

Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi

The Moderating Effect of Supportive Organizational Climate on Psychological Capital and Job Satisfaction Relationship

Pınar SÜRAL ÖZER¹, Tayfun TOPALOĞLU², Ömür N. TİMURCANDAY ÖZMEN³

ÖZET

Pozitif psikolojinin örgütsel alana yansımaları olarak gelişen pozitif örgütsel davranış, çalışanların örgüt içindeki geliştirilebilir pozitif güçlerini ve psikolojik kapasitesini konu almaktadır. Pozitif özelliklerini etkin şekilde yansıtabilen çalışanlar örgüt çıktılarına diğerlerine göre daha olumlu şekilde etkileyebilmektedirler. Yazında, bireylerin pozitif güçlerinin sinerjik ifadesi olan psikolojik sermaye ve önemli örgütsel çıktılardan birisi olan iş doyumunu arasında olumlu ilişkilere işaret edilmektedir. Bu çalışmada, çalışanlar tarafından örgüt ikliminin olumlu ve destekleyici bir şekilde algılanıyor olup olmamasının bu ilişkiyi düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın kuramsal modelinin test edilmesinde SPSS programından yararlanılmış ve hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Özel bir hastanenin 319 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilen araştırmanın bulguları, söz konusu düzenleyici etkinin varlığını desteklemektedir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif psikoloji, psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış, iş doyumunu, destekleyici örgüt iklimi.

ABSTRACT

Positive organizational behavior was developed evolving from positive psychology while focusing on employee's psychological capacity and developable positive strengths in organization. Employees, who reflect positive states in organizations, can affect positive organizational outputs better than others. The literature on this subject reveal important positive relationships between psychological capital that means synergic signification of individuals' positive strengths and job satisfaction that is one of the important organizational outputs. This study inquires the moderating effect of employee perception about organizational climate positivity and supportiveness, on the overall relationship. To test the theoretical model of the research SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) and the hierarchical regression analysis were used. The results of the survey that was held with 319 medical personnel support the moderating effect.

Keywords: Positive psychology, psychological capital, positive organizational behavior, job satisfaction, supportive organizational climate

1. GİRİŞ

Dünyanın hızla değişen kültürel, ekonomik ve siyasi yapısı insanların yaşamdan ve işlerinden beklentilerini büyük oranda etkilemiş ve pozitifliğe duyulan gereksinimi büyük oranda artırmıştır. Geleneksel psikolojinin yanıt vermekte zorlandığı bu hızlı değişim, pozitif psikoloji akımının oluşmasına zemin hazırlamıştır. Seligman vd. (2005) tarafından pozitif psikoloji, insanların pozitif duygularını, pozitif kişilik özelliklerini ve bunları ortaya çıkaran kurumları inceleyen şemsiye (bütüncül) bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Pozitif psikoloji alanında gerçekleştirilen araştırmalar insanların acılarını, zayıflıklarını, sağlıksızlıklarını tümüyle ortadan kaldırmayı değilse de bu noktalarda onları desteklemeyi amaçlamaktadır. Böylelikle insan deneyimi ile ilgili iniş ve çıkışları içeren daha bütüncül ve dengeli bilimsel bir anlayış geliştirmeyi

hedeflemektedir (Seligman, 2005:5)

Pozitif psikolojinin örgütsel alana yansımaları olarak ortaya çıkan pozitif örgütsel davranış, örgüt içindeki çalışanların ölçülebilir, geliştirilebilir pozitif psikolojik yeteneklerine odaklanmaktadır. Özellikle bireyin pozitif psikolojik gelişimsel durumu olarak ifade edilen psikolojik sermaye ve onun unsurları olan umut, iyimserlik, dayanıklılık ve özgüven sinerjik bir etki yaratarak örgütsel çıktıları olumlu şekilde etkilemektedir (Luthans vd., 2007b; 2007a).

