ve gelecekte başarılı olmaya dair olumlu beklenti içerisinde olma (iyimserlik), hedeflere ulaşmak için azim gösterme (umut), zorluklar ve sıkıntılar karşısında ayakta kalabilme ve her şeye rağmen başarıya odaklanıp sonunda ulaşma (dayanıklılık) özellikleri ile açıklanabilen ve kişinin gelişimine yönelik olan olumlu psikolojik durum olarak tanımlanmaktadır.

Pozitif psikolojik sermayenin önemli bir özelliği ölçülebilirliği olmuştur. Aynı zamanda verilecek olan eğitimlerle kişilere kazandırılabilmesi ve geliştirilebilir olması da en büyük avantajlarından olmuştur. Bu durumda örgütlerinde olumlu bir iklim yaratarak çalışanlarından en yüksek verimi almak isteyen yöneticiler; çalışanlarının güçlü ve gelişime açık yönlerini, kişilik özelliklerine bağlı olarak pozitif ve negatif davranış değişkenlerini anlamak, bu değişkenlerin yaptıkları işlere olan etkisini belirleyerek daha fazla veri için neler yapılabileceğini değerlendirmek yani psikolojik sermayelerine yatırım yapmak durumunda kalmaktadırlar.

Uluslararası literatürde, psikolojik sermaye, yaşam kalitesi, iş stresi ve örgütsel adanmışlık kavramlarını ele alan farklı sektörlerde yapılmış araştırmalar yer almaktadır, ancak tüm bu kavramları bir arada ele alan ve Türk toplumu üzerinde yapılmış olan yeterince çalışma bulunmamaktadır. Diğer yandan, ülkemizde son zamanlarda, örgütsel davranış literatürüne

psikolojik sermaye konulu birçok çalışma hızla kazandırılmaya devam etmektedir. Bu çalışmanın da ülkemizdeki örgütsel davranış literatüründe psikolojik sermaye konulu çalışma sayısının artmasına ve söz konusu kavramın bireysel tutumlarla ilişkilerinin belirlenmesine katkı sağlaması beklenmektedir. Bu nedenle, psikolojik sermaye, iş stresi, yaşam kalitesi ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkilerin Türk toplumu üzerindeki bir araştırma ile irdelenmesi önemli bulunmaktadır.

### 3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, 2019 yılında, Ağustos-Aralık ayları arasında Ankara ve İstanbul büyükşehirlerinde çeşitli sektörlerde aktif olarak çalışmakta olan beyaz yaka ofis çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi, evren içinden, amaçlı ve kartopu örneklemesi yöntemi ile seçilmiştir. Araştırmanın katılımcılarını, 20-55 yaş arasındaki, 166 beyaz yaka çalışanı oluşturmaktadır. Katılımcıların tümü, anketi doldurdukları sırada, hali hazırda bir işte çalışmakta olan kişilerden oluşmaktadır. Araştırmada yaklaşık 20 kuruma anket formları ulaştırılmıştır. Anket formları, katılımcıların bir link üzerinden elektronik giriş yaparak doldurabilecekleri şekilde hazırlanmış ve internet üzerinden katılımcılara ulaştırılmıştır. Formların dağıtılması için sosyal medya ağları ve e-posta kanalı kullanılmıştır. Araştırmada da değişkenler arasında ilişki olup olmadığının tespitine yönelik hipotezler oluşturulmuş ve bu hipotezler test edilmiştir.

### 3.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI VE SINIRLILIKLARI

Veriler toplanırken araştırmaya katılan çalışanlara, ölçeklerden elde edilecek tüm verilerin sadece bilimsel amaçlı olarak kullanılacağı Bilgilendirilmiş Onam Formunda belirtilmiştir. Bilgilendirilmiş Onam Formu'nda araştırmaya katılan tüm çalışanlardan, verilerin 6698 sayılı Kişisel Verilerin Gizliliği Kanunu'na uygun olarak işlenmesini ve bilimsel amaçlı çalışmalarda kullanılmasını kabul ettiklerine dair onay alınmıştır. Bundan dolayı katılımcıların anket sorularına doğru bir şekilde cevap verdikleri kabul edilmektedir.

Araştırmanın temelinde insan kaynağının bulunması sebebiyle sosyal bilimlerdeki araştırmalara özgü sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir. Çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile iş stresi, yaşam kalitesi ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi, ölçekteki maddelerle ve maddelere verilen cevaplarla sınırlı kalmıştır. Araştırma, 2019 yılı Ağustos-Aralık ayları arasında 20-55 yaş arasındaki beyaz yaka ofis çalışanlarından elde edilen verilerle sınırlıdır. Bu bağlamda sonuçların bütün çalışanlar ve

sektörler için genellenebilmesi söz konusu olmamaktadır. Araştırmada kişiler kendilerini değerlendirmişlerdir. Sosyal beğenilirlik ilkesinden dolayı çalışanların pozitif yönelimli cevaplar verme olasılıkları, sonuçların da pozitife doğru yönelmesine neden olabilmektedir.

Doğrulayıcı faktör analizlerinin yapılmaması da araştırmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

Araştırmada ele alınan değişkenler, zaman içinde değişime uğrayabileceğinden araştırmanın bulguları uygulandığı zaman dilimi ile sınırlı kalmaktadır.

### 3.5. ÖLÇME ARAÇLARI

Yapılan istatistiksel analiz kapsamında 166 kişiye sorulan anket soruları 4 farklı ölçeği yansıtmaktadır. Bunlar;

- Psikolojik Sermaye Ölçeği,
- Örgütsel Adanmışlık Ölçeği,
- İş Stresi Ölçeği,
- Çok Boyutlu Yaşam Kalitesi Ölçeği (ÇBYK)

şeklindedir. Sorulan anket sorularının bu dört farklı kavramı tam anlamıyla ifade edip etmediğini anlamak için öncelikle sorular dört farklı kategoriye ayrılmış ve her bir kategorideki soruların ait olduğu kategoriyi istatistiksel olarak tam anlamıyla ifade edip etmediğini belirlemek için faktör analizi uygulanmıştır.

Araştırmanın uygulama kısmında, belirlenen modeli ve öne sürülen hipotezleri test etmek amacı ile anket formunda yer alan maddelere ilişkin cevaplar 6'lı Likert tipi ölçek şeklinde sıralanmıştır. Ölçeklerin 6'lı Likert tipinde tasarlanmasının amacı katılımcıların orta noktaya eğilim göstermelerini engellemektir. Kullanılan tüm ölçeklerin geçerlilikleri ve güvenilirlikleri test edilmiştir. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Araştırmada dört ölçme aracından ve demografik bilgi formundan yararlanılmıştır. Öncelikle katılımcılara yaş, cinsiyet, medeni durum, en son alınan diploma (eğitim düzeyi), çalışılan pozisyon, toplam çalışma süresi ve bulunulan iş yerindeki çalışma süresi gibi kişisel bilgilerin sorulduğu bölüme yer verilmiştir. Uygulamadan önce araştırmanın amacıyla ilgili

detaylı bir yazılı açıklamada bulunulmuş ve verilerin araştırmada kullanılması için kişilerden onam alınmıştır.

Araştırmada anket yöntemi kullanıldığı için araştırma, ankete katılanların sergiledikleri davranışları göstermemekte; yazılı olarak belirttikleriyle sınırlanmaktadır. Ankete katılanların ifadeleri anladıkları, kendilerine uyan seçenekleri işaretledikleri varsayılarak veriler incelemeye alınmış ve yorumlanmıştır. Anket internet üzerinden dağıtılmıştır.

### 3.5.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Psikolojik Sermaye Ölçeği, Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen 24 ifadeden oluşan bir ölçektir. Ölçek; umut, iyimserlik, özyeterlik ve psikolojik dayanıklılığı ele alan dört alt boyuttan oluşmaktadır. Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilen ölçekte; umut, iyimserlik, özyeterlik ve dayanıklılık boyutlarının her biri 6 maddeden oluşmaktadır. Araştırmada, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Erkmen ve Esen (2013) tarafından yapılan, 18 maddeden oluşan Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının analiz sonuçlarında hem düşük güvenilirlik hem de düşük faktör yükünden dolayı 13, 19, 24, 16, 20 ve 23 numaralı maddeler Erkmen ve Esen tarafından ölçekten çıkarılmıştır.

İfadeler, "1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kısmen Katılmıyorum, 4-Kısmen Katılıyorum, 5-Katılıyorum, 6-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde 6'lı ölçek üzerinden değerlendirilen bir cevaplama anahtarına sahiptir. Ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek psikolojik sermayeye işaret etmektedir.

Verinin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi kullanılmıştır. Faktör analizi sonuçlarına bakıldığında, KMO değerinin (0,95), Bartlett's Sphericity değerinin ise (p=0,000) yani faktör analizi için istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar, ölçeği oluşturan maddelerin faktör analizi için uygun olduğunu ve ölçülen özelliğin örneklemin seçildiği evrende çok boyutluluk özelliği taşıdığını ortaya koymaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda da ölçeğin çok faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Testin güvenilirliğini (iç tutarlılığını) belirlemek üzere yapılan analizlerde Cronbach Alpha (α) değeri 0,973 bulunmuştur.

**Tablo 2**

**Ölçekten Çıkarılan Maddeler**

| Çıkarılan Maddeler | İfadeler |
|---|---|
| **13** | İşimde başarısız olduğum zaman, bu durumdan kurtularak ilerlemede sıkıntıya düşerim. |
| **16** | İşimde bazı şeylerin üstesinden gelmeye çalışırken, genellikle stresli durumlarla karşılaşırım. |
| **19** | İşimde bazı belirsizlikler olduğunda en iyisinin gerçekleşmesini umut ederim. |
| **20** | İşimde bir şeylerin ters gitme olasılığı varsa, mutlaka gerçekleşir. |
| **23** | İşimde işler hiçbir zaman istediğim gibi yürümez. |
| **24** | İşime, her sıkıntının sonunda bir hayır vardır düşüncesiyle yaklaşırım. |

### 3.5.2. İş Stresi Ölçeği

Bu çalışmada, çalışanların iş stresi düzeylerini belirlemek amacıyla House ve Rizzo tarafından 1972 yılında geliştirilen, 7 sorudan ve tek boyuttan oluşan, Efeoğlu'nun (2006) ve Turunç, Erkuş'un (2010) kullanmış olduğu iş stresi ölçeğinden faydalanılmıştır. Güngör, ölçeği İngilizceden Türkçeye çevirmiş, ardından çevirinin kontrolü için ölçek tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Bu ölçek, çalışanların iş yerinde yaşamış olduğu stresi ve stres ile ilişkili olan psikolojik ve psikosomatik semptomları ölçmeye; aynı zamanda, iş yerinde yaşanılan stresin etkilerinin işte ve iş dışında ne kadar devam ettiğini, şiddetinin ne kadar olduğunu ve kişinin odağında ne kadar yer kapladığını belirlemeyi hedeflemektedir (Telman ve Uzunkoca, 2018, s.124). Ölçekteki sorular için 6'lı Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Anket formunda cevaplar; ''1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Pek Fazla Katılmıyorum, 4-Biraz Katılıyorum, 5-Katılıyorum, 6-Kesinlikle Katılıyorum'' ifadelerinden oluşan 6'lı ölçekle hazırlanmıştır. Ölçek soruları Ek 2'de yer almaktadır.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmış olup, faktör yüklerinin 0,68 ile 0,83 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçeğin KMO analiz sonucu (0,87) ve Barlett's testi sonucu (p=0,000) anlamlı olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, ölçeği oluşturan maddelerin faktör analizi için uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Efeoğlu (2006), araştırmasında ölçeğin güvenilirlik analizi sonucu alfa değerini 0,84 olarak bulmuştur. Bu araştırmada ise ölçeğin güvenilirliğini (iç tutarlılığını) belirlemek üzere yapılan analizlerde Cronbach Alpha (α) değeri 0,90 bulunmuştur.

### 3.5.3. Çok Boyutlu Yaşam Kalitesi Ölçeği

Çok Boyutlu Yaşam Kalitesi Ölçeği, yaşam kalitesinin çok boyutlu ölçümünü yapmak amacıyla Smith, Hambleton, Feldman, Selwyn ve Jacobs (1996) tarafından geliştirilmiş bir ölçektir. Demir (2012), ölçeği Türkçeye uyarlamıştır. Ölçeğin soru formu, altı boyutu olan; 35 maddelik bir ölçektir. Sorular için 6'lı Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Anket formunda cevaplar; ''1-Hiç Memnun Değilim, 2-Memnun Değilim, 3-Kısmen Memnun Değilim, 4-Kısmen Memnunum, 5-Memnunum, 6-Çok Memnunum'' ifadelerinden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan, iyi fonksiyonel durumu temsil etmektedir. Ölçek soruları Ek 3'te yer almaktadır.

Ölçeğin Türkçeye uyarlanmasında geçerlik çalışması; kapsam geçerliği ve yapı geçerliği aşamaları kullanılarak yapılmıştır. Ölçeğin dil uyarlaması yapıldıktan sonra kapsam geçerliği belirlenmiştir ve maddelerinin uygulanabilirliği açısından istatistiksel olarak uyumlu olduğu görülmüştür (p=0.063) (Demir, 2012, s.45).

Çok boyutlu yaşam kalitesi ölçeğinin faktör yapısı incelenmeden önce örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığını sınamak ve faktör analizi için uygunluğunu değerlendirmek için (KMO) ve Barlett's testi uygulanmıştır. Yapılan analize göre, KMO katsayısı yüksek (0,90) ve Bartlett's testi sonucu (p=0,000) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunmuştur. Demir (2012, s.45) yaptığı araştırmada ölçeğin Cronbach Alpha (α) güvenilirlik katsayısının 0,94 olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada ise testin güvenilirliğini (iç tutarlılığını) belirlemek üzere yapılan analizlerde Cronbach Alpha (α) değeri 0,95 bulunmuştur. Ölçek soruları Ek 3'te yer almaktadır.

### 3.5.4. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği

Örgütsel Adanmışlık Ölçeği, kişilerin çalıştıkları kuruma, çalışma arkadaşlarına, işlerine ve mesleklerine yönelik adanmışlık düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Bu çalışmada, örgütsel adanmışlık değişkeni dört boyuttan oluşmaktadır. Her boyuta ilişkin maddeler; Mowday, Porter, Steers (1979), Kanungo (1982) ve Sheldon (1971) tarafından geliştirilen, Türkiye'de Celep (2000) tarafından ayrı ayrı güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılan Örgütsel Adanmışlık Ölçeği'nden elde edilmiştir. Daha önce Artun (2008) tarafından yürütülen tez çalışmasında kullanılan 28 maddeli ölçek, Taştan ve Torun (2016) tarafından uyarlanarak ve 1 madde çıkarılarak toplam 27 madde ile bu araştırmada uygulanmıştır. Ölçekten alınan yüksek puan, yüksek örgütsel adanmışlık düzeyini ifade etmektedir.

Faktör analizi yapılmadan önce, verilerin analiz için uygun olup olmadığını belirleyen KMO ve Bartlett's değerleri hesaplanmıştır. Yapılan analizlerde KMO katsayısı (0,92), Bartlett's testi sonucu ise (p=0,000) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunmuştur. Testin güvenilirliğini (iç tutarlılığını) belirlemek üzere yapılan analizlerde Cronbach Alpha (α) değeri 0,95 bulunmuştur Ölçek soruları Ek 4'te yer almaktadır.

# 4. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

## 4.1. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN DEMOGRAFİK BİLGİLERİ

Tanımlayıcı istatistik sonuçlarına göre; 118'i kadın, 48'i erkek katılımcılardan oluşan örneklem grubunun yaş ortalaması 32,7'dir. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde, 72'sinin bekar, 85'inin evli ve 9'unun boşanmış olduğu gözlenmiştir. Eğitim düzeyi dağılımına göre, katılımcıların 4'ü ilk/orta, 27'si lise, 104'ü üniversite, 30'u yüksek lisans ve 1'i doktora mezunudur.