Son yıllarda örgütsel davranış alanına pozitif bir çerçeveden yaklaşılması sonucunda, çalışanların pozitif psikolojik kapasitelerini belirlemek, geliştirmek ve daha etkin şekilde örgütsel çıktılara dönüştürmenin yollarını araştırmak, önemli bir çalışma konusu haline gelmiştir (Luthans, 2002a; Luthans, 2002b; Wright, 2003). Özellikle bu noktada, örgüt ikliminin çalışanlar tarafından ne düzeyde destekleyici ve pozitif olarak

¹ Doç.Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi Fakültesi, İşletme Bölümü, pinar.ozero@deu.edu.tr

² Doktora Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, tayfuntopaloglu@hotmail.com

³ Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İngilizce İşletme Bölümü, omur.ozmen@deu.edu.tr

algılandığı ve örgütsel çıktıları nasıl etkilediği birçok araştırmada (örneğin Mercer ve Bilson, 1985; Rogg vd., 2001; Luthans vd., 2008b; Hughes vd., 2008; Walumbwa vd., 2010; Wooley vd., 2011 araştırmaları) üzerinde önemle durulan konulardan birisini oluşturmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki pozitif ilişkinin destekleyici örgüt iklimi algısı tarafından düzenlendiği varsayımını test etmektir. Destekleyici iklim koşullarının yeterince oluşmadığı ya da iklimin çalışanlar tarafından olumsuz olarak algılandığı örgütlerde, psikolojik sermayesi yüksek çalışanlar istihdam edilse dahi iş doyumunun beklenen şekilde ortaya çıkmayacağı göz önüne alınmalıdır. Dolayısıyla örgütsel bağlamda, örgüt ikliminin nasıl algılandığının, psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisindeki rolü göz ardı edilmemelidir. Bu çalışmada yeni gelişen pozitif örgütsel davranış alanı içinde psikolojik sermayenin iş doyumu ile ilişkisi test edilirken, bu ilişkide etkili olabilecek destekleyici örgüt ikliminin rolü araştırılarak yazına katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Uygulama açısından da örgütte destekleyici iklimin geliştirilmesi konusunda ve çalışanların pozitif psikolojik güçlerinin iş doyumuna yansımaları sürecinde öneriler geliştirmek hedeflenmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

2.1. Psikolojik Sermaye

Dünyada yaşanan hızlı değişim, çalışanların işlerinden beklentilerini de büyük ölçüde etkilemiştir. Zamanının büyük kısmını işle ilgili uğraşlarla geçiren modern insan için, işteki doyum düzeyi yaşamlarındaki mutluluk düzeylerini de doğrudan etkilemektedir. Daha mutlu olmak isteyen ve bunu genellikle de iş yaşamında karşılamaya çalışan günümüz insanının ortaya çıkan gereksinimlerini geleneksel psikoloji yaklaşımları ya da örgütsel araçlarla karşılamak zorlaşmıştır. Bu nedenle, Maslow, Rogers gibi araştırmacıların temellerini "İnsancıl Psikoloji Kuramı" ile attığı (Burger, 2006:417) pozitif psikoloji hareketi, Martin Seligman'ın 1999 yılında Amerikan Psikoloji Derneği'nin başına geçmesiyle kısa bir sürede hız kazanmıştır (Seligman, 2002:3).

Pozitif psikoloji, yaşam kalitesini geliştirecek, yaşam insanlar için anlamsızlaştığında ve faydasız olarak algılandığında oluşacak patolojik rahatsızlıkları önleyecek, pozitif öznel deneyimleri, pozitif kişilik özelliklerini ve kurumları inceleyen bir bilim olarak tanımlanmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:5). Pozitif psikoloji güçlü yönler, yaşamı yaşanılır kılan, insanların pozitif özelliklerine yeterince ilgi

gösterilmemesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Luthans, 2002b:58). Temel olarak insanların iş ve özel hayatlarında daha kaliteli bir yaşam sürmelerinde pozitif duyguları anlamayı, pozitif kişilik özelliklerini geliştirmeyi ve de bunu sürekli kılan pozitif kurumları oluşturmayı amaç edinmiştir.

Pozitif psikolojinin örgütsel davranış alanına uygulanmasını ifade eden Pozitif Örgütsel Davranış (Positive Organizational Behavior - POB), pozitif psikolojinin örgütsel davranış alanına bir yansıması olarak gelişmiştir. Pozitif örgütsel davranış, etkin şekilde performans geliştirmek için, ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen insan kaynağı güçlerinin ve psikolojik kapasitelerinin pozitif yönlü bir uygulaması ve çalışması olarak tanımlanabilir (Luthans, 2002b:59).

Pozitif örgütsel davranış alanı temel olarak, çalışanların "pozitif psikolojik sermaye"lerini ölçmeyi, geliştirmeyi ve örgütsel çıktılara dönüştürmede etkin şekilde yönetebilmeyi amaçlamaktadır.

Psikolojik Sermaye (Psychological Capital - PsyCap), "bir bireyin pozitif psikolojik gelişimsel durumu" olarak tanımlanabilir. Bu kavram, (1) Zor görevleri başarıyla tamamlamak için yeterli çabayı gösterme ve sorumluluk almak için güvene (öz-etkinlik) sahip olmak. (2) Şimdi ya da gelecekte başarılı olma konusunda pozitif bir atıf (iyimserlik) geliştirmek. (3) Hedeflere yönelik azim göstermek ve gerektiğinde başarılı olmak için hedeflere giden yeni yollar bulmak (umut) ve (4) Sorunlar ve zorluklar tarafından sarmalandığında başarıya ulaşmak için kendini toparlamak ve bunu kaldırmak (dayanıklılık) olarak dört temel unsurdan oluşmaktadır (Luthans vd., 2007b:3).

Pozitif örgütsel davranış alanının Türk yazınındaki gelişimi incelendiğinde, konuyla ilgili kuramsal (Özkalp, 2009; Met, 2010; Keleş, 2011) ve görgül (Topçu ve Ocak, 2012; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2010; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2012) katkılar yapan araştırmalar dikkat çekmektedir. Özellikle psikolojik sermayenin örgütsel çıktılarla olan ilişkisine ağırlık verilen yazında, psikolojik sermayenin iş doyumuyla (Akçay, 2012; Topçu ve Ocak, 2012) ve mutlulukla (Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2012) olumlu ve anlamlı şekilde; tükenmişlik algısıyla (Topçu ve Ocak, 2012) ise ters yönlü bir ilişkisinin olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca yazında, Luthans ve arkadaşlarının (2007b) geliştirdiği PsyCap ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları yapılmıştır (Çetin ve Basım, 2012; Erkmen ve Esen, 2013).

2.2. Psikolojik Sermaye ve İş Doymu

2000'li yılların başında temelleri atılan pozitif örgütsel davranış alanı içinde psikolojik sermayenin örgütsel çıktılarla olan ilişkisini ortaya koyan pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda çalışanların psikolojik sermayeleri, performansları (Luthans vd., 2005; Luthans vd., 2007a; Luthans vd., 2008b; Walumbwa vd., 2010; Avey vd., 2010; Peterson vd., 2011), ve örgütsel bağlılıkları (Larson ve Luthans, 2006; Luthans vd., 2008b) ile pozitif ve anlamlı şekilde ilişkili bulunmuştur.

Psikolojik sermaye ile iş doymu arasındaki ilişkiyi sorgulayan araştırmalar incelendiğinde, araştırma bulgularının pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler ortaya koyduğu görülmektedir; Larson ve Luthans'ın (2006), 74 fabrika çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında psikolojik sermaye ile iş doymu ($r=.373$) arasında pozitif bir ilişki bulgusuna ulaşmışlardır. Luthans ve arkadaşlarının (2007a) iki farklı örneklem üzerinde gerçekleştirdiği araştırmalarında da psikolojik sermaye ile iş doymu arasındaki ilişki hem üretim ($r = .32, p < .01$) hem de hizmet firması örneklerinde ($r = .53, p < .01$) pozitif yöndedir. Luthans ve arkadaşları (2008b), üretim firması çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında ise psikolojik sermaye ile iş doymu arasında ($r = .72, p < .01$) pozitif bir ilişki bulgulamışlardır. Appollis (2010), psikolojik sermayenin iş doymuyla ilişkisinin yüksek düzeyde ($r = 0.74; p < 0.01$) pozitif olduğunu bulgularken, Topçu ve Ocak (2012) ise bu ilişkiyi daha düşük düzeyde ancak ($r = .334, p < .05$) pozitif olduğu sonucuna ulaşmıştır. Psikolojik sermayenin bileşenleri açısından bakıldığında ise Youssef ve Luthans'ın (2007) iki farklı örneklem üzerinde yaptıkları araştırmada ilk örnekleme iş doymu ile çalışanların umut ($r = .34; p < .01$), dayanıklılık ($r = .28; p < .01$) ve iyimserlik ($r = .34; p < .01$) düzeyleri arasında pozitif ilişkiler bulgulanmış, yine benzer şekilde ikinci örnekleme iş doymu ile, umut ($r = .36; p < .01$), dayanıklılık ($r = .21; p < .01$) ve iyimserlik ($r = .20; p < .01$) arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Çetin ve Basım (2011) da, psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık ile iş doymu ($\beta = 0.21; p < 0.01$) arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bu bağlamda kurulan hipotez,