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 3'te verilmiştir. Buna göre; araştırmaya katılanların %71'inin (n:118) kadın, % 29'unun (n:48) ise erkek çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların yaşlara göre dağılımlarına bakıldığında çalışanların, %44'lük (n:73) bir oranla 26-30 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir.

Çalışanların eğitim düzeylerinin, %63 (n:104) oran ile üniversite mezunlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Diğer verilere bakılacak olursa bunu; %2 (n:4) oran ile ilk-orta okul, %16'lık (n:27) oran ile lise, %18'lik (n:30) oran ile yüksek lisans, %1 (n:1) oran ile doktora mezunu çalışanlar takip etmektedir.

Çalışanların %44'lük (n:73) çoğunluğunun aylık gelirinin 4001 TL ve üzerinde olduğu, %10'unun (n:16) 1000-2500 TL, %19'unun (n:32) 2501-3000 TL, %20'sinin (n:33) 3501-4000 TL arasında görülmektedir.

Meslek yaşamındaki tecrübeye bakıldığında, %38'lik (n:63) bir oranla 0-5 yıl arasında yoğunluk gösterdiği görülmektedir. %25'le (n:41) bunu 6-10 yıl, %20'yle (n:33) 15 yıldan fazla, %17'yle (n:29) 11-15 yıl arasında tecrübeye sahip çalışanlar izlemektedir.

Çalışanların meslek yaşamındaki tecrübeleriyle aynı doğrultuda olarak çoğunluğunun şu anki iş yerlerinde geçirdikleri sürenin %61'lik (n:102) oranla 0-5 yıl arası olduğu

görülmektedir. %19'luk (n:31) bir oranla bunu 6-10 yıl, %13'le (n:21) 11-15 yıl, %7'yle (n:12) 15 yıldan fazla şu anda çalıştıkları iş yerinde süre geçiren çalışanlar izlemektedir.

Çalışanların %51'lik (n:85) çoğunluğunun evli, %43'ünün (n:72) bekar, %6'sının (n:9) ise boşanmış olduğu görülmektedir.

**Tablo 3**

**Demografik Bilgiler**

| Özellik | Frekans | Yüzde (%) | Birikimli Yüzde (%) |
|---|---|---|---|
| **Cinsiyet** | | | |
| Kadın | 118 | 71,1 | 71,1 |
| Erkek | 48 | 28,9 | 100 |
| **Yaş Aralığı** | | | |
| 20-25 | 16 | 10 | 10 |
| 26-30 | 73 | 44 | 54 |
| 31-35 | 26 | 16 | 70 |
| 36-40 | 20 | 12 | 82 |
| 41-50 | 25 | 15 | 97 |
| 51-55 | 6 | 3 | 100 |
| **Medeni Durum** | | | |
| Bekar | 72 | 43,4 | 43,4 |
| Evli | 85 | 51,2 | 94,6 |
| Boşanmış | 9 | 5,4 | 100 |
| **Eğitim Düzeyi** | | | |
| İlk-Orta Derece | 4 | 2,4 | 2,4 |
| Lise | 27 | 16,3 | 18,7 |
| Üniversite | 104 | 62,7 | 81,3 |
| Yüksek Lisans | 29 | 17,5 | 98,8 |
| Doktora | 2 | 1,2 | 100 |
| **Meslek Yaşamındaki Tecrübe** | | | |
| 0-5 yıl | 63 | 38 | 38 |
| 6-10 yıl | 41 | 24,7 | 62,7 |
| 11-15 yıl | 29 | 17,5 | 80,1 |
| 15 yıldan fazla | 33 | 19,9 | 100 |
| **Mevcut İş Yerinde Geçirilen Süre** | | | |
| 0-5 yıl | 102 | 61,4 | 61,4 |
| 6-10 yıl | 31 | 18,7 | 80,1 |
| 11-15 yıl | 21 | 12,7 | 92,8 |
| 15 yıldan fazla | 12 | 7,2 | 100 |
| **Aylık Gelir Düzeyi** | | | |
| 1000-2500 TL | 16 | 9,6 | 9,6 |
| 2501-3000 TL | 32 | 19,3 | 28,9 |
| 3001-3500 TL | 12 | 7,2 | 36,1 |
| 3501-4000 TL | 33 | 19,9 | 56 |
| 4001 ve üzeri | 73 | 44 | 100 |

## 4.2. ÖLÇEKLERİN FAKTÖR ANALİZİ

Verilerin analizi için sosyal bilimler için istatistik paket programı kullanılmıştır. Dört farklı kavram düzeyini ölçebilmek için kişilere sırasıyla 18, 35, 27 ve 7 sorudan oluşan dört farklı soru grubu sorulmuş olup bu sorulara ilişkin faktör analizi uygulamak için öncelikle veri setinin faktör analizine uygunluğu incelenmiştir. Bu uygunluğu test etmek için "Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's Test" yöntemine başvurulmuş ve sonuçlarına göre ölçeklerin faktör analizine uygun olup olmadığına karar verilmiştir. Bunun yanında ölçeğin iç tutarlılığını ölçmek amacıyla Cronbach Alpha İç Tutarlılık testi uygulanmıştır. Her bir kavram için elde edilen veri setlerine ait KMO and Bartlett's Test sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnova ve Shapiro-Wilk testleri yapılmış ve normal dağılım gösterdikleri tespit edilmiştir ($p>0,05$).

**Tablo 4**

**Araştırmada Yer Alan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik (KMO, Bartlett's ve Cronbach Alpha) Değerleri**

| Ölçek | KMO | Bartlett's | Cronbach Alpha (α) |
|---|---|---|---|
| **Psikolojik Sermaye** | ,95 | ,000 | ,97 |
| **Örgütsel Adanmışlık** | ,92 | ,000 | ,95 |
| **İş Stresi** | ,87 | ,000 | ,90 |
| **Çok Boyutlu Yaşam Kalitesi** | ,90 | ,000 | ,95 |

KMO ve Bartlett's Test sonuçlarına göre Psikolojik Sermaye Düzeyini ölçmek amacıyla 18 soruya ait cevaplardan oluşan veri setinin faktör analizi için uygun olduğu %95 güvenle söylenebilmektedir. Yine bu doğrultuda, sorulan; Yaşam Kalitesi için 35, Örgütsel Adanmışlık için 27 ve İş Stresi için 7 soruya ait cevaplardan oluşan veri setlerinin faktör analizi için uygun olduğu %95 güven düzeyiyle söylenebilmektedir.

KMO and Bartlett's Test sonuçlarına göre dört farklı kavram için hazırlanan soruların faktör analizine uygun olduğu ve kavramsal düzey belirlemede yol gösterici olacağı anlaşılmaktadır. Faktör Analizi sonucunda elde edilen faktörler ve bu faktörlerin içermiş olduğu soru değişkenlerinin faktör modelindeki ağırlıkları (katsayıları) toplam varyansı açıklama miktarları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Yapılan Açımlayıcı Faktör Analizlerine istinaden (Varimax Rotasyon İşlemi ile) ölçeklerin faktör yapıları ve her bir faktörü oluşturan madde yükü analizleri gerçekleştirilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeği için yapılan analize göre, istatistiksel olarak sorulan soruların çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini, örgütsel adanmışlıklarını, iş streslerini ve yaşam kalitelerini ölçeklediği %95 güvenle söylenebilmektedir.

**Tablo 5**

**Psikolojik Sermaye Ölçeğinde Faktör Analizi**

| Faktör Adı | Maddeler | Faktör Yükü | Cronbach Alpha | Varyans Açıklaması |
|---|---|---|---|---|
| Özyeterlik | 1. Uzun dönemli bir problemi çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir. | 0,873 | 0,97 | 31,954 |
| | 2. Yönetim kademesi ile olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparken kendime güvenirim. | 0,857 | | |
| | 3. Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir. | 0,819 | | |
| | 4. Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim. | 0,759 | | |
| | 5. Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim. | 0,737 | | |
| | 6. Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendimden eminimdir. | 0,645 | | |
| | 7. İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim. | 0,582 | | |
| | 9. Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır. | 0,567 | | |
| | 10. Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı görmekteyim. | 0,630 | | |
| Umut | 8. Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımın peşinden gitmekteyim. | 0,841 | 0,915 | 19,386 |
| | 11. İşimle ilgili mevcut amaçlarımı gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir. | 0,777 | | |
| | 12. Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getirmekteyim. | 0,744 | | |
| | 17. İşim konusundaki durumlara her zaman olumlu yanından bakarım. | 0,674 | | |
| | 18. İşimle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir. | 0,633 | | |
| Dayanıklılık | 14. Şayet zorunlu kalırsam kendi kendime de çalışabilirim. | 0,771 | 0,848 | 18,483 |
| | 15. Daha önce tecrübem olduğu için işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim. | 0,721 | | |
| | 16. Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum. | 0,664 | | |
| | 13. İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim. | 0,629 | | |
| | **Toplam Varyans** | | | 68,999 |
| | **Kaiser Meyer Olkin** | | | 0,954 |
| | **Bartlett's Küresellik Testi/ Approx. Chi-Square** | | | 3523,533 |
| | **sd** | | | 153 |
| | **Anlamlılık(Sig.)** | | | ,000 |

Faktör analizi sonucunda; Psikolojik Sermaye Ölçeği'nden elde edilen 1. Faktör toplam varyansın %31,95'ini, 2. Faktör %19,38'ini, 3. Faktör ise %18,48'ini karşılamaktadır.

**Tablo 6**

**Psikolojik Sermaye Ölçeğinde Faktörlere Göre**

**Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alpha Değerleri**

| Ölçek | Ortalama | Standart Sapma | Cronbach Alpha (α) |
|---|---|---|---|
| **1. Özyeterlilik** | 4,61 | 1,49 | ,97 |
| **2. Umut** | 4,29 | 1,45 | ,91 |
| **3. Dayanıklılık** | 4,70 | 1,44 | ,84 |

**Tablo 7**

**Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinde Faktör Analizi**

| Faktör Adı | Maddeler | Faktör Yükü | Cronbach Alpha | Varyans Açıklaması |
|---|---|---|---|---|
| Çalışma Arkadaşlarına Adanmışlık | 8. Bu kurumdaki arkadaşlarımdan başkalarına gururla bahsederim. | 0,886 | 0,937 | 31,58 |
| | 16. Yaşantımdaki en yakın arkadaşlarım bu kurumdaki iş arkadaşlarımdır. | 0,823 | | |
| | 12. Bu kurumda çalışanlar olarak birbirimizi yakın dostlarımız olarak görürüz. | 0,782 | | |
| | 17. Bulunduğum kurum bende çalışma şevki uyandırır. | 0,764 | | |
| | 19. Bu kurumdaki iş arkadaşlarımla iş dışında da ilişkimi sürdürmekteyim. | 0,724 | | |
| | 21. İşlerimi daha üst seviyede kalite ve başarıyla yapmak üzere fazladan çaba göstermekteyim. | 0,645 | | |
| | 23. Kendimi, bu kurumdaki çalışanların yakın arkadaşı olarak görmekteyim. | 0,618 | | |
| | 24. Bu kurumdaki insanlar arası ilişkiyi onaylıyorum. | 0,605 | | |
| | 25. Çalıştığım kurumda/iş yerinde, işimi yapmaktan zevk alıyorum. | 0,598 | | |
| | 4. Gün içerisinde çalışma aralarında iş arkadaşlarımla birlikte olmaktan hoşlanmaktayım. | 0,549 | | |
| Çalışılan Kuruma Adanmışlık | 1. İşim için benden normal olarak beklenilenden fazla çaba göstermekteyim. | 0,783 | 0,842 | 20,901 |
| | 2. İş dışındaki zamanlarımda da kendimi işlerime yönelik düşünürken bulurum. | 0,737 | | |
| | 9. Çalıştığım kurumdan gurur duymaktayım. | 0,675 | | |
| | 10. Herhangi bir uyarıya gerek kalmaksızın işime zamanında gider ve zamanında çıkarım. | 0,637 | | |
| | 13. Kurumumdaki yöneticilerin çalışanlara ilişkin uygulamalarını onaylıyorum. | 0,568 | | |
| | 20. Başka bir kurumda çalışma şansına sahip olduğum halde, bu kurumda çalışmaktan hoşlanıyorum. | 0,547 | | |
| | 26. Çalıştığım kurumun/iş yerinin geleceği beni gerçekten ilgilendiriyor. | 0,543 | | |
| | 27. Bu kurum çalışabileceğim kurumlar içinde en iyisidir. | 0,517 | | |
| | 7. Kendi mesleğimin değerlerini diğer mesleki değerlerden üstün görmekteyim. | 0,813 | 0,861 | 17,022 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Mesleğe Adanmışlık | 11. Yaptığım işi/mesleğimi başkalarına gururla söylerim. | 0,782 | | |
| | 22. Çalışmama ekonomik açıdan gerek kalmasa da şu anki mesleğimi sürdürebilirim. | 0,664 | | |
| | 18. Mesleğimi, çalışma hayati için ideal bir meslek olarak görmekteyim. | 0,578 | | |
| İşe Adanmışlık | 3. Şu anki mesleğimi seçme kararımı yaşamımdaki en olumlu kararlardan biri olarak değerlendirmekteyim. | 0,749 | | |
| | 5. Doğrudan doğruya kendi isim olmasa da kurumum için faydalı olacaksa zaman zaman başka işleri üstlenmeyi kabul ederim. | 0,722 | | |
| | 6. Günlük olarak planlanan işlerimi yetiştiremediğim zaman ek zaman yaratarak tamamlama fırsatı ararım. | 0,666 | 0,819 | 10,988 |
| | 14. Yaptığım ise dört elle sarılmaktayım. | 0,592 | | |
| | 15. Yaptığım işte/meslekte önemli bir yer edinmek istiyorum. | 0,522 | | |
| | **Toplam Varyans** | | | 78,366 |
| | **Kaiser Meyer Olkin** | | | 0,923 |
| | **Bartlett's Küresellik Testi/ Approx. Chi-Square** | | | 3049,48 |
| | **sd** | | | 300 |
| | **Anlamlılık (Sig.)** | | | ,000 |

Örgütsel Adanmışlık Ölçeği'nden elde edilen 1. Faktör toplam varyansın %31,58'ini, 2. Faktör %20,90'ını, 3. Faktör %17,02'sini, 4. Faktör %10,98'ini açıklamaktadır.