Hipotez 1: Psikolojik sermaye ile iş doymu arasında pozitif ilişki vardır.

şeklinindedir.

2.3. Destekleyici Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, çalışan davranışlarını ve tutumlarını etkileyen iş çevresini anlamada taşıdığı potansiyel nedeniyle günümüze kadar pek çok araştırmacı ve uygulamacı tarafından ele alınmıştır (Glisson,

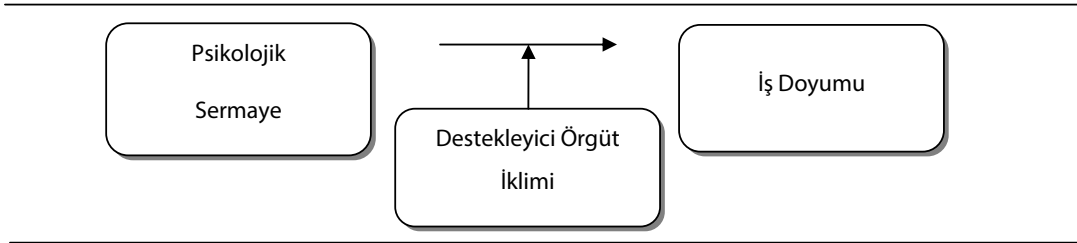
2000:195). Örgüt iklimi, örgütsel politikaların, uygulamaların ve prosedürlerin paylaşılan algısı olarak tanımlanabilir (Reichers ve Schneider, 1990:22). Örgüt iklimi ile örgüt kültürü kimi zaman aynı anlamda kullanılsalar da, örgüt iklimi belirli özellikler bakımından örgüt kültüründen ayrılmaktadır. Örgüt kültürü, örgütün üyeleri tarafından kabullenilen değerler inançlar ve varsayımlarda temellenen derin örgütsel yapıyı oluştururken: örgüt iklimi, örgütün değer sisteminde temellenerek oluşan örgütsel çevreleri betimler ve örgüt üyeleri tarafından bilinçli şekilde algılanan sosyal çevrenin görüntüleriyle sınırlı, doğrudan kontrole bağlı, göreceli ve geçici olarak düşünülür (Denison, 1996:624). Örgüt kültürü, derin şekilde var olan inançları ve değerleri ifade eder. Bu nedenle kültür, bir bakıma iklimin bir yansımasıdır; fakat daha derin bir düzeyde işler. Oysaki iklim, örgütün politika ve uygulamalarında gözlenir. Kültürün değerleri ve inançları bu düzeyde görünür değildir, fakat "bilişsel şema" olarak var olur ve çevresel uyarıcılara verilen tepkilerde davranışı ve hareketleri yönetir (Ahmed, 1998:32). Bir anlamda örgüt iklimi, bir örgüt kültürünün sadece görünen bir yüzeyidir (Gibbs ve Cooper, 2011:120). Ancak sonuçta hem kültür hem de iklim, iş ortamında çalışanların tutumlarını etkileyen kavramlar olarak düşünülebilir (Gibbs ve Cooper, 2011:121). Örgüt iklimi, kısaca kişilerin işyerinde sahip oldukları deneyim demetiyle ilişkili olarak bağladığı anlamlardır (Schneider vd., 2013:361). Bu tanımdan yola çıkarak, bir anlamda, her kademedeki çalışanın, örgüt içindeki politika, uygulamalar ve süreçlerden yola çıkarak, örgütleri için taşıdıkları değere ilişkin şekillenen algılarına dayalı olarak, bu değer karşılığını vermek için çaba gösterecekleri ifade edilebilir. Her çalışan, üstlerinden gördüğü yardımlaşma, ilgi, geribildirim vb. algıladığı destek ölçüsünde doymum sağlar ve bunun sonucunda da örgütü için daha fazla olumlu çaba içine girer. Dolayısıyla, çalışanlar tarafından örgüt ikliminin ne düzeyde destekleyici olarak algılandığı önem arz eder.

Destekleyici örgüt iklimi, çalışanların, iş arkadaşlarından, diğer bölümlerden ve görevlerini başarıyla gerçekleştirmelerinde onlara yardımcı olan üstlerinden aldıkları algılanan desteğin toplam miktarı olarak tanımlanabilir (Luthans vd., 2008b:225). Destekleyici iklim, çalışanların, liderlerinin işbirlikçi bir çevre yarattıklarını ve örgütün misyonunu gerçekleştirmek için çalışmalarına destek olduklarını algılamasını ifade etmektedir (Hughes, 2008:56). Çalışanların, yöneticilerin yeterliliğini, davranışındaki tutarlılığı ve işbirliğini algılamaları destekleyici iklimin varlığına oldukça önemli bir ölçüt oluşturmaktadır (Rogg vd., 2001).

Mercer ve Bilson (1985), destekleyici örgüt ikliminin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu pozitif ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. Yine Rogg ve arkadaşlarının (2001), gerçekleştirdiği bir araştırmada, destekleyici örgüt iklimi ile arzulan örgütsel çıktılardan birisi olan müşteri memnuniyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu sonucuna varmışlardır. Luthans ve arkadaşlarının (2008b) gerçekleştirdiği bir araştırmada destekleyici iklim, psikolojik sermayenin aracı değişken olduğu modelde, performansla ilişkili bulunmuştur. Hughes ve arkadaşlarının (2008) yaptıkları bir araştırmada ise destekleyici örgüt iklimi, duygusal bağlılıkla pozitif ilişkili bulunmuştur. Patterson ve arkadaşları (2004), yapmış oldukları bir araştırmada ise pozitif örgüt iklimine sahip kurumlarda iş doyumunun artacağı ve bu aracı etki ile verimliliğin gelişeceği sonucuna ulaşmışlardır. Walumbwa ve arkadaşları (2010) ise araştırmalarında, çalışanlar hizmet iklimini olumlu algıladığında, psikolojik sermaye ile performans arasındaki ilişkinin güçlendiğini belirlemişlerdir.

İş doyumunun kişisel özellikler tarafından etkilendiği, iş doyumunu incelenmeye başladığından bu yana bilinen ve tartışılan bir konudur (Ilies ve Judge, 2003:750). İş doyumunun Locke tarafından 1969 yılında yapılan tanımı, doyumun bireyin işinden bekledikleri ile işinin ona sundukları arasında algılanan ilişki olarak tarif ederken (Weiss, 2002:174) iş doyumunda hem kişisel hem de durumsal etkilerinin önemine işaret eden temel tanımlamalardan biridir. Bu tanım doyumun durumlarla kişisel özellikler arasındaki etkileşime dayalı olduğuna işaret eder (Özer, 2008:19). Bu noktadan hareketle, psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında saptanan pozitif ilişkinin ne düzeyde gerçekleştiğini etkileyen belirli faktörler olduğu öngörülebilmektedir. Psikolojik sermayenin yüksek iş doyumunu sonuçlanmasında böylesi bir potansiyeli ortaya çıkaracak düzenleyici örgütsel ortamın varlığına bağlıdır. Çalışanların psikolojik sermayesini istenilen çıktılara dönüştürmekte destekleyici iklimin önemli bir düzenleyici olabileceği düşünülmektedir.

Bu düşünceden yola çıkarak oluşturulan araştırma modeli şekil 1'de görüldüğü gibidir.