**Tablo 8**

**Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinde Faktörlere Göre Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alpha Değerleri**

| Ölçek | Ortalama | Standart Sapma | Cronbach Alpha (α) |
|---|---|---|---|
| **1. Çalışma arkadaşlarına ad.** | 4,28 | 1,40 | ,93 |
| **2. Çalışılan kuruma ad.** | 4,48 | 1,40 | ,84 |
| **3. Mesleğe ad.** | 4,35 | 1,43 | ,86 |
| **4. İşe ad.** | 4,72 | 1,27 | ,81 |

**Tablo 9**

**Çok Boyutlu Yaşam Kalitesi Ölçeğinde Faktör Analizi**

| Faktör Adı | Maddeler | Faktör Yükü | Cronbach Alpha | Varyans Açıklaması |
|---|---|---|---|---|
| Sağlık Çalışanlarına Erişim | 29. Sağlık personelinden aldığınız bilgilerden ne kadar memnunsunuz? | 0,895 | 0,93 | 23,133 |
| | 30. Sağlık personeline soru sorabilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 0,829 | | |
| | 31. Aldığınız tıbbi bakımın kalitesinden ne kadar memnunsunuz? | 0,814 | | |
| | 32. Sağlık personellerinden aldığınız destekten ne kadar memnunsunuz? | 0,744 | | |
| | 33. Sağlığınız ölçüsünde çalışma süresinden ne kadar memnunsunuz? | 0,626 | | |
| | 34. İstediğiniz bir işi yapabilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 0,525 | | |
| Fiziksel Sağlık | 5. Fiziksel olarak kendinizi nasıl hissediyorsunuz? | 0,851 | 0,91 | 19,193 |
| | 6. İstediklerinizi yapabilecek enerjiye sahip misiniz? | 0,824 | | |
| | 7. Ağrı hissetmeme durumunuzdan memnun musunuz? | 0,798 | | |
| | 8. Fiziksel egzersiz yapabilme gücünüzden ne kadar memnunsunuz? | 0,772 | | |
| | 9. Kendi işlerinizi yapabilme gücünüzden ne kadar memnunsunuz? | 0,684 | | |
| | 10. Ev işlerini yapabilme gücünüzden memnun musunuz? | 0,666 | | |
| | 12. Fiziksel yönden çalışabilme gücünüzden ne kadar memnunsunuz? | 0,548 | | |
| Ekonomik Durum | 13. Ailenizin istediğiniz şeyleri yapmanıza izin vermesinden ne kadar memnunsunuz? | 0,734 | 0,83 | 13,27 |
| | 14. Bebek bakımı, akrabaların bakımı gibi konularda ailenize yardım edebilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 0,716 | | |
| | 15. Arkadaşlarınızla geçirdiğiniz zamandan ne kadar memnunsunuz? | 0,635 | | |
| | 16. Sosyal aktivitelere katılma durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 0,563 | | |
| | 35. Kendinizi işe yarar hissetme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 0,513 | | |
| | 27. Tasarruf yapabilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 0,511 | | |
| Ruhsal Sağlık | 1. Genel duygusal durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 0,765 | 0,88 | 11,216 |
| | 2. Geleceğinize umutla bakıyor musunuz? | 0,745 | | |
| | 3. Şu anki halinizden memnun musunuz? | 0,668 | | |
| | 4. Kendinizi huzurlu hissediyor musunuz? | 0,572 | | |
| | 21. Hastalıkla ilgili olağanüstü durumlara hazırlıklı hissediyor musunuz? | 0,534 | | |
| Kişilerarası İlişkiler | 17. Eşiniz/partnerinizle yaptığınız aktivitelerden ne kadar memnunsunuz? | 0,787 | 0,89 | 9,155 |
| | 18. Eşiniz/partnerinizin size karşı gösterdiği sevgiden ne kadar memnunsunuz? | 0,753 | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 19. Eşinize/partnerinize güvenebilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 0,671 | | |
| | 20. Cinsel yaşamınızdan ne kadar memnunsunuz? | 0,633 | | |
| Sosyal Fonksiyon | 22. Konsantre olabilme becerinizden ne kadar memnunsunuz? | 0,737 | 0,61 | 6,577 |
| | 23. Kendi başınıza karar verebilme gücünüzden ne kadar memnunsunuz? | 0,664 | | |
| | 24. Yakın geçmişteki olayları hatırlayabilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 0,583 | | |
| | | **Toplam Varyans** | | 84,164 |
| | | **Kaiser Meyer Olkin** | | 0,900 |
| | | **Bartlett's Küresellik Testi/ Approx. Chi-Square** | | 4269,105 |
| | | **sd** | | 465 |
| | | **Anlamlılık (Sig.)** | | 0,000 |

Çok Boyutlu Yaşam Kalitesi Ölçeği'nde, 11-28-25-26. sorular faktörlere eşit miktarlarda yüklendiği için (modelin açıklanma miktarını yanlış şekilde arttırdığı için) modelden çıkartılmış ve tekrar faktör analizi uygulanmıştır. Çok Boyutlu Yaşam Kalitesi Ölçeği ilk analizde 9 boyut ile açıklanırken bu soruların analizden çıkartılması sonucunda 6 faktör ile açıklanabilir hale gelmiştir. Ölçekten elde edilen 1. Faktör toplam varyansın %23,13'ünü, 2. Faktör %19,19'unu, 3. Faktör %13,27'sini, 4. Faktör %11,21'ini , 5. Faktör %9,15'ini, 6. Faktör ise %6,57'sini karşılamaktadır.

**Tablo 10**

**Çok Boyutlu Yaşam Kalitesi Ölçeğinde Faktörlere Göre Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alpha Değerleri**

| Ölçek | Ortalama | Standart Sapma | Cronbach Alpha (α) |
|---|---|---|---|
| **1. Sağlık çalış.erişim** | 3,75 | 1,84 | ,93 |
| **2. Fiziksel sağlık** | 4,19 | 1,40 | ,91 |
| **3. Ekonomik durum** | 4,25 | 1,43 | ,83 |
| **4. Ruhsal sağlık** | 3,91 | 1,41 | ,88 |
| **5. Kişilerarası iliş.** | 4,42 | 1,60 | ,89 |
| **6. Sosyal fonksiyon** | 4,58 | 1,33 | ,61 |

**Tablo 11**

**İş Stresi Ölçeğinde Faktör Analizi**

| Faktör Adı | Maddeler | Faktör Yükü | Cronbach Alpha | Varyans Açıklaması |
|---|---|---|---|---|
| İş Stresi | 1. İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır. | 0,896 | 0,909 | 65,238 |
| | 2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum. | 0,877 | | |
| | 3. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum. | 0,785 | | |
| | 4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur. | 0,742 | | |
| | 5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yasamama neden oluyor. | 0,688 | | |
| | 6. Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum. | 0,661 | | |
| | 7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum. | 0,552 | | |
| | | **Toplam Varyans** | | 65,238 |
| | | **Kaiser Meyer Olkin** | | 0,870 |
| | | **Bartlett's Küresellik Testi/ Approx. Chi-Square** | | 801,099 |
| | | **sd** | | 21 |
| | | **Anlamlılık (Sig.)** | | 0,000 |

İş Stresi Ölçeği'nden elde edilen tek faktör toplam varyansın %65,23'ünü karşılamaktadır.

**Tablo 12**

**İş Stresi Ölçeğinde Faktöre Göre Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alpha Değerleri**

| Ölçek | Ortalama | Standart Sapma | Cronbach Alpha (α) |
|---|---|---|---|
| **1. İş Stresi** | 3,60 | 1,81 | ,90 |

## 4.3. ÖLÇEKLERİN ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ

Kullanılan ölçeklerdeki soruların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 13, Tablo 14, Tablo 15 ve Tablo 16'da verilmiştir.

## Tablo 13

## Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Maddeler | Ortalama | Standart Sapma |
|---|---|---|
| 1. Uzun dönemli bir problemi çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir. | 4,61 | 1,48 |
| 2. Yönetim kademesi ile olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparken kendime güvenirim. | 4,53 | 1,587 |
| 3. Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir. | 4,51 | 1,434 |
| 4. Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim. | 4,73 | 1,577 |
| 5. Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim. | 4,66 | 1,516 |
| 6. Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendimden eminimdir. | 4,89 | 1,507 |
| 7. İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim. | 4,51 | 1,472 |
| 8. Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımın peşinden gitmekteyim. | 4,27 | 1,554 |
| 9. Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır. | 4,51 | 1,434 |
| 10. Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı görmekteyim. | 4,44 | 1,446 |
| 11. İşimle ilgili mevcut amaçlarımı gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir. | 4,46 | 1,395 |
| 12. Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getirmekteyim. | 4,34 | 1,446 |
| 13. İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim. | 4,77 | 1,353 |
| 14. Şayet zorunlu kalırsam kendi kendime de çalışabilirim. | 4,64 | 1,469 |
| 15. Daha önce tecrübem olduğu için işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim. | 4,71 | 1,448 |
| 16. Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum. | 4,75 | 1,443 |

| | | |
|---|---|---|
| 17. İşim konusundaki durumlara her zaman olumlu yanından bakarım. | 4,28 | 1,418 |
| 18. İşimle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir. | 4,11 | 1,477 |

Psikolojik Sermaye Ölçeğinde; maddelerin ortalamalarının genel olarak 4,11 ile 4,89 arasında değerler olduğu gözlenmiştir. 6'lı ölçek üzerinden değerlendirilen ifadelerin ortalama sonuçları, katılımcıların ‘‘Biraz katılıyorum’’ (4) ile ‘‘Katılıyorum’’ (5) ekseninde cevaplar verdiği sonucunu ortaya koymuştur (1-Hiç katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Pek fazla katılmıyorum, 4-Biraz katılıyorum, 5-Katılıyorum, 6-Kesinlikle katılıyorum).

**Tablo 14**

**Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

| Maddeler | Ortalama | Standart Sapma |
|---|---|---|
| 1. İşim için benden normal olarak beklenilenden fazla çaba göstermekteyim. | 4,72 | 1,258 |
| 2. İş dışındaki zamanlarımda da kendimi işlerime yönelik düşünürken bulurum. | 4,3 | 1,355 |
| 3. Şu anki mesleğimi seçme kararımı yaşamımdaki en olumlu kararlardan biri olarak değerlendirmekteyim. | 4,04 | 1,557 |
| 4. Gün içerisinde çalışma aralarında iş arkadaşlarımla birlikte olmaktan hoşlanmaktayım. | 4,67 | 1,257 |
| 5. Doğrudan doğruya kendi isim olmasa da kurumum için faydalı olacaksa zaman zaman başka isleri üstlenmeyi kabul ederim. | 4,69 | 1,279 |
| 6. Günlük olarak planlanan işlerimi yetiştiremediğim zaman ek zaman yaratarak tamamlama fırsatı ararım. | 4,82 | 1,151 |
| 7. Kendi mesleğimin değerlerini diğer mesleki değerlerden üstün görmekteyim. | 3,86 | 1,666 |
| 8. Bu kurumdaki arkadaşlarımdan başkalarına gururla bahsederim. | 4,2 | 1,514 |
| 9. Çalıştığım kurumdan gurur duymaktayım. | 4,37 | 1,441 |
| 10. Herhangi bir uyarıya gerek kalmaksızın işime zamanında gider ve zamanında çıkarım. | 5,38 | 1,024 |
| 11. Yaptığım işi/mesleğimi başkalarına gururla söylerim. | 5,08 | 1,103 |
| 12. Bu kurumda çalışanlar olarak birbirimizi yakın dostlarımız olarak görürüz. | 4,48 | 1,443 |
| 13. Kurumumdaki yöneticilerin çalışanlara ilişkin uygulamalarını onaylıyorum. | 3,87 | 1,653 |

| | | |
|---|---|---|
| 14. Yaptığım ise dört elle sarılmaktayım. | 5,1 | 1,124 |
| 15. Yaptığım işte/meslekte önemli bir yer edinmek istiyorum. | 4,98 | 1,274 |
| 16. Yaşantımdaki en yakın arkadaşlarım bu kurumdaki iş arkadaşlarımdır. | 3,49 | 1,594 |
| 17. Bulunduğum kurum bende çalışma şevki uyandırır. | 4,07 | 1,391 |
| 18. Mesleğimi, çalışma hayati için ideal bir meslek olarak görmekteyim. | 4,28 | 1,447 |
| 19. Bu kurumdaki iş arkadaşlarımla iş dışında da ilişkimi sürdürmekteyim. | 4,35 | 1,302 |
| 20. Başka bir kurumda çalışma şansına sahip olduğum halde, bu kurumda çalışmaktan hoşlanıyorum. | 3,9 | 1,598 |
| 21. İşlerimi daha üst seviyede kalite ve başarıyla yapmak üzere fazladan çaba göstermekteyim. | 4,87 | 1,305 |
| 22. Çalışmama ekonomik açıdan gerek kalmasa da şu anki mesleğimi sürdürebilirim. | 4,19 | 1,552 |
| 23. Kendimi, bu kurumdaki çalışanların yakın arkadaşı olarak görmekteyim. | 4,16 | 1,431 |
| 24. Bu kurumdaki insanlar arası ilişkiyi onaylıyorum. | 4,23 | 1,447 |
| 25. Çalıştığım kurumda/iş yerinde, işimi yapmaktan zevk alıyorum. | 4,55 | 1,351 |
| 26. Çalıştığım kurumun/iş yerinin geleceği beni gerçekten ilgilendiriyor. | 4,62 | 1,395 |
| 27. Bu kurum çalışabileceğim kurumlar içinde en iyisidir. | 4,13 | 1,514 |

Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinin maddelerinin ortalamalarına bakıldığında, genel olarak 4,04 ile 5,38 arasında değerler olduğu gözlenmiştir. 6'lı ölçek üzerinden değerlendirilen ifadelerin ortalama sonuçları, katılımcıların ‘‘Biraz katılıyorum’’ (4) ile ‘‘Kesinlikle Katılıyorum’’ (6) ekseninde cevaplar verdiği sonucunu ortaya koymuştur. Ancak, ağırlıklı cevapların ‘‘Katılıyorum’’ (5) üzerinde olduğu söylenebilmektedir (1-Hiç katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Pek fazla katılmıyorum, 4-Biraz katılıyorum, 5-Katılıyorum, 6-Kesinlikle katılıyorum).

**Tablo 15**

**İş Stresi Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

| Maddeler | Ortalama | Standart Sapma |
|---|---|---|
| 1. İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır. | 4,3 | 1,491 |
| 2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum. | 3,69 | 1,571 |
| 3. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum. | 3,66 | 1,587 |
| 4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur. | 3,47 | 1,587 |
| 5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yasamama neden oluyor. | 3,38 | 1,729 |
| 6. Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum. | 3,28 | 1,599 |
| 7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum. | 3,45 | 1,627 |

İş Stresi Ölçeğinin maddelerinin ortalamalarının genel olarak 3,28 ile 4,30 arasında değerler olduğu gözlenmiştir. 6'lı ölçek üzerinden değerlendirilen ifadelerin ortalama sonuçları, katılımcıların ‘‘Pek fazla katılmıyorum’’ (3) ile ‘‘Biraz katılıyorum’’ (4) ekseninde cevaplar verdiği sonucunu ortaya koymuştur. Ancak, ağırlıklı cevapların ‘‘Biraz katılıyorum’’ (4) üzerinde yoğunlaştığı söylenebilmektedir (1-Hiç katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Pek fazla katılmıyorum, 4-Biraz katılıyorum, 5-Katılıyorum, 6-Kesinlikle katılıyorum).

**Tablo 16**

**Çok Boyutlu Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

| Maddeler | Ortalama | Standart Sapma |
|---|---|---|
| 1. Genel duygusal durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 3,95 | 1,311 |
| 2. Geleceğinize umutla bakıyor musunuz? | 3,9 | 1,47 |
| 3. Şu anki halinizden memnun musunuz? | 3,99 | 1,408 |
| 4. Kendinizi huzurlu hissediyor musunuz? | 4,01 | 1,423 |
| 5. Fiziksel olarak kendinizi nasıl hissediyorsunuz? | 4,04 | 1,366 |
| 6. İstediklerinizi yapabilecek enerjiye sahip misiniz? | 4,23 | 1,273 |
| 7. Ağrı hissetmeme durumunuzdan memnun musunuz? | 4,01 | 1,45 |
| 8. Fiziksel egzersiz yapabilme gücünüzden ne kadar memnunsunuz? | 3,81 | 1,549 |

| | | |
|---|---|---|
| 9. Kendi işlerinizi yapabilme gücünüzden ne kadar memnunsunuz? | 4,63 | 1,341 |
| 10. Ev işlerini yapabilme gücünüzden memnun musunuz? | 4,14 | 1,499 |
| 11. Fiziksel olarak tatil ya da seyahatlere katılabilme gücünüzden memnun musunuz? | 4,34 | 1,606 |
| 12. Fiziksel yönden çalışabilme gücünüzden ne kadar memnunsunuz? | 4,53 | 1,382 |
| 13. Ailenizin istediğiniz şeyleri yapmanıza izin vermesinden ne kadar memnunsunuz? | 4,65 | 1,485 |
| 14. Bebek bakımı, akrabaların bakımı gibi konularda ailenize yardım edebilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 4,37 | 1,295 |
| 15. Arkadaşlarınızla geçirdiğiniz zamandan ne kadar memnunsunuz? | 4,41 | 1,457 |
| 16. Sosyal aktivitelere katılma durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 4,18 | 1,527 |
| 17. Eşiniz/partnerinizle yaptığınız aktivitelerden ne kadar memnunsunuz? | 4,26 | 1,68 |
| 18. Eşiniz/partnerinizin size karşı gösterdiği sevgiden ne kadar memnunsunuz? | 4,49 | 1,602 |
| 19. Eşinize/partnerinize güvenebilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 4,58 | 1,596 |
| 20. Cinsel yaşamınızdan ne kadar memnunsunuz? | 4,37 | 1,566 |
| 21. Hastalıkla ilgili olağanüstü durumlara hazırlıklı hissediyor musunuz? | 3,73 | 1,453 |
| 22. Konsantre olabilme becerinizden ne kadar memnunsunuz? | 4,5 | 1,273 |
| 23. Kendi başınıza karar verebilme gücünüzden ne kadar memnunsunuz? | 4,8 | 1,252 |
| 24. Yakın geçmişteki olayları hatırlayabilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 4,46 | 1,48 |
| 25. Maddi gelirinizden ne kadar memnunsunuz? | 3,58 | 1,457 |
| 26. Aylık giderlerinizi karşılayabilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 3,7 | 1,487 |
| 27. Tasarruf yapabilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 3,34 | 1,575 |
| 28. Sosyal güvencenizden ne kadar memnunsunuz? | 3,7 | 1,59 |
| 29. Sağlık personelinden aldığınız bilgilerden ne kadar memnunsunuz? | 3,62 | 1,467 |
| 30. Sağlık personeline soru sorabilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 3,81 | 1,456 |
| 31. Aldığınız tıbbi bakımın kalitesinden ne kadar memnunsunuz? | 3,69 | 1,532 |
| 32. Sağlık personellerinden aldığınız destekten ne kadar memnunsunuz? | 3,7 | 1,462 |
| 33. Sağlığınız ölçüsünde çalışma süresinden ne kadar memnunsunuz? | 3,67 | 1,518 |
| 34. İstediğiniz bir işi yapabilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 4,04 | 1,487 |
| 35. Kendinizi işe yarar hissetme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 4,55 | 1,328 |

Çok Boyutlu Yaşam Kalitesi Ölçeğinin maddelerinin ise genel olarak 3,34 ile 4,80 arasında değerler olduğu gözlenmiştir. 6'lı ölçek üzerinden değerlendirilen ifadelerin ortalama sonuçları, katılımcıların ‘‘Pek fazla katılmıyorum’’ (3) ile ‘‘Katılıyorum’’ (5) ekseninde cevaplar verdiği sonucunu ortaya koymuştur. Ancak, ağırlıklı cevapların ‘‘Biraz katılıyorum’’

(4) üzerinde yoğunlaştığı söylenebilmektedir (1-Hiç katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Pek fazla katılmıyorum, 4-Biraz katılıyorum, 5-Katılıyorum, 6-Kesinlikle katılıyorum).

### 4.4. ÖLÇEKLERİN GÜVENİLİRLİK DEĞERLERİ

Ölçüm araçlarının güvenilirliğinin analizinde en yaygın kullanılan yöntem Cronbach Alfa katsayısıdır. Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değerler alır ve kabul edilebilir bir değerin en az 0,70 olması istenilmektedir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2012, s.126; Durmuş, Yurtkuru ve Çinko, 2013, s.89). Araştırmada kullanılan tüm ölçeklere ait alfa katsayılarının 0,70'in üstünde olduğu tespit edilmiştir (Psikolojik Sermaye=0,97, İş Stresi=0,90, Örgütsel Adanmışlık=0,95, Çok Boyutlu Yaşam Kalitesi Ölçeği=0,95). Elde edilen bu bulgular ölçeklerin güvenilir olduğunu gösterir niteliktedir. Güvenilirlik analizi değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir. Ölçek sorularının güvenilirlik değerleri ve ilgili sorular ölçek yapısından çıkarıldığında Cronbach Alpha katsayısının nasıl değiştiği aşağıdaki tablolarda detaylı olarak ele alınmaktadır.

**Tablo 17**

**Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri**

| Maddeler | Madde-Bütün Korelasyonları | Madde Çıkarıldığında Alpha Katsayısı | Güvenilirlik Cronbach Alpha Katsayısı (α) |
|---|---|---|---|
| 1. Uzun dönemli bir problemi çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir. | 0,744 | 0,971 | 0,973 |
| 2. Yönetim kademesi ile olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparken kendime güvenirim. | 0,732 | 0,971 | |
| 3. Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir. | 0,748 | 0,971 | |
| 4. Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim. | 0,76 | 0,971 | |
| 5. Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim. | 0,744 | 0,971 | |
| 6. Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendimden eminimdir. | 0,765 | 0,971 | |
| 7. İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim. | 0,845 | 0,971 | |
| 8. Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımın peşinden gitmekteyim. | 0,783 | 0,973 | |
| 9. Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır. | 0,741 | 0,971 | |

| | | |
|---|---|---|
| 10. Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı görmekteyim. | 0,718 | 0,971 |
| 11. İşimle ilgili mevcut amaçlarımı gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir. | 0,75 | 0,971 |
| 12. Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getirmekteyim. | 0,744 | 0,972 |
| 13. İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim. | 0,784 | 0,971 |
| 14. Şayet zorunlu kalırsam kendi kendime de çalışabilirim. | 0,725 | 0,972 |
| 15. Daha önce tecrübem olduğu için işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim. | 0,729 | 0,971 |
| 16. Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum. | 0,735 | 0,971 |
| 17. İşim konusundaki durumlara her zaman olumlu yanından bakarım. | 0,742 | 0,972 |
| 18. İşimle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir. | 0,663 | 0,973 |

## Tablo 18

## Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri

| Maddeler | Madde-Bütün Korelasyonları | Madde Çıkarıldığında Alpha Katsayısı | Güvenilirlik Cronbach Alpha Katsayısı (α) |
|---|---|---|---|
| 1. İşim için benden normal olarak beklenilenden fazla çaba göstermekteyim. | 0,435 | 0,954 | 0,954 |
| 2. İş dışındaki zamanlarımda da kendimi işlerime yönelik düşünürken bulurum. | 0,534 | 0,953 | |
| 3. Şu anki mesleğimi seçme kararımı yaşamımdaki en olumlu kararlardan biri olarak değerlendirmekteyim. | 0,614 | 0,953 | |
| 4. Gün içerisinde çalışma aralarında iş arkadaşlarımla birlikte olmaktan hoşlanmaktayım. | 0,603 | 0,953 | |
| 5. Doğrudan doğruya kendi isim olmasa da kurumum için faydalı olacaksa zaman zaman başka isleri üstlenmeyi kabul ederim. | 0,657 | 0,952 | |
| 6. Günlük olarak planlanan işlerimi yetiştiremediğim zaman ek zaman yaratarak tamamlama fırsatı ararım. | 0,587 | 0,953 | |
| 7. Kendi mesleğimin değerlerini diğer mesleki değerlerden üstün görmekteyim. | 0,46 | 0,955 | |
| 8. Bu kurumdaki arkadaşlarımdan başkalarına gururla bahsederim. | 0,659 | 0,952 | |
| 9. Çalıştığım kurumdan gurur duymaktayım. | 0,768 | 0,951 | |

| | | |
|---|---|---|
| 10. Herhangi bir uyarıya gerek kalmaksızın işime zamanında gider ve zamanında çıkarım. | 0,534 | 0,953 |
| 11. Yaptığım işi/mesleğimi başkalarına gururla söylerim. | 0,687 | 0,952 |
| 12. Bu kurumda çalışanlar olarak birbirimizi yakın dostlarımız olarak görürüz. | 0,664 | 0,952 |
| 13. Kurumumdaki yöneticilerin çalışanlara ilişkin uygulamalarını onaylıyorum. | 0,585 | 0,953 |
| 14. Yaptığım ise dört elle sarılmaktayım. | 0,713 | 0,952 |
| 15. Yaptığım işte/meslekte önemli bir yer edinmek istiyorum. | 0,647 | 0,952 |
| 16. Yaşantımdaki en yakın arkadaşlarım bu kurumdaki iş arkadaşlarımdır. | 0,456 | 0,955 |
| 17. Bulunduğum kurum bende çalışma şevki uyandırır. | 0,826 | 0,951 |
| 18. Mesleğimi, çalışma hayati için ideal bir meslek olarak görmekteyim. | 0,737 | 0,952 |
| 19. Bu kurumdaki iş arkadaşlarımla iş dışında da ilişkimi sürdürmekteyim. | 0,603 | 0,953 |
| 20. Başka bir kurumda çalışma şansına sahip olduğum halde, bu kurumda çalışmaktan hoşlanıyorum. | 0,775 | 0,951 |
| 21. İşlerimi daha üst seviyede kalite ve başarıyla yapmak üzere fazladan çaba göstermekteyim. | 0,739 | 0,952 |
| 22. Çalışmama ekonomik açıdan gerek kalmasa da şu anki mesleğimi sürdürebilirim. | 0,683 | 0,952 |
| 23. Kendimi, bu kurumdaki çalışanların yakın arkadaşı olarak görmekteyim. | 0,695 | 0,952 |
| 24. Bu kurumdaki insanlar arası ilişkiyi onaylıyorum. | 0,7 | 0,952 |
| 25. Çalıştığım kurumda/iş yerinde, işimi yapmaktan zevk alıyorum. | 0,784 | 0,951 |
| 26. Çalıştığım kurumun/iş yerinin geleceği beni gerçekten ilgilendiriyor. | 0,732 | 0,952 |
| 27. Bu kurum çalışabileceğim kurumlar içinde en iyisidir. | 0,661 | 0,952 |

## Tablo 19

## İş Stresi Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri

| Maddeler | Madde-Bütün Korelasyonları | Madde Çıkarıldığında Alpha Katsayısı | Güvenilirlik Cronbach Alpha Katsayısı (α) |
|---|---|---|---|
| 1. İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır. | 0,624 | 0,906 | 0,909 |
| 2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum. | 0,815 | 0,886 | |
| 3. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum. | 0,721 | 0,885 | |
| 4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur. | 0,762 | 0,891 | |
| 5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yasamama neden oluyor. | 0,721 | 0,884 | |
| 6. Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum. | 0,689 | 0,899 | |
| 7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum. | 0,56 | 0,913 | |

## Tablo 20

## Çok Boyutlu Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri

| Maddeler | Madde-Bütün Korelasyonları | Madde Çıkarıldığında Alpha Katsayısı | Güvenilirlik Cronbach Alpha Katsayısı (α) |
|---|---|---|---|
| 1. Genel duygusal durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 0,615 | 0,953 | 0,954 |
| 2. Geleceğinize umutla bakıyor musunuz? | 0,635 | 0,953 | |
| 3. Şu anki halinizden memnun musunuz? | 0,648 | 0,953 | |
| 4. Kendinizi huzurlu hissediyor musunuz? | 0,723 | 0,952 | |
| 5. Fiziksel olarak kendinizi nasıl hissediyorsunuz? | 0,66 | 0,953 | |
| 6. İstediklerinizi yapabilecek enerjiye sahip misiniz? | 0,7 | 0,953 | |
| 7. Ağrı hissetmeme durumunuzdan memnun musunuz? | 0,537 | 0,954 | |
| 8. Fiziksel egzersiz yapabilme gücünüzden ne kadar memnunsunuz? | 0,632 | 0,953 | |
| 9. Kendi işlerinizi yapabilme gücünüzden ne kadar memnunsunuz? | 0,636 | 0,953 | |
| 10. Ev işlerini yapabilme gücünüzden memnun musunuz? | 0,601 | 0,953 | |
| 11. Fiziksel olarak tatil ya da seyahatlere katılabilme gücünüzden memnun musunuz? | 0,622 | 0,953 | |

| | | |
|---|---|---|
| 12. Fiziksel yönden çalışabilme gücünüzden ne kadar memnunsunuz? | 0,64 | 0,953 |
| 13. Ailenizin istediğiniz şeyleri yapmanıza izin vermesinden ne kadar memnunsunuz? | 0,561 | 0,953 |
| 14. Bebek bakımı, akrabaların bakımı gibi konularda ailenize yardım edebilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 0,509 | 0,954 |
| 15. Arkadaşlarınızla geçirdiğiniz zamandan ne kadar memnunsunuz? | 0,616 | 0,953 |
| 16. Sosyal aktivitelere katılma durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 0,66 | 0,953 |
| 17. Eşiniz/partnerinizle yaptığınız aktivitelerden ne kadar memnunsunuz? | 0,628 | 0,953 |
| 18. Eşiniz/partnerinizin size karşı gösterdiği sevgiden ne kadar memnunsunuz? | 0,595 | 0,953 |
| 19. Eşinize/partnerinize güvenebilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 0,467 | 0,954 |
| 20. Cinsel yaşamınızdan ne kadar memnunsunuz? | 0,413 | 0,955 |
| 21. Hastalıkla ilgili olağanüstü durumlara hazırlıklı hissediyor musunuz? | 0,643 | 0,953 |
| 22. Konsantre olabilme becerinizden ne kadar memnunsunuz? | 0,603 | 0,953 |
| 23. Kendi başınıza karar verebilme gücünüzden ne kadar memnunsunuz? | 0,516 | 0,954 |
| 24. Yakın geçmişteki olayları hatırlayabilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 0,437 | 0,954 |
| 25. Maddi gelirinizden ne kadar memnunsunuz? | 0,609 | 0,953 |
| 26. Aylık giderlerinizi karşılayabilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 0,666 | 0,953 |
| 27. Tasarruf yapabilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 0,578 | 0,953 |
| 28. Sosyal güvencenizden ne kadar memnunsunuz? | 0,59 | 0,953 |
| 29. Sağlık personelinden aldığınız bilgilerden ne kadar memnunsunuz? | 0,579 | 0,953 |
| 30. Sağlık personeline soru sorabilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 0,576 | 0,953 |
| 31. Aldığınız tıbbi bakımın kalitesinden ne kadar memnunsunuz? | 0,573 | 0,953 |
| 32. Sağlık personellerinden aldığınız destekten ne kadar memnunsunuz? | 0,584 | 0,953 |
| 33. Sağlığınız ölçüsünde çalışma süresinden ne kadar memnunsunuz? | 0,635 | 0,953 |
| 34. İstediğiniz bir işi yapabilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 0,686 | 0,952 |
| 35. Kendinizi işe yarar hissetme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | 0,617 | 0,953 |

## 4.5. KORELASYON VE REGRESYON BULGULARI

Anket sonuçlarından elde edilen faktörler, daha önce belirtildiği gibi; Psikolojik Sermaye, Örgütsel Adanmışlık, İş Stresi, Çok Boyutlu Yaşam Kalitesi ölçekleri olarak ele alınmıştır. Bu ölçeklerin birbirleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson Korelasyon Matrisi elde edilmiştir. Aşağıdaki tabloda faktörlerin birbirleri arasındaki ilişki, Pearson Korelasyon katsayısı yöntemine göre ifade edilmektedir.

Korelasyon matrisine göre (Tablo 21);

Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile algılanan örgütsel adanmışlık arasında %45,4'lük anlamlı ve pozitif (r= .454) bir ilişki olduğu %95 güven düzeyinde söylenebilmektedir. Buna göre H1 hipotezi mevcut veri setine göre istatistiksel olarak desteklenmiştir. Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile algılanan iş stresi düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (p> 0.05). Bu bulguya göre H2 hipotezi mevcut veri setine göre istatistiksel olarak desteklenmemiştir. Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile algılanan yaşam kalitesi arasında %49,1'lik anlamlı ve pozitif (r= .491) bir ilişki olduğu %95 güven düzeyinde söylenebilmektedir. Buna göre H3 hipotezi mevcut veri setine göre istatistiksel olarak desteklenmiştir.