Şekil 1: Araştırma Modeli: Psikolojik Sermaye ve İş Doyumu İlişkinde Destekleyici Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolü

Psikolojik sermaye ile doyum arasındaki ilişkinin, destekleyici iklimin düzeyine göre farklılaşması beklenmektedir. Pozitif ve destekleyici bir örgütsel iklim düzeyi bu ilişkiyi güçlendirirken, algılanan iklimin pozitiflik düzeyinin zayıf olması ise ilişkiyi zayıflatabilir. Çalışanların örgüt iklimini olumlu veya olumsuz düzeyde nasıl algıladıkları, psikolojik sermayelerinin iş doyumuna dönüşmesinde önemli olabilecek bir düzenleyici role sahiptir. Dolayısıyla araştırmanın bir diğer hipotezi destekleyici iklimin rolü ile ilgilidir:

Hipotez 2: Destekleyici iklim, psikolojik sermaye ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi düzenleyicidir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırma Yöntemi ve Tekniği

Araştırma, nicel olarak tasarlanmış ve benzer denekler örnekleme yöntemi (survey) ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmadaki veriler yazılı soru sorma (anket) tekniği ile elde edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Ana Kütlesi

Araştırmanın ana kütlesi, sağlık sektöründe faaliyet gösteren ve yaklaşık 900 kişinin hizmet verdiği özel bir hastanenin tüm sağlık çalışanları olarak belirlenmiştir.

Doktor, hemşire ve diğer sağlık çalışanlarından oluşan toplam 319 personelden geri dönüş (%35) sağlanabilmiştir. Tablo 1'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların %57'si kadındır. Yaklaşık %81'i 20-40 ve yaş aralığında ve %38'i 1-5 yıl arasında iş deneyimine sahiptir. Meslek dağılımına bakıldığında ise, %61'i sağlık personeli, %38'i hemşire ve %9'u doktordur.

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Psikolojik sermaye düzeyini belirlemek amacıyla, Luthans ve arkadaşları (2007b) tarafından geliştirilmiş olan PsyCap Questionnaire (PCQ) araştırmacılar tarafından izin alınarak ve Türkçeye aktardıkları 12 ifadenin çevirisine sadık kalınarak kullanılmıştır. Ölçekteki diğer ifadeler ise Türkçeye çeviri ve İngilizceye

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	N	Yüzde
Kadın	182	57,8
Erkek	133	100,0
Toplam	315	
Kayıp Sistem	4	
Toplam	319	
Yaş	N	Yüzde
20-30 yaş	115	36,7
31-40 yaş	144	82,7
41-50 yaş	46	97,4
51-60 yaş	8	100,0
Toplam	313	
Kayıp Sistem	6	
Toplam	319	
Çalışma Yılı	N	Yüzde
1-5 yıl	120	39,3
6-10 yıl	85	67,2
11-15 yıl	71	90,5
16-20 yıl	19	96,7
20 ve Üstü	10	100,0
Toplam	305	
Kayıp Sistem	14	
Toplam	319	
Görevi	N	Yüzde
Doktor	28	8,9
Hemşire	93	38,4
Sağlık Personeli	194	100,0
Toplam	315	
Kayıp Sistem	4	
Toplam	319	

geri çeviri yapıлып, alandaki uzmanlara danışılarak Türkçeye uyarlanmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği özgüven, umut, dayanıklılık ve iyimserlik olmak üzere dört alt boyut oluşan PCQ, Luthans ve arkadaşları (2007a,b) tarafından geliştirilmiş olan 24 maddelik bir ölçektir. 13. 20 ve 23. maddeler ters kodlanmıştır. "Özgüven" ile ilgili 6 madde Parker'dan (1998), "Umut" ile ilgili 6 madde Snyder ve arkadaşlarından (1996), "dayanıklılık" ile ilgili 6 madde Wagnild ve Young'dan (1993), "iyimserlik" ile ilgili 6 madde ise Scheier ve Carver (1985)'dan uyarlanmış maddelerdir. Ölçümler 6'lı Likert ölçeği ile gerçekleştirilmiştir.

Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin faktör analizinde yeterli yük almadıkları için özgün ölçekte

Tablo 2: Psikolojik Sermayeye İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Bulguları

Maddeler	Faktörler			
	Özgüven	Umut	Dayanıklılık	İyimserlik
PsyCap1	.718			
PsyCap2	.816			
PsyCap3	.636			
PsyCap4	.778			
PsyCap5	.596			
PsyCap6	.656			
PsyCap8		.506		
PsyCap10		.675		
PsyCap11		.728		
PsyCap12		.793		
PsyCap15			.773	
PsyCap17			.601	
PsyCap18			.804	
PsyCap21				.749
PsyCap22				.746
PsyCap24				.574
Özdeğerler	5,651	1,618	1,302	1,19
Açıklanan Varyans	20,473	14,97	13,236	12,323
Toplam	20,473	35,45	48,682	61,006
Cronbach	.85	.74	.70	.60

umut boyutunda yer alan 7. 9. dayanıklılık boyutunda yer alan 13. 14. 16. ve iyimserlik boyutunda yer alan 19. 20. ve 23. maddeler analiz dışında bırakılmış ve geriye kalan maddelerin özgün ölçekte belirtildiği gibi 4 boyuta ayrıldığı ve varyansın da %61'ini açıkladığı belirlenmiştir. Tablo 2'de görüldüğü gibi dört boyutun da güvenilirlik düzeyleri sosyal bilimler açısından kabul edilebilir düzeydedir.

Destekleyici örgüt iklimi algısı, Rogg ve arkadaşlarının (2001) geliştirmiş oldukları 22 maddelik ölçekten Türkçeye çeviri ve İngilizceye geri çeviri yapıлып, alandaki uzmanlara danışılarak Türkçeye uyarlanarak ölçülmüştür. Destekleyici örgüt iklimi ölçeği 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte, yönetim yeterliliği ve tutarlılığı boyutu için 6 madde, çalışan bağlılığı boyutu için 5 madde, dayanışma ve koordinasyon boyutu için 4 madde ve müşteri odaklılık boyutu için 4 madde bulunmaktadır. Ölçümler 5'li Likert ölçeği ile gerçekleştirilmiştir.

Destekleyici örgüt iklimi ile ilgili faktör analizinde, faktör yükü .40'ın altında yük alan 5. 10. ve 13. maddeler analiz dışında bırakılmıştır. Geriye kalan 15 madde, varyansın %58'ini açıklayan 3 faktöre dağılmıştır. Özgün ölçekte yer alan 4 boyutun ikisine ait maddelerin tek bir faktörde toplandığı gözlenmiş ve bu iki maddenin bileşmesiyle ölçeğin, "Yönetim yeterliliği ve tutarlılığı" ($\alpha = .79$), "Çalışan bağlılığı ve koordinasyon" ($\alpha = .87$) ve "Müşteri odaklılık" ($\alpha = .83$) olmak üzere 3

Tablo 3: Destekleyici Örgüt İklimine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Bulguları

Maddeler	Faktörler		
	Çalışan Bağılılığı ve Koordinasyon	Müşteri Odaklılık	Yönetim Yeterliliği ve Tutarlılığı
İklim1			.730
İklim2			.746
İklim3			.690
İklim4			.697
İklim5			.618
İklim6	.702		
İklim7	.660		
İklim8	.734		
İklim9	.749		
İklim11	.766		
İklim12	.641		
İklim14	.545		
İklim15	.654		
İklim16		.773	
İklim17		.713	
İklim18		.861	
İklim19		.717	
Özdeğerler	6,277	2,073	1,568
Açıklanan Varyans	24,982	17,043	16,313
Toplam Varyans	24,982	42,025	58,338
Cronbach Alpha	.87	.83	.79

Tablo 4: İş Doyumuna İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Bulguları

Maddeler	Faktör
	Çalışan Tatmini
Doyum1	.514
Doyum2	.646
Doyum4	.548
Doyum6	.652
Doyum8	.563
Doyum9	.616
Doyum10	.414
Doyum11	.577
Doyum12	.706
Doyum13	.660
Doyum14	.543
Doyum15	.647
Doyum16	.672
Doyum17	.647
Doyum18	.703
Özdeğerler	5,596
Açıklanan Varyans	37,304
Toplam Varyans	37,304
Cronbach Alpha	.87

Tablo 5: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

	N	Minimum	Maksimum	X	S
Destekleyici Örgüt İklimi	243	1,94	5,00	3,5708	,58698
Psikolojik Sermaye	267	2,06	5,81	4,4490	,68207
İş Doyumu	267	1,00	5,00	3,7740	,71477

boyuta ayrıldığı belirlenmiştir. Üç faktör, toplam varyansın %58'ini açıklamaktadır Tablo 3'de görüldüğü gibi üç boyutun da güvenilirlik düzeyleri sosyal bilimeler açısından kabul edilebilir düzeydedir.