**Tablo 21**

**Değişkenler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi**

| | | Psikolojik Sermaye | Yaşam Kalitesi | Örgütsel Adanmışlık | İş Stresi |
|---|---|---|---|---|---|
| Psikolojik Sermaye | r | 1 | | | |
| | p | | | | |
| | f | | | | |
| Yaşam Kalitesi | r | **,491(**)** | 1 | | |
| | p | ,000 | | | |
| | f | 166 | | | |
| Örgütsel Adanmışlık | r | **,454(**)** | **,482(**)** | 1 | |
| | p | ,000 | ,000 | | |
| | f | 166 | 166 | | |
| İş Stresi | r | **,082** | -,196(*) | -,055 | 1 |
| | p | ,294 | ,011 | ,483 | |
| | f | 166 | 166 | 166 | |

** p< 0.01 düzeyinde anlamlı
* p< 0.05 düzeyinde anlamlı

Ayrıca, iş stresi ile yaşam kalitesi arasında negatif yönlü %19,6'lık anlamlı (r= -.196) bir ilişki olduğu %95 güvenle söylenebilir. Başka bir deyişle iş stresi arttıkça yaşam kalitesinde düşüş yaşandığı gözlemlenmiştir. Örgütsel adanmışlık ile yaşam kalitesi arasında ise %48,2'lik anlamlı ve pozitif (r= .482) bir ilişki olduğu %95 güven düzeyinde söylenebilir. Buna göre örgütsel adanmışlığı artan bir çalışanın, bu durumla paralel olarak yaşam kalitesi de artmaktadır. Bulgulara bakıldığında, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması örgütsel adanmışlık ve yaşam kalitelerinin de yüksek olmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda, örgütsel adanmışlığı ve yaşam kalitesi yüksek olan bir çalışanın da psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olduğu söylenebilmektedir. Fakat psikolojik sermaye düzeyiyle iş stresi arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Bununla birlikte, psikolojik sermaye düzeyinin algılanan örgütsel adanmışlık, iş stresi ve yaşam kalitesi algısı üzerindeki belirleyiciliğini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 22, Tablo 23 ve Tablo 24'te sunulmuştur.

**Tablo 22**

**Psikolojik Sermayenin Genel Örgütsel Adanmışlık Algısına Etkisi**

| | **Beta(β)** | **B** | **t** | **$R^2$** | **Düz. $R^2$** | **F** | ***P*** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Psk.Sermaye (Bağımsız Değişken) | ,456 | ,577 | 24,242 | ,568 | ,562 | 651,692 | ,000 |

*Bağımlı değişken: Genel Örgütsel Adanmışlık Algısı

Tablo 22'deki sonuçlara göre, genel psikolojik sermayenin genel örgütsel adanmışlık algısı üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde, psikolojik sermayenin örgütsel adanmışlık düzeyinin 0,57'lik bölümünü (R2) açıklamakta olduğu gözlenmektedir. Aynı zamanda psikolojik sermaye, 0,456 katsayısı ile örgütsel adanmışlık düzeyi üzerinde pozitif yönde etkilidir.

**Tablo 23**

**Psikolojik Sermayenin Genel İş Stresine Etkisi**

| | Beta(β) | B | t | $R^2$ | Düz. $R^2$ | F | *P* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Psk.Sermaye (Bağımsız Değişken) | ,084 | ,116 | 22,212 | ,109 | ,101 | 643,490 | ,000 |

*Bağımlı değişken: Genel İş Stresi Algısı

Tablo 23'teki sonuçlara bakıldığında, genel psikolojik sermayenin genel iş stresi üzerindeki anlamlı bir etkisi olduğu ve psikolojik sermayenin iş stresi düzeyinin 0,11'lik bölümünü (R2) açıkladığı görülmektedir. Bununla birlikte, psikolojik sermayenin algılanan iş stresi üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (β =0,084).

**Tablo 24**

**Psikolojik Sermayenin Genel Yaşam Kalitesi Algısına Etkisi**

| | Beta(β) | B | t | $R^2$ | Düz. $R^2$ | F | *P* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Psk.Sermaye (Bağımsız Değişken) | ,493 | ,525 | 30,205 | ,582 | ,571 | 523,332 | ,000 |

*Bağımlı değişken: Genel Yaşam Kalitesi Algısı

Genel psikolojik sermayenin genel yaşam kalitesi düzeyi üzerindeki etkisi ele alındığında, psikolojik sermayenin yaşam kalitesi düzeyinin 0,58'lik bölümünü (R2) açıkladığı ve anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (β =0,493).

Pearson Korelasyon testi ve Regresyon Analizi bulgularına (Tablo 21-22-23-24) dayanarak araştırmanın hipotezi olan "Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile algılanan örgütsel adanmışlık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır." (H1) önermesinin desteklendiği, "Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile algılanan iş stresi düzeyi arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır." (H2) önermesinin desteklenmediği ve "Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile algılanan yaşam kalitesi arasında anlamlı ve pozitif

bir ilişki bulunmaktadır.” (H3) önermesinin ise desteklenmiş olduğu belirtilebilmektedir. Söz konusu test bulgularına dayanarak elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 25 ile özetlenmektedir.

**Tablo 25**

**Hipotez Testi Sonuçları Özeti**

| | Hipotezler | Korelasyon Katsayısı | Anlamlılık | Sonuç |
|---|---|---|---|---|
| H1 | Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile algılanan örgütsel adanmışlık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. | 0,454** | 0,000 | Desteklenmiştir |
| H2 | Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile algılanan iş stresi düzeyi arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır. | 0,082 | 0,294 | Desteklenmemiştir |
| H3 | Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile algılanan yaşam kalitesi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. | 0,491** | 0,000 | Desteklenmiştir |

** p< 0.01 düzeyinde anlamlı
* p< 0.05 düzeyinde anlamlı

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzün rekabetçi, hızla değişen ve gelişen çalışma hayatında çalışanların kendilerini mutlu hissetmeleri, başarıya odaklanmaları, sonuç odaklı çalışmaları ve yüksek performans göstermeleri örgütlerin istedikleri özelliklerdendir. Çalışanlarda aranan bu özellikler, çalışılan ortam ve koşullar gibi dış çevrenin etkileriyle artabilmekte; en önemlisi de kişinin içsel motivasyonu ve psikolojik duruşuyla ilgili olmaktadır. Zor ekonomik koşullarda ayakta durmaya çalışan ve sürdürülebilirliğini sağlamak isteyen örgütler, insan kaynağına önemli kaynaklar ayırmaya başlamışlardır. Bu kaynaklardan en önemlisi çalışanların psikolojik sermayelerine yapılan yatırımdır. Geliştirilebilir ve yönetilebilir olması dolayısıyla psikolojik sermaye; çalışanların kişisel gelişimi, dolayısıyla örgüte olan katkıları bakımından oldukça önemlidir. Çalışanların sahip oldukları özellikleri geliştirmeleri, içsel güç kaynaklarını kullanabilmeleri psikolojik sermayelerine yapacakları yatırımlar sayesinde mümkün olmaktadır. Söz konusu yatırımlar kişinin kendi kendine yapması sonucu gerçekleşebileceği gibi, örgütsel anlamda çalıştığı örgütteki uygun insan kaynakları yönetimi politikaları ile de

gerçekleştirilebilmektedir. Çünkü çalışma hayatında ortaya çıkabilecek sorunlarla mücadele etmek, başarıya ulaşmak ve yüksek verimlilik sağlamak için gerekli donanım, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile sağlanabilmektedir.

Örgütlerin; teknolojik, ekonomik, siyasi ve kültürel alandaki yenilikleri ve hızlı gelişmeleri yakından takip etmesi ve yeniliklere ayak uydurması gerekmektedir. Bu uyum süreci çalışanlar üzerindeki baskı ve stresi de aynı hızla artırmaktadır. İçinde bulunduğumuz yüzyılın çok sık görülen sorunlarından biri olan iş stresi sonucunda çalışanlar üzerinde oluşan olumsuz psikolojik etkiler göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Söz konusu olumsuz etkiler kişilerin çalışma hayatında başarıya ulaşması ve mutlu olmasına engel olabilmektedir. Stresli iş ortamlarının çalışanın stresle baş edebilme eşiğine kadar olumlu sonuçlara sebep olabileceği de kabul edilmektedir.

İnsan kaynağını etkileyen ve diğer değişkenlerle dolaylı ve doğrudan ilişki içerisinde olan; kişinin hayatla ilgili algılamalarını temel alan yaşam kalitesi, gelişimi benimseyen örgütler için önemli kavramlardan biri olmaktadır. Özel hayat dışında; çalışma ortamı, örgüt iklimi, çalışma koşulları gibi özellikler çalışanların yaşam kalitesini önemli ölçüde etkilemektedir ve insan kaynağına yatırım yapan örgütlerde çalışanların kendilerini nasıl hissettiklerine önem verilmektedir. Çünkü yaşam kalitesinin artmasının; kişilerin sağlığına, psikolojik durumuna, sosyal çevresine olumlu katkılar sağladığı, bunun da örgütlere ve toplum geneline pozitif yansımaları olduğu kabul edilmektedir.

Öte yandan, örgütlerin, adanmışlığı yüksek çalışanları kendi bünyelerine katma arzuları da günümüzün rekabet ortamında verimliliği arttıran bir durum olmaktadır. Çalışanın örgütüne güçlü bir bağlılığının olmasının yanı sıra, ekstra rol üstlenerek, örgütsel amaçlarla ve hedeflerle bütünleşmesi ve bu doğrultuda tutum ve davranışlar sergilemesi çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir. Kurumuna olan güçlü bağlılığıyla örgütsel amaç ve hedeflere ulaşma noktasında ekstra çaba ve azim gösteren, örgütüyle onur duyan ve özdeşleşen çalışanın, başarı için daha motive olması, böylece performans düzeyinin de pozitif yönde etkilenerek artması öngörülmektedir.

Aynı zamanda, çalışma ortamında istenilen iş çıktılarını elde edebilmek ve sürdürülebilir başarıyı sağlamak için insan kaynağının örgütle ilişkisinin, ihtiyaçları anlayarak iyi yönde geliştirilmesi ve sürdürülmesi önemli olmaktadır. Bu nedenle örgütlerde; çalışanların moral, motivasyon ve psikolojik iyi oluşlarının yükseltilmesi, iş stresinin olumsuz etkilerinin

azaltılması, kendilerini değerli hissetmelerinin sağlanması, takdir ve ödüllendirme mekanizmasının oluşturulması ve geliştirilmesi konularında titizlikle yürütülmesi gereken insan kaynakları politikalarının bulunması gerekmektedir.

Bu bağlamda, pozitif psikolojik sermaye, iş stresi, yaşam kalitesi ve örgütsel adanmışlık kavramları ile ilgili gerek yukarıda açıklanan durumlar, gerekse ilgili literatürde yapılan çalışmalar göz önüne alındığında söz konusu değişkenlerin çalışma hayatı açısından giderek daha önemli bir yere sahip olması insana verilen önemin artması ile ilişkilidir. Buna göre yapılan literatür araştırmasının ardından alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi, iş stresi, yaşam kalitesi ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmanın uygulama alanı, 20-55 yaş arasında mevcutta aktif olarak çalışan kişiler olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede 2019 yılı Ağustos-Aralık aylarında bir alan araştırması yapılmıştır. Çalışan kişilere internet üzerinden iletilen anketleri eksiksiz dolduran 166 kişi bu araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada anket tekniği ile elde edilen veriler analiz edilerek aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Yapılan bu araştırmada; psikolojik sermaye, iş stresi, yaşam kalitesi ve örgütsel adanmışlık kavramları ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi yoluyla, ilgili literatüre katkı sağlamak ve kesitsel bir araştırma ortaya koymak çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, çalışmanın psikolojik sermaye ve örgütsel adanmışlık kavramlarının ilk defa aynı modele dahil edildiği literatürdeki ilk çalışma olması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırma verileri üzerine yapılan değerlendirmelere bakıldığında, ilk olarak araştırma kapsamına alınan konularla ilgili ölçek değerlendirmeleri yapılmıştır. Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin, güvenilirlik ve geçerliliklerini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha ve faktör analizi yapılmış, sonuçta ölçeklerin güvenilir ve geçerli olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular incelendiğinde; cinsiyet açısından katılımcıların yarısından fazlasının kadın olduğu, büyük bir çoğunluğunun evli ve 26-30 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumlarına göre katılımcılar arasında nispeten en yüksek oranın üniversite (önlisans-lisans) mezunlarına, en düşük oranın ise doktora eğitim seviyesine ait olduğu görülmüştür. Katılımcıların çoğunluğu mevcut işyerlerinde 5 yıl ve 5 yıldan az bir süredir çalışmaktadır. Meslekteki çalışma süresi açısından en yüksek oranın 0-5 yıl grubuna ait olduğu görülmüştür.

Değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre;

- Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile algılanan örgütsel adanmışlığı arasında %45,4'lük anlamlı ve pozitif (r= .454) bir ilişki olduğu,
- Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile algılanan iş stresi düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı,
- Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile algılanan yaşam kalitesi arasında %49,1'lik anlamlı ve pozitif (r= .491) bir ilişki olduğu,
- İş stresi ile yaşam kalitesi arasında negatif yönlü %19,6'lık anlamlı ve negatif (r= -.196) bir ilişki olduğu,
- Örgütsel adanmışlık ile yaşam kalitesi arasında ise %48,2'lik anlamlı ve pozitif (r= . 482) bir ilişki olduğu %95 güven düzeyinde bulunmuştur.

Psikolojik sermaye düzeyiyle algılanan örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkinin; günümüzde şirketlerde insan kaynağına verilen değerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışanların; umut, özyeterlik, iyimserlik ve dayanıklılıklarının geliştirilmesi ve güçlendirilmesiyle olumlu bakış açılarının geliştiği, buna bağlı olarak da çalıştıkları kuruma ve kuruma bağlı faktörlere karşı pozitif düşünme yönelimlerinin artacağı düşünülmektedir. Bu çerçevede psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan kişilerin; başarı oranlarının yükselmesi ve hayattan aldıkları doyumun da artması olası görülmektedir. Tutku derecesinde bir bağlılık olarak tanımlanan örgütsel adanmışlığın ise bu algıya istinaden artış göstereceği söylenebilmektedir.

Örneklem grubunun beyaz yakalı ofis çalışanlarından seçilmiş olmasından kaynaklı, psikolojik sermaye düzeyi yüksek çalışanların yüksek pozisyonda olmalarının iş streslerini de arttırabileceği olası görülmektedir. Bu nedenle psikolojik sermaye düzeyi arttıkça iş stresinin de artacağı olasılıklar arasında sayılabilmektedir. Sosyal beğenilirlik ilkesinden kaynaklı kişilerin olumlu yanıt verme eğilimleri de göz önünde bulundurularak; iş stresi ölçeğine verilen yanıtların yüksek olabileceği bunun da sonuçlar arasındaki ilişkilerde belirleyici rol oynadığı düşünülmektedir.

Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin artmasının, kişilerin kaynaklarının güçlendirilmesini ve böylelikle de hayata bakış açılarını ve hayattan doyum almalarını etkileyeceği söylenebilmektedir. Psikolojik kaynakları yeterli ve güçlü olan kişilerin psikolojik

iyi oluşlarını sağlayabildikleri ve duygu, düşünce ve davranış olarak olumlu bir çerçevede olaylara bakabildikleri, bunun yanında hayattan aldıkları doyumun da bu doğrultuda artabileceği söylenebilmektedir. Kişinin algılama biçiminden etkilenen yaşam kalitesinin, çalışanların psikolojik sermaye düzeyiyle olan ilişkisinin varlığının da bu nedenlerden dolayı pozitif yönde anlamlı olduğu düşünülmektedir.

İş yerinde yoğun stres yaşayan çalışanın, kaynaklarını tüketerek süreçle başa çıkma çabası ve bu nedenle de algılarında meydana gelen değişimin, kişinin yaşam kalitesini etkilediği araştırma sonuçlarından yola çıkılarak söylenebilmektedir. İş stresi yaşayan çalışanların hayattan aldıkları doyumun azalacağı söylenebilmektedir.

Kendisini örgütüne, çalışma arkadaşlarına, işine ve mesleğine adayan çalışanın algı düzeyinde meydana gelen olumlu duygu, düşünce ve davranışlar dolayısıyla hayattan doyum alma düzeyinin de artması söz konusu olabilmektedir. Örgütsel adanmışlık düzeyinin yaşam kalitesiyle olan ilişkisinin de bu algı düzeyinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmanın, psikolojik sermaye ve örgütsel adanmışlık ilişkisini incelemesinin yanında psikolojik sermaye, örgütsel adanmışlık, iş stresi ve yaşam kalitesi kavramlarını da bir arada incelemesi yönünden pozitif psikoloji literatürüne önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmada; psikolojik sermaye, yaşam kalitesi ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkinin pozitif yönde anlamlı olması,

- Hobfoll'un Kaynakların Korunması Teorisi'ni, kaynakların güçlendirilmesi ve çoğaltılmasının çalışanların yaşam kalitelerini ve örgütsel adanmışlıklarını arttırması dolayısıyla desteklediği,

- Pozitif Psikoloji ve Pozitif Örgütsel Davranış kavramlarını da olumlu duygu, düşünce ve davranışı merkeze alan psikolojik sermayenin, çalışanların yaşam kalitelerini ve örgütsel adanmışlıklarını arttırması dolayısıyla kuramsal açıdan desteklediği görülmüştür.

Psikolojik sermaye, iş stresi, yaşam kalitesi ve örgütsel adanmışlık konularının daha önceki çalışmalarda bir arada incelenmediği, yapılan literatür araştırmasında görülmüştür.

Yapılan çalışmada, psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişkinin sonucunun literatürdeki çalışmaların çoğuyla uyumlu olmadığı görülmüştür. Fakat Uğan, Karakaya ve Nayır'ın 2018 yılında, İstanbul'daki özel bir hastanenin çalışanlarıyla yaptıkları araştırmayla benzer sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmada, psikolojik sermaye ile iş stresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Psikolojik sermaye ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiye bakıldığında, literatürdeki çalışmalarla benzer sonuçlar elde edilmiş ve psikolojik sermaye ve yaşam kalitesi arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Psikolojik sermaye düzeyinin; algılanan örgütsel adanmışlık, iş stresi ve yaşam kalitesi algısı üzerindeki belirleyiciliğini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre;

- Psikolojik sermayenin, örgütsel adanmışlık düzeyinin R2=0,57'lik bölümünü açıklamakta olduğu ve β=0,456 katsayısı ile örgütsel adanmışlık düzeyi üzerinde pozitif yönde anlamlı (p: 0,000) bir etkisinin olduğu gözlenmiştir.
- Psikolojik sermayenin, iş stresi düzeyinin R2=0,11'lik bölümünü açıklamakta olduğu ve β =0,084 katsayısı ile iş stresi üzerinde anlamlı ve pozitif (p: 0,000) bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.
- Psikolojik sermayenin, yaşam kalitesi düzeyinin R2=0,58'lik bölümünü açıkladığı ve β=0,493 katsayısı ile yaşam kalitesi düzeyi üzerinde anlamlı ve pozitif (p: 0,000) bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Bu bulgulara göre araştırmanın H1 (H1: Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile algılanan örgütsel adanmışlık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır) ve H3 (H3: Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile algılanan yaşam kalitesi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır) hipotezleri doğrulanırken, H2 (H2: Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile algılanan iş stresi düzeyi arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır) hipotezi doğrulanmamıştır. Bu bulgular doğrultusunda çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça örgütsel adanmışlıklarının ve yaşam kalitelerinin de arttığı söylenebilmektedir. Buradaki önemli nokta, psikolojik sermaye düzeyinin değiştirilebilirliği ve geliştirilebilirliği olmuştur. Psikolojik sermaye düzeyinin artmasının iş stresinin azalmasına neden olması durumunu doğrulayan bir bulgu çalışma sonucunda elde edilememiştir. Bu da katılımcıların psikolojik

sermaye düzeylerinin yüksek olmasının iş streslerinin azalmasına neden olmadığı anlamına gelmektedir.

Bu bulgular, işletmeler açısından en değerli olarak nitelenen insan kaynağının psikolojik sermaye düzeyleri ile ilgili özellikle insan kaynakları yönetimi olmak üzere, işletme ya da kurum yöneticilerinin dikkatle üzerinde durmaları gereken bir gerçekliğe dikkat çekmektedir. Çalışanların örgüte adanmışlığını ve yaşam kalitesini arttırmak için psikolojik sermayelerine yatırım yapılması günümüz iş dünyasında örgütler için önem arz etmektedir. Hem yönetim kararlarının hem de insan kaynakları planlamalarının bu doğrultuda şekillenmesinin; örgütlerdeki maliyetlerin düşmesine, verimliliğin artmasına, yüksek performansların elde edilmesine ve hedeflere ulaşılmasına büyük katkılar sağlayacağı söylenebilmektedir. Bu amaçla yürütülecek insan kaynakları politikaları önemli olmaktadır.

Bu sonuçlardan sonra araştırmacılar, yöneticiler ve çalışanlara yönelik olarak şunlar önerilebilmektedir:

- Örgütlerde rekabet avantajı sağlayan en önemli değer olan insan kaynaklarının daha mutlu bir çalışma ortamına kavuşturulması ve psikolojik sermayelerinin artırılması için pozitif bir yönetim anlayışının benimsenmesi gerekmektedir.
- Örgütlerde çalışanların psikolojik sermayelerine vurgu yapan uygulamaların hayata geçirilmesi gerekmektedir.
- İşyerinde şeffaf ve katılımcı bir yönetim anlayışının hakim olması, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.
- Örgütlerde iç ve dış eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin planlanması ile çalışanların mesleki ve kişisel gelişimleri artırılabilmektedir. Böylelikle psikolojik sermaye düzeylerinin artması da sağlanabilmektedir.
- Örgüt içi iletişimin güçlendirilmesi, önemli gün ve haftalarda hem çalışanlara hem de örgüte yönelik etkinlikler ve kutlamalar planlanması; çalışanların örgüt için değerli olduklarını hissetmeleri ve bundan dolayı da örgütsel adanmışlıklarının ve yaşam kalitelerinin artması sağlanabilmektedir.

Gelecek çalışmalarda; Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin, farklı demografik özellikler içeren örneklemlerin dahil edildiği araştırmalarda kullanılması önerilmektedir. Türkiye'de bu alanda yapılan araştırmaların çeşitlendirilmesinin, bu kavramın çalışma hayatındaki öneminin artırılması açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Araştırma

konusunu oluşturan değişkenlerin ilişkisi kamu sektöründe hizmet veren iki hastanenin çalışanlarının oluşturduğu araştırma evreninde uygulanan anketlerle belirlenmiştir. Bu yönde yapılacak gelecek çalışmalarda özel sektör içerisinde de farklı endüstriyel alanlar ya da kamu kesimi alanları da tercih edilebilir.

Bu çalışmada elde edilen sonuçların, sonraki çalışmalara ışık tutması beklenmektedir. Ancak, araştırmanın 166 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiş olmasından dolayı bazı kısıtlarından söz edilebilmektedir. Daha homojen bir grup içerisinde, farklı demografik ve sosyal özelliklerin olduğu bir örneklem göz önünde bulundurularak çalışma sonuçlarının değerlendirilmesinin daha anlamlı olacağı ön görülmektedir. Gelecek araştırmalarda çalışılan birim, sektör farklarının ve de katılımcıların kuşak farklılıklarının da rolünü dikkate alan, daha geniş kapsamlı ölçeklerin kullanıldığı çalışmaların yapılmasının farklı sonuçlar ortaya çıkarabileceği düşünülmektedir. Örgütsel güven, örgütsel destek, 5 faktör kişilik özellikleri gibi örgütsel faktörler ve demografik faktörlerin de moderatör değişkenler olarak çalışmaya eklenebileceği düşünülmektedir.

# KAYNAKÇA


Abbas, M. ve Raja, U. (2011). Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress. *14th Int. Business Research Conference*. http: //www.wbiconpro.com/449Abbas

Akça, F. (2008). Örgütsel Tükenmişlik ve Stres. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal (Ed.). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular* içinde. Ankara: İlke Yayınevi, 107-124.

Akdaş, K. (2017). Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum, Denizli Uygulaması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aksungur, A. (2009). Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri.* 7.Baskı. Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.

Antonison, M. (2010). Evaluation of Work Engagement as a Measure of Psychological Well-Being From Work Motivation. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Huntsville: The University of Alabama.

Apak, E. G. A. (2009). Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Artun, B. (2008). Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Örgütsel Değişmeye İlişkin Tutumlarına Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı.

Aytaç, S. (2009). *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi.* Labour Ministry- Casgem.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık.* Ankara:Nobel Yayıncılık.

Balcı, A. (2000). *Öğretim Elemanlarının İş Stresi, Kuram ve Uygulamalar.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme. Kuram, Strateji ve Taktikler.* Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Baştemur, Y. (2006). İş Tatminiyle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

Bengi, G. (2012). Kronik Konstipasyon Hasta Değerlendirme ve Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Türk Toplumu İçin Geçerlik Ve Güvenirliğinin Değerlendirilmesi. *Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi.* İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi.

Bitmiş, G. M. (2014). Öncülleri ve Sonuçları İle Psikolojik Sermaye: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi.* Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Boylu, A. (2007). Ailelerin Yaşam Kalitelerini Etkileyen Bazı Objektif ve Sübjektif Göstergelerin İncelenmesi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi.* Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Carr, A. (2004). *Positive psychology.* New York: Brunner-Routledge.

Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Ögretmenler.* Ankara: Anı Yayıncılık.

Celep, C., Doyuran Ş., Sarıdede U. ve Değirmenci T. (6-9 Temmuz 2004). Çokboyutlu İş Etiği ve Örgütsel Adanmışlık. 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Malatya.

Çiftçi, B. (2007). Performans Değerlemesi. U. Dolgun (Ed.). *İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde. Bursa: Ekin Kitabevi.

Demir, Ş. (2012). Akut Koroner Sendromlu Hastalarda Çok Boyutlu Yaşam Kalitesi İndeksinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Demiral, Y. (2001). Çalışanlarda ve İşsizlerde Yaşam Kalitesine Etki Eden Etmenler ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Demirkaya, Y. (2010). *Çekmeköy'ün Sosyo-Ekonomik Yapısı ve Kentsel Yaşam Kalitesi.* İstanbul: Çekmeköy Belediye Başkanlığı Yayını.

Demirkıran, S. (2012). Yaşam Kalitesi ve Sağlık Çalışanları. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Durmuş, B., Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M. (2013). Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi. 5.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.

Efeoğlu, İbrahim Efe., (2006). İş-Aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi.* Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.

Eren, E. (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi.* 15. Baskı. Ankara: Beta Yayınları.

Ergun, T., (1975). *Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı.* Ankara: Todai Yayınları.

Eriş, H. M. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erkutlu, V., H. (2015). *Pozitif Örgütsel Davranış.* Ankara: Akademisyen Kitabevi.

Ersoy, A. F. (2005). Huzurevlerinde Yaşayan Yaşlıların Yaşam Kalitesi. Ş. Ergin (Ed.). *III.Ulusal Yaşlılık Kongresi* İçinde. İzmir: Yasad Yayınları.

Fries, J. F., Singh, G. (1996) The Hierarchy Of Patient Outcomes. Second Edition. *Quality Of Life And Pharmacoeconomics İn Clinical Trials.* Philadelphia: Lippincott-Raven Publishers.

Greenberg, J. ve Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations.* 7th Edition. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Güven, M. (2006). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hazell, K. W. (2010). Job Stress, Burnout, Job Satisfaction and Intention to Leave Among Registered Nurses Employed in Hospital Settings in the State of Florida. *PhD Thesis*. Florida: Lynn University.

Hefferon, K. And Boniwell, I. (2011). *Positive Psychology: Theory, Research And Applications. Berkshire*. England: Open University Press.

İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Yayıncılık.

İsaoğlu-Öz, G. (2008) . Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı ile İlişkisi. T. Solmuş (Ed.). *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar* içinde. İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 149-176.

Kamer, M. (2001). Örgüte Güven, Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kantekin, B. (2003). 2001 Ekonomik Krizinden Sonra Sorunlarla Başetme Yaklaşımlarının Sanayi Alanı Çalışanlarında İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.

Kara, A. U. ve Aydoğan, E. (2015). Ahilikte Psikolojik Sermaye Davranışı. *3. Örgütsel Davranış Kongresi.* Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, 172-177.

Karahan, S. (2016). Yanık Hastasının Yaşam Kalitesinin Bakım Verenin Bakım Verme Yükü ve Yaşam Kalitesi İle İlişkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Kaya, D. ve Zerenler, M. (2014). *Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*. Nobel: Ankara.

Keser, A. (2014). İş Stresi Kaynakları Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla. *Güncel Yaklaşımlarla İş Yaşamında Stres Kaynakları* içinde, 1. Baskı. Ankara: Türk Metal Yayınları. 48-54.

Kılıçarslan, S. (2008). Edirne Şehir Merkezindeki Son Trimester Gebelerin Sosyodemografik Özellikleri, Yaşam Kaliteleri, Kaygı Düzeyleri. *Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi.* Edirne: Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi.

Kozacıoğlu, R. (2002). The Relationship Of Organizational Commitment And Work Rewards With Organizational Citizenship Behavior. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kümbül-Güler, B. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi . Keser, A., Yılmaz, G. ve Yürür, Ş. (Ed.). *Çalışma Yaşamında Davranış* içinde Kocaeli: Umuttepe Yayıncılık, 15-37.

Larson, M. D. (2004). Positive Psychological Capital: A Comparison With Human And Social Capital And An Analysis Of A Training İntervention. *Yayınlanmamış Doktora Tezi.* Lincoln: The University Of Nebraska.

Lee, J. H. ve Chihyung, M. O. (2015). Hotel Employee Work Engagement and Its Consequences. *Journal of Hospitality Marketing & Management.* DOI:10.1080/19368623.2014.994154 (5 Eylül 2019).

Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour*. 7th Edition. New York: Mcgraw-Hill Inc., Literatür Yayıncılık.

Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.

Ölçüm-Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Baglılık.* Ankara: Nobel Yayınları.

Özgüven, D. H. ve Haran, S. (2000). Tükenme. I. Sayıl, E. O. Berksun, R. Palabıyıkkoğlu, D. H. Özgüven, C. Soykan, S. Haran (Ed.). *Kriz ve Krize Müdahale* içinde. Ankara: Ankara Üniversitesi Psikiyatrik Kriz Uygulama ve Araştırma Merkezi Yayınları.

Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış.* 4. Baskı. Bursa: Ekin Yayınevi.

Saldamlı, A. (2008). Mesleki Stres. M. Özdevecioğlu, H. Karadal (Ed.). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular* içinde. Ankara: İlke Yayınevi. 135-154.

Seçer, B. (2009). İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları. A. Keser, G. Yılmaz, Ş. Yürür (Ed.). *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar* içinde. İzmit: Umuttepe Yayınları.

Sert, E. (2013). *İnsani ve Sosyal Gelişim Merkezi.* http://www.eminsert.org/component/content/article/54-insani-ve-sosyal-gelisim-merkezi/453- adanmislik.html (10.02.2016).

Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi.* 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Steers, M. R. (1991). *Introduction to Organizatonal Behaviour*.4th ed. New York: Harper Collins Publishers.

Şen, C., Mert, S. İ., Aydın O. B. (2015). Psikolojik Sermayenin Çalışanın Stresle Başa Çıkmasına, İş Tatminine Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *23.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.* Muğla. 816-824.

Taştan, S. ve Torun, A. A. (2016). Travma Sonrası Stres Bozukluğunun Algılanan Psikolojik Uyumsuzluk, Gelecek Beklentileri, Hayatın Kontrol Edilemezliği ve İşyeri Tutumları İle İlişkilerinin İncelenmesi. *4. Örgütsel Davranış Kongresi,* Adana.

Telman, N. ve Uzunkoca, Ü. (2018). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi ve İlişkili Alanlarda Kullanılan Ölçekler.* Nobel: Ankara.

Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti.* İstanbul: Epsilon Yayınları.

Tınar, M. Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi.* İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.

Tınaz, P. (20069. *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing).* İstanbul: Beta Basım Yayım.

Uğan, Ç., Karakaya, F. ve Nayır, Y. (2018). 2. Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi. Psikolojik Sermayenin İşgören Performansı ve İş Stresine Etkisi. 1468-1475.

Ünsal, P. (2009). İş Stresi Algısı ve Başa Çıkmada Bireysel Farklılıkların Rolü. A. Keser, G. Yılmaz, Ş. Yürür (Ed.). *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar* içinde İzmit: Umuttepe Yayıncılık. 345-375.

Yancar, C. (2005). Madde Bağımlılarında İkinci Eksen Komorbidite ve Kişilik Özelliklerinin Bağımlılık Şiddeti ve Yaşam Kalitesine Etkisinin Değerlendirilmesi. *Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi.* İstanbul: Sağlık Bakanlığı Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi Psikiyatri Birimi.

Yaşin, T. (2016). Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini Ve Çalışan Performansına Etkileri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi.* Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yapıcı, A. (2006). Alkol Bağımlılığında Depresyon ve Anksiyetenin Yetiyitimi ve Yaşam Kalitesine Etkisi. *Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi.* İstanbul: Sağlık Bakanlığı Bakırköy Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Hastanesi.

Yeşil, A., Erkoç, M., ve Hamzaoğlu, O. (28-31 Ekim 2008). Bursa İline Bağlı Sağlık Ocaklarındaki Sağlık Çalışanlarında Ruhsal Belirtiler. *15. Sosyal Psikiyatri Kongresi,* Kocaeli.

Yıldırım, Y. (2010). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

**Süreli Yayınlar**

Akyol, A. D. (1993). Yaşam Kalitesi ve Yaklaşımları. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 9*(2), 75-80.

Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?. *Journal of Business Research.* (26), 49- 61.

Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 13*(2), 207-216.

Atan, M. ve Tekingündüz, S. (2014). Ambulans Çalışanlarının (112) Tükenmişlik, Algılanan İş Stresi ve İş Tatminlerinin Kişisel Özelliklere Göre İncelenmesi. *E-Journal of New*

*World Sciences Academy, 121*. http://Dx.Doi.Org/10.12739/Nwsa.2014.9.3.3c0121 (22 Ağustos 2019).

Avcı K. ve Pala K. (2004). Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesinde Çalışan Araştırma Görevlisi ve Uzman Doktorların Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi. *Uludağ Universitesi Tıp Fakültesi Dergisi. 30*(81), 5.

Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management. 48*(5), 677-693.

Aydıner Boylu, A. ve Paçacıoğlu, B. (2016). Yaşam Kalitesi ve Göstergeleri. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi. 8*(15), 137-150.

Aydogan, E., ve Kara, A. U. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans İlişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği Örneği. *Third Sector Social Economic Review. 50*(1), 68.

Avey, J. B. ve Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stres and Turnover. *Human Resource Management. 48*(5), 677-693.

Avis, N. E., Smith, K. W., Hambleton, R. K., Feldman, H. A., Selwyn, A. ve Jacobs, A. (1996). Development of the Multidimensional Index of Life Quality: A Quality of Life Measure for Cardiovascular Disease. *Medical Care. 34*(11), 110-120.

Bal, E. A. (2009). Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (Work Engagement) ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Bildiri Kitabı.* Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 546-552.

Baltaş, A. (2019). Yaşamdan Örneklerle Psikolojik Sermaye. *Kaynak Dergisi.* (79), 16-20.

Basım, H. N. ve F. Çetin (2011). Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi.* (22), 104-114.

Bayarçelik, B. E., Vatansever Durmaz, B., Gürler, N. E. (2019). İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İnsan&İnsan Dergisi, 6*(21), 493-523. https://doi.org/10.29224/insanveinsan.513475

Bilir, N., Özcebe, H., Vazioğlu, S. A., Aslan, D., Subaşı, N. ve Telatar, T. G. (2005). Van İlinde 15 Yaş Üzeri Erkeklerde SF-36 İle Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi. *Türkiye Klinikleri Journal Of Medical Sciences.* (25), 663-668.

Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi. 1*(1), 1-10.

Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi. 20*(6).

Carr, A. J., Gibson, B. ve Robinson, P. G. (2001). Measuring Of Life is Quality Of Life Determined By Expectations or Experience. *British, Medical Journal.* (322), 1240-1243.

Celep, C. (1998). Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı. *Eğitim ve Bilim, 22*(108), 56-62.

Ceylan, A., Ulutürk, H. Y. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Dergisi. 7*(1), 48-58.

Cömert Y. ve Yürür, Ş. (2017). Pozitif Psikolojik Sermayenin Bir Belirleyicisi Olarak Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi, 3*(5), 17-34, ISSN:2147-804X http://www.isletmeiktisat.com

Çakınberk, A. ve Demirel, E. T. (2010). Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.* (24), 103- 119.

Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi.* (1), 117

Çetin, F., Hazır, K. ve Basım H. N. (2013). Destekleyici Örgüt Kültürü İle Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 31*(1), 31-52

Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi. 45*(1), 121-137.

Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *Gop Üniversitesi, İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. *6*(2). http://www.isgucdergi.org/printout.php?id=233 (14 Eylül 2019).

Demir, S. (2019). Psikolojik Sermaye ve İş-Aile Yaşam Çatışması İlişkilerinin İncelenmesi. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 9*(13), 557-576. 10.26466/opus.563221 (19 Eylül 2019).

Erdem, H. (2016). Stresle Başa Çıkmada İç Kontrol Odağının Yordayıcı Gücü ve Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi, 31*(78), 1-9.

Erdil, O. ve Keskin, H., (2003). İş Tatmini, İş, Stresi ve İlişkiler, Ö. B. A. Bir Alan Çalışması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 32*(1), 7-24.

Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 9*(19), 89-103

Erkmen, T., ve Esen, E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. *Öneri Dergisi. 10*(39), 23-30.

Erşan E. E., Yıldırım, G., Doğan, O. ve Doğan, S. (2013). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Algılanan İş Stresi İle Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. *14*(115), 21.

Ertosun, Ö. G., Erdil, O., & Alpkan, L. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye Ve Çalışan Adanmışlığı İlişkisi–Deneysel Bir Çalışma. *Business & Management Studies: An International Journal, 6*(4), 1033-1052.

Esen, E. (2011). Çalışanların Örgüte Cezbolması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 30*(1), 377-390.

Eser, E. (2006). Sağlıkla İlgili Yaşam Kalitesi Ölçeklerinin Kültürel Uyarlaması. *Sağlıkta Birikim Dergisi. 1*(2), 6-8.

Demirhan, M., Karaman, A. (2015). Akademisyenlerin Adalet ve Etik Algılarının Örgütsel Adanmışlıklarına Etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 8*(4), 245-266 . https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Usaksosbil/İssue/21661/232979 (9 Kasım 2019).

Durak-Batıgün, A. ve Hisli-Şahin, N. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi. 17*(1), 32-45.

Durna, U. (2004). Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi. 11*(1), 191-206.

Erkuş, A. ve Tüzün, A. (2013). Psikolojik Sermayenin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: İş Yaşam Kalitesinin Aracılık Rolü. *1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı.* Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 22-24.

Flanagan Jc. (1978). A Research Approach To İmproving Our Quality Of Life. *Am Psychocol. 33*(138).

Gök, S. (2009). Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi. 27*(2), 429-448.

Gökaslan, M. O. (2018). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, İşe Gömülmüşlük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi. 3*(2), 25-46.

Görgün, B. A. (2008). Yaşlılıkta Sosyalizasyon ve Yaşam Kalitesi. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi, 1*(2), 86-97.

Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi. 21*(1), 91-109.

Güloğlu, B. ve Karaırmak, Ö. (2010). Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Benlik Saygısı ve Psikolojik Sağlamlık. *Ege Eğitim Dergisi. 11*(2), 73-88.

Gümüştekin, E. G. ve Emet, C. (2007). Güçlendirme Algılarındaki Değişimin Örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerinde Etkileşimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.* (17), 90-116.

Hollar, D. (2003). A Holistic Theoretical Model For Examining Welfare Reform: Quality Of Life. *Public Administration Review. 63*(1), 90-99.

Joo, B. K., and Lim, T. (2009). The Effects Of Organizational Learning Culture, Perceived Job Complexity And Proactive Personality On Organizational Commitment And İntrinsic Motivation. *Journal Of Leadership & Organizational Studies. 16*(1), 48-60.

Kabasakal, Z. ve Uz-Baş, A. (2013). Öğretmen Adaylarında Yaşam Doyumunun Yordayıcısı Olarak Problem Çözme Becerileri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi. 2*(1), 27-35.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy of Management Journal. 33*(4), 692-724.

Kalman, M. ve Summan, M. S. (2016). Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Geliştirilmesine Yönelik Bir Karma Yöntem Araştırması. *Gaziantep University, Journal of Social Sciences.* (http://jss.gantep.edu.tr). *15*(1), 27-58.

Kaplan, M. (2018). Kadın Çalışanların Psikolojik Sermayelerinin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: Tarihi İşhanlarında Bir Araştırma. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, 4*(3), 29-36.

Kaya, P., İpekçi-Çetin, E. ve Kuruüzüm, A. (2011). Çok Kriterli Karar Verme ile Avrupa Birliği ve Aday Ülkelerin Yaşam Kalitesinin Analizi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi.* (13), 80-94.

Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.* (11), 100-119.

Kesim, A. (2019). Psikolojik Sermayeyi Geliştirme Yolları. *Kaynak Dergisi.* (79), 6-8.

Kılıç, R. ve Keklik, B. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 14*(2), 147-160.

Kırcı Çevik, N. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye'de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi. 7*(1), 126-145.

King, L.A. (2003). Some Truths Behind The Trombones? *Psychological Inquiry. 14*(2),128-131.

Kobau, R., Seligman, M. E. P., Peterson, C., Diener, E., Matthew, M. Z., Chapman, D. and Thompson, W. (2011). Mental Health Promotion of Public Health: Perstectives and Strategies From Positive Psychology. *American Journal of Public Health. 101*(8), 1-9.

Koçoğlu, D. ve Akın, B. (2009). Sosyoekonomik Eşitsizliklerin Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları ve Yaşam Kalitesi İle İlişkisi. *Deuhyo Ed. 2*(4), 145-154.

Lemons, A. M., ve Jones, A. C. (2001). Procedural justice in promotion decisions: Using perceptions of fairness to build employee commitment. *Journal of Managerial Psychology. 16*(4), 268- 279.

Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, Social And Now Positive Psychological Capital Management: Investing İn People For Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*. *33*(2), 143-160.

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

Luthans, F. and Youssef, M. C. (2007b). Positive Organizational Behavior İn The Workplace: The Impact Of Hope, Optimism, And Resilience. *Journal Of Management. 33*(5), 774-800.

Lyubomirsky, S. and Abbe, A. (2003). Positive Psychology's Legs. *Psychological Inquiry*. *14*(2), 132-136.

Memik, N. Ç., Ağaoğlu, B., Coşkun, A., Üneri, Ö. Ş. ve Karakaya I. (2007). Çocuklar için Yaşam Kalitesi Ölçeğinin 13-18 Yaş Ergen Formunun Geçerlik ve Güvenirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi. 18(*4), 353-363.

Mostert, K. ve A. D. Rathbone (2007). "Work Characteristics, Work -Home Interaction and Engagement of Employees in The Mining Industry". *Management Dynamics. 16*(2), 36-52.

Nguyen, T. D. ve Nguyen, T. (2011). Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macro Marketing*. 1-9.

Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması. *G.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi.* (3), 15-42.

Özden, Y. (1997). Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici Davranışları İle İlişkili Mi? *Milli Eğitim Dergisi.* (135), 35-41.

Özmete, E. (2010). Aile Yaşam Kalitesi Dinamikleri: Aile İletişimi, Ebeveyn Sorumlulukları, Duygusal, Duygusal Refah, Fiziksel/Materyal Refahın Algılanması. U*luslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi. 3(*11), 455-465.

Pınar, G., Algier, L., Çolak, M. ve Ayhan, A. (2008). Jinekolojik Kanserli Hastalarda Yaşam Kalitesi. *Uluslararası Hematoloji-Onkoloji Dergisi. 3*(18), 141-149.

Pillai, R., Schriesheim, C. A. ve Williams, E. S., (1999). Fairness Perceptions And Trust As Mediators For Transformational And Transactional Leadership: A Two-Sample Study. *Journal Of Management.* (25), 901.

Sabbah, I., Drouby, N., Sabbah, S., Retel-Rude, N. and Mercier, M. (2003). Quality of Life in Rural and Urban Populations in Lebanon Using SF-36 Health Survey. *Health Quality Life.* (1), 1-14.

Sabuncuoğlu, T. E. (2008). Rol Çatışmasının ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 23*(1), 35-49.

Saka, Ö., Fidan, D. ve Yıldırım, H. (2006). Yaşam Kalitesi Ölçütlerinin Sağlık Ekonomisinde Kullanımı. *Sağlıkta Birikim Dergisi. 1*(2), 14-20.

Saks, A. M. (2006). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement. *Journal Of Managerial Psychology. 21*(7), 600-619.

Salanova, M. Ve W.B. Schaufeli, (2008). "A Cross-National Study of Work Engagement as a Mediator Between Job Resources and Proactive Behaviour". *The International Journal of Human Resource Management, Routledge. 19*(1), 116-131.

Saldamlı, A. (2008). Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş ve Yaşam Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 25*(2), 693-719.

Sawang, S. (2012). "Is there an Inverted U-shaped Relationship Between Job Demands and Work Engagement-The Moderating Role of Social Support". *International Journal of Manpower. 33*(2), 178-186.

Schaufeli, W. B. ve A. B. Bakker (2004). "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study". *Journal of Organizational Behavior.* (25), 293–315.

Selçuk, D. (2019). Psikolojik Sermaye ile Donanımı Üretime ve Değere Dönüştürmek. *Kaynak Dergisi.* (79), 4-5.

Seligman, M. E. ve Csikzentmihaly, M. (2000). Pozitive Psychology: An Introduction. *American Psychologist.* (555), 5-14.

Sheldon, K.M. and King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*. (56), 216-217.

Şenol, Y ve Türkay, M. (2006). Yaşam Kalitesi Ölçütlerinde Taraf Tutma: Cevap Kayması. *TSK Koruyucu Sağlık Bülteni. 5*(5), 382-89.

Şentutan, Ş. (2005). İşletmelerde Küçülme Politikalarının İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerindeki Etkileri. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi. 8*(3), 79-91.

Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren. 23*(3), 17-40.

Taştan S. (2014). Örgüt İklimi İle Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirme Algısının Ara Değişken Olarak İncelenmesi ve Psikososyal Kaynakların Rolü Kamu Kesim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi. 6*(1), 91-106. https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16343/171148 (21 Ağustos 2019).

Testa, M. A. and Simonson, D. C. (1996). Assessment Of Quality-Of-Life Outcomes. *New England Journal Of Medicine. 334*(13), 835-40.

Topaloğlu, T., ve Özer, P. S. (2014). Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6*(1), 156-171.

Torlak, S. E. ve Yavuzçehre, P. S. (2008). Denizli Kent Yoksullarının Yaşam Kalitesi Üzerine Bir İnceleme. *Çağdaş Yerel Yönetimler. 17*(2), 23-44.

Turunç, Ö. ve Erkus, A., 2010. İş-Aile Yasam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *Selçuk Üniversitesi IIBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. 13*(19), 415-440.

Türk, M. ve Çakır, Ö. (2006). Bir Kamu Bankasında Örgütsel Stres Düzeyi ve Etkileyen Faktörler. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 37-42.

Tüzün, E. H. ve Eker, L. (2003). Sağlık Değerlendirme Ölçütleri ve Yaşam Kalitesi. *Sağlık ve Toplum Dergisi. 13*(2), 3-8.

Üstündağ, H., Gül, A., Zengin, N. ve Aydın, M. (2007). Böbrek Nakli Yapılan Hastalarda Yaşam Kalitesi. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi. 2*(6), 117-126.

Vural, Ö., Eler, S. ve Atalay Güzel, N. (2010). Masa Başı Çalışanlarda Fiziksel Aktivite Düzeyi ve Yaşam Kalitesi İlişkisi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 8*(2), 69-75.

Yamuç A. V. ve Türker, D. (2015). Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi: Bir Üretim İşletmesinde Kadın ve Erkek Çalışanlar Üzerine İnceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi. 13*(25), 389-423.

Yavan, Ö. (2016). Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (25), 278-296.

Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 8*(2), 196-211.

Yenihan, B., Öner M. ve Çiftyıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi. 5*(1), 38-49.

Yıldırım, A. ve Hacıhasanoğlu, R. (2011). Quality of Life and Effective Variables Among Health Care Professionals. *J Psy Nurs. 2*(2): 61-68.

Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2006). Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma. *S.D.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi. 11*(1), 31-58.

Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M. E. (2001). İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi. 13*(3), 1-18.

Yolaç, G. (2008). Satış Elemanlarının Örgütsel Bağlılığı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Öneri Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 8*(30), 155- 161.

Yüksel, İ. (2003). İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi (Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama). *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakultesi Dergisi. 17(*1-2), 213-224.

Yüksel, İ. (2004). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi. 5*(1), 47-58.

Wiener, Y. ve Gechman, A. S. (1977). Commitment: A Behavioral Approach To Job İnvolvement. *Journal Of Vocational Behavior. 10*(1), 47-52.

**EKLER**

**EK 1 Onam Formu**

## BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma, Marmara Üniversitesi Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Yüksek Lisans öğrencisi Tuğçe EDİNÇ'in tezi kapsamında, Doç. Dr. Seçil TAŞTAN danışmanlığında yürütülmektedir.

ARAŞTIRMANIN AMACI ve ÖNEMİ NEDİR?

Bu araştırmanın amacı, çalışan bireylerin iş yerinde yaşamış oldukları deneyimler neticesindeki pozitif psikolojik durumlarıyla algıladıkları örgütsel adanmışlık, iş stresi ve yaşam kalitesi düzeylerinin incelenmesidir. Araştırma sonucunda, kişilerin pozitif psikolojik durumlarının algılamış oldukları örgütsel adanmışlık, iş stresi ve yaşam kalitesi düzeyleriyle olan ilişkisinin daha iyi anlaşılmasına ve bu konuda verilen danışmanlık hizmetlerinin ve örgütlerdeki İnsan Kaynakları uygulamalarının geliştirilmesine katkı sağlanması öngörülmektedir.

KATILIM KOŞULLARI NELERDİR?

Bu amaç kapsamında araştırmaya, deneyim süresi farketmeksizin ÇALIŞAN TÜM BİREYLER katılabilir.

KATILIMCI OLARAK HAKLARIM NELERDİR?

Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Katılımcı herhangi bir sebep belirtmeksizin veya herhangi bir bedel ödemeksizin çalışmayı yarıda bırakma hakkına sahiptir.

GİZLİLİĞİM KORUNACAK MI?

Çalışmada sizden kimlik belirleyici herhangi bir bilgi istenmemektedir. Uygulama esnasında elde edilecek veriler etik kurallar gereği tamamen gizli tutulacak ve sadece araştırmadan sorumlu kişiler tarafından değerlendirilecektir. Elde edilecek bilgiler toplu olarak, sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır.

KATILIMCILARDAN NE BEKLENİYOR?

Elde edilecek sonuçların bilimsel geçerliği ve güvenilirliği açısından, katılımcılardan tüm soruları dikkatle okuyarak ve içtenlikle yanıtlaması beklenmektedir.

UYGULAMA NE KADAR SÜRÜYOR?

Çalışmanın bir oturumda tamamlanması yaklaşık 10 dakika sürmektedir.

ARAŞTIRMA HAKKINDA BİLGİ ALABİLİR MİYİM?

Bu araştırma hakkında daha fazla bilgi almak için Tuğçe EDİNÇ (edinctugce@gmail.com) ile iletişime geçebilirsiniz.

Araştırmaya yaptığınız değerli katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

***Yukarıda aktarılan bilgileri okudum, anladım. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı çalışmalarda kullanılmasını kabul ediyorum.**

**İmza:**

**EK 2 Demografik Bilgiler**

**Sayın Katılımcı,**

**Günümüz çalışma koşullarında örgütler; bireylerin iş yaşamındaki güçlü, olumlu yönlerini anlamaya ve geliştirmeye yönelik çalışmalar yaparak bireylerin nasıl daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi olabileceklerini öğrenmeyi amaçlamaktadırlar. Buna bağlı olarak iş yaşamının bireyler üzerinde birçok etkisi bulunmaktadır. Bu çalışmada bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin hem özel yaşamlarıyla hem iş yaşamlarıyla hem de psikofizyolojik durumlarıyla ilişkisi araştırılmaya çalışılmıştır.**

**Katılımınız bilimsel bir araştırmaya büyük katkı sağlayacaktır. Vakit ayırarak değerli yanıtlarınızı paylaştığınız için sizlere en içten teşekkürlerimi sunarım.**

**Not: Anket içerisinde yer alan bölümlerdeki tüm ifadeleri eksiksiz yanıtlamanız, araştırmanın geçerliliği açısından son derece önemlidir ve isim, soy-isim bilgisine ihtiyaç duyulmayan bu anket araştırmacıda saklı tutulacaktır.**

**Araştırmacı:**

**Tuğçe EDİNÇ**

Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

## TANITICI BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz : **1-** ( ) Kadın **2-** ( ) Erkek

2. Yaşınız? .....

3. Medeni Durumunuz nedir ?

**1-** ( ) Bekar **2-** ( ) Evli **3-** ( ) Boşanmış **4-** ( ) Diğer:.....

4. Eğitim Durumunuz nedir? (En son mezun olduğunuz okula göre cevaplandırınız)

**1-** ( ) İlk-Orta Derece **2-** ( ) Lise **3-** ( ) Üniversite

**4-** ( ) Yüksek Lisans **5-** ( ) Doktora

5. Mesleğiniz: .....

6. Meslek yaşamınızdaki tecrübeniz?

**1-** ( ) 0-5 yıl **2-** ( ) 6-10 yıl **3-** ( ) 11-15 yıl **4-** ( ) 15 yıldan fazla

7. Şu anki kurumunuzda kaç yıldır çalışmaktasınız?

**1-** ( ) 0-5 yıl **2-** ( ) 6-10 yıl **3-** ( ) 11-15 yıl **4-** ( ) 15 yıldan fazla

8. Kurumunuzdaki göreviniz (unvanınız) nedir? .....

9. Yaşamınızın büyük çoğunluğunu geçirdiğiniz yer:

**1-** ( ) Büyükşehir **2-** ( ) Şehir **3-** ( ) İlçe

**4-** ( ) Kasaba **5-** ( ) Köy

10. Aylık gelir düzeyiniz:

**1-** ( ) 1000-2500 TL arası **2-** ( ) 2501-3000 TL arası **3-** ( ) 3001-3500 TL arası

**4-** ( ) 3501-4000 TL arası **5-** ( ) 4001 TL'den fazla

**EK 3 Ölçek Formları**

Aşağıda yaşamınızdaki değişikliklerle, mesleğinizle, çalıştığınız kurumdaki durumlarla ilgili maddeler yer almaktadır. Lütfen her maddeye ne derecede katıldığınızı verilen ölçeği kullanarak değerlendiriniz. Anket sorularının doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Aklınıza ilk gelen cevabı tereddüt etmeden işaretleyiniz.

| **Aşağıdaki durumların sizi ne derece ifade ettiğini düşünmektesiniz?**<br>**Lütfen her birini şu an çalışmakta olduğunuz iş yerinizi düşünerek yanıtlayınız.** | | **Kesinlikle Katılmıyorum** | **Katılmıyorum** | **Pek Fazla Katılmıyorum** | **Biraz Katılıyorum** | **Katılıyorum** | **Kesinlikle Katılıyorum** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | **Uzun dönemli bir problemi çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **2** | Yönetim kademesi ile olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparken kendime güvenirim. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **3** | **Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **4** | Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **5** | **Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **6** | Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendimden eminimdir. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **7** | **İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **8** | Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımın peşinden gitmekteyim. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **9** | **Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | |
| **10** | Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı görmekteyim. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **11** | **İşimle ilgili mevcut amaçlarımı gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **12** | Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getirmekteyim. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **13** | **İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **14** | Şayet zorunlu kalırsam kendi kendime de çalışabilirim. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **15** | **Daha önce tecrübem olduğu için işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **16** | Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **17** | **İşim konusundaki durumlara her zaman olumlu yanından bakarım.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **18** | İşimle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |

| **Yaşamınızdaki değişikliklerden şu anda ne kadar memnun olduğunuza dair bazı sorular sorulacaktır. Aşağıdaki her soru için ölçek üzerinde, memnuniyet derecenizi en iyi şekilde gösteren sayıyı işaretleyiniz.** | | **Hiç Memnun Değilim** | **Memnun Değilim** | **Kısmen Memnun Değilim** | **Kısmen Memnunum** | **Memnunum** | **Çok Memnunum** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | **Genel duygusal durumunuzdan ne kadar memnunsunuz?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **2** | Geleceğinize umutla bakıyor musunuz? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **3** | **Şu anki halinizden memnun musunuz?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **4** | Kendinizi huzurlu hissediyor musunuz? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **5** | **Fiziksel olarak kendinizi nasıl hissediyorsunuz?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **6** | İstediklerinizi yapabilecek enerjiye sahip misiniz? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **7** | **Ağrı hissetmeme durumunuzdan memnun musunuz?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **8** | Fiziksel egzersiz yapabilme gücünüzden ne kadar memnunsunuz? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **9** | **Kendi işlerinizi yapabilme gücünüzden ne kadar memnunsunuz?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **10** | Ev işlerini yapabilme gücünüzden memnun musunuz? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **11** | **Fiziksel olarak tatil ya da seyahatlere katılabilme gücünüzden memnun musunuz?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **12** | Fiziksel yönden çalışabilme gücünüzden ne kadar memnunsunuz? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **13** | **Ailenizin istediğiniz şeyleri yapmanıza izin vermesinden ne kadar memnunsunuz?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **14** | Bebek bakımı, akrabaların bakımı gibi konularda ailenize yardım edebilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **15** | **Arkadaşlarınızla geçirdiğiniz zamandan ne kadar memnunsunuz?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **16** | Sosyal aktivitelere katılma durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **17** | **Eşiniz/partnerinizle yaptığınız aktivitelerden ne kadar memnunsunuz?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **18** | Eşiniz/partnerinizin size karşı gösterdiği sevgiden ne kadar memnunsunuz? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **19** | **Eşinize/partnerinize güvenebilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **20** | Cinsel yaşamınızdan ne kadar memnunsunuz? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **21** | **Hastalıkla ilgili olağanüstü durumlara hazırlıklı hissediyor musunuz?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **22** | Konsantre olabilme becerinizden ne kadar memnunsunuz? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **23** | **Kendi başınıza karar verebilme gücünüzden ne kadar memnunsunuz?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **24** | Yakın geçmişteki olayları hatırlayabilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **25** | **Maddi gelirinizden ne kadar memnunsunuz?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **26** | Aylık giderlerinizi karşılayabilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **27** | **Tasarruf yapabilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **28** | Sosyal güvencenizden ne kadar memnunsunuz? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **29** | **Sağlık personelinden aldığınız bilgilerden ne kadar memnunsunuz?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **30** | Sağlık personeline soru sorabilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **31** | **Aldığınız tıbbi bakımın kalitesinden ne kadar memnunsunuz?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **32** | Sağlık personellerinden aldığınız destekten ne kadar memnunsunuz? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **33** | **Sağlığınız ölçüsünde çalışma süresinden ne kadar memnunsunuz?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **34** | İstediğiniz bir işi yapabilme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz? | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **35** | **Kendinizi işe yarar hissetme durumunuzdan ne kadar memnunsunuz?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |

| **Çalıştığınız ortamdaki iş stresi düzeyini belirlemeyi amaçlayan bazı sorular sorulacaktır. Aşağıdaki her soru için ölçek üzerinde, size en uygun cevabı işaretleyiniz.** | | **Kesinlikle Katılmıyorum** | **Katılmıyorum** | **Pek Fazla Katılmıyorum** | **Biraz Katılıyorum** | **Katılıyorum** | **Kesinlikle Katılıyorum** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | **İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **2** | Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **3** | **İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **4** | Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **5** | **İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **6** | Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **7** | **Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |

| **Aşağıdaki ifadeleri şu an yapmakta olduğunuz işi/mesleği, çalıştığınız kurumu ve çalışma arkadaşlarınızı dikkate alarak yanıtlayınız.** | | **Kesinlikle Katılmıyorum** | **Katılmıyorum** | **Pek Fazla Katılmıyorum** | **Biraz** | **Katılıyorum** | **Kesinlikle Katılıyorum** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | **İşim için benden normal olarak beklenilenden fazla çaba göstermekteyim.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **2** | İş dışındaki zamanlarımda da kendimi işlerime yönelik düşünürken bulurum. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **3** | **Şu anki mesleğimi seçme kararımı yaşamımdaki en olumlu kararlardan biri olarak değerlendirmekteyim.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **4** | Gün içerisinde çalışma aralarında iş arkadaşlarımla birlikte olmaktan hoşlanmaktayım. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | |
| **5** | **Doğrudan doğruya kendi işim olmasa da kurumum için faydalı olacaksa zaman zaman başka işleri üstlenmeyi kabul ederim.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **6** | Günlük olarak planlanan işlerimi yetiştiremediğim zaman ek zaman yaratarak tamamlama fırsatı ararım. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **7** | **Kendi mesleğimin değerlerini diğer mesleki değerlerden üstün görmekteyim.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **8** | Bu kurumdaki arkadaşlarımdan başkalarına gururla bahsederim. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **9** | **Çalıştığım kurumdan gurur duymaktayım.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | |
| **10** | Herhangi bir uyarıya gerek kalmaksızın işime zamanında gider ve zamanında çıkarım. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **11** | **Yaptığım işi/mesleğimi başkalarına gururla söylerim.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **12** | Bu kurumda çalışanlar olarak birbirimizi yakın dostlarımız olarak görürüz. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **13** | **Kurumumdaki yöneticilerin çalışanlara ilişkin uygulamalarını onaylıyorum.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **14** | Yaptığım işe dört elle sarılmaktayım. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **15** | **Yaptığım işte/meslekte önemli bir yer edinmek istiyorum.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **16** | Yaşantımdaki en yakın arkadaşlarım bu kurumdaki iş arkadaşlarımdır. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **17** | **Bulunduğum kurum bende çalışma şevki uyandırır.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **18** | **Mesleğimi, çalışma hayatı için ideal bir meslek olarak görmekteyim.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **19** | Bu kurumdaki iş arkadaşlarımla iş dışında da ilişkimi sürdürmekteyim. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **20** | **Başka bir kurumda çalışma şansına sahip olduğum halde, bu kurumda çalışmaktan hoşlanıyorum.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **21** | İşlerimi daha üst seviyede kalite ve başarıyla yapmak üzere fazladan çaba göstermekteyim. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **22** | **Çalışmama ekonomik açıdan gerek kalmasa da şu anki mesleğini sürdürebilirim.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **23** | Kendimi, bu kurumdaki çalışanların yakın arkadaşı olarak görmekteyim. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **24** | **Bu kurumdaki insanlar arası ilişkiyi onaylıyorum.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **25** | Çalıştığım kurumda/işyerinde, işimi yapmaktan zevk alıyorum. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **26** | **Çalıştığım kurumun/işyerinin geleceği beni gerçekten ilgilendiriyor.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **27** | Bu kurum çalışabileceğim kurumlar içinde en iyisidir. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |

**ANKETİMİ YANITLAMAK ÜZERE AYIRDIĞINIZ ZAMAN İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM.**