Çalışanların iş doyumlarını genel olarak ölçmek üzere çeşitli endüstri alanlarında çalışan kişilerin iş doyumları hakkında genel bir ölçüm sağladığından Brayfield ve Rothe tarafından 1951 yılında tasarlanan 18 maddelik ölçek Özer ve Urtekin (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmış şekli ile kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipindedir. Maddelerden 3. 4. 6. 8. 10. 11. 14. 16. 18. ters kodlanmıştır. İş doyumunu ölçeği ile ilgili faktör analizinde, .40'ın altında yük alan 3. (arkadaşlarım bana göre işlerinden daha çok hoşlanıyormuş gibi görünüyorlar) 5. (işimi boş zamanlarımdan daha çok seviyorum) ve 7. (şu anki işimden memnunum) maddeler analizden çıkarılmıştır. Kalan maddeler tek boyutta varyansın %37'sini açıklamaktadır. Ölçeğin güvenilirlik düzeyi ($\alpha = .87$) uygundur.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma verileri SPSS 15.0 versiyonunda analiz edilmiştir.

4.1. Tanımlayıcı Bulgular

Tanımlayıcı istatistikler Tablo 5'te yer almaktadır. Bulgulara göre destekleyici örgüt iklimi ($X= 3.57$, $S=.58$), psikolojik sermaye ($X=4.45$, $S=.68$) ve iş doyumunu ($X= 3.77$, $S=.71$) ortalamaları olarak bulunmuştur. Tüm değerler ortalamasının üzerinde olup, elde edilebilecek maksimum puanlar dikkate alındığında en yüksek ortalamasının iş doyumuna ait olduğu, bunu psikolojik sermayenin izlediği, en düşük ortalamasının ise destekleyici örgüt iklimine ait olduğu görülmektedir.

4.2. Değişkenler Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular

Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, Tablo 6'da yer alan korelasyon analizi bulgularına göre, psikolojik sermaye ile destekleyici örgüt iklimi ($r = .497$, $p < 0.01$) ve iş doyumunu ($r = .547$, $p < 0.01$) pozitif ve anlamlı şekilde ilişkilidirler. H1 hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo 6: Değişkenler Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular

	Destekleyici İklim	Psikolojik Sermaye	İş Doyumu
Destekleyici İklim	1	.497(**)	.553(**)
Psikolojik Sermaye	.497(**)	1	.547(**)
İş Doyumu	.553(**)	.547(**)	1

(Not: ** Korelasyon, $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır (çift kuyruklu))

Tablo 7: Psikolojik Sermaye ve İş Doyumu Arasındaki İlişkide Destekleyici Örgüt İkliminin Düzenleyiciliğine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Model	Katsayılar		Katsayılar	t	Anlamlılık
	B	Std. Hata			
1 (Sabit)	2,038	,222		9,171	,000
Doyum	-,543	,058	-,561	-9,325	,000
2 (Sabit)	1,459	,250		5,839	,000
Doyum	-,390	,066	-,403	-5,936	,000
ve iklim	,346	,079	,298	4,396	,000
3. (Sabit)	1,341	,242		5,533	,000
Doyum	-,377	,063	-,390	-5,957	,000
İklim	,360	,076	,310	4,740	,000
Etkileşim	,329	,083	,220	3,970	,000

Bağımlı Değişken: İş doyumu

1- $R = .561$ $R^2 = .315$ $F = 86,949$ $p = .000$
2- $R = .616$ $R^2 = .379$ $F = 19,322$ $p = .000$
3- $R = .654$ $R^2 = .427$ $F = 15,763$ $p = .000$

Değişkenler arasındaki en güçlü ilişkinin, destekleyici örgüt iklimi algısı ve iş doyumu arasında olduğu ($r = .553$, $p < 0.01$) bulunmuştur.

4.3. Psikolojik Sermaye İle İş Doyumu İlişkisinde Destekleyici Örgüt İkliminin Düzenleyici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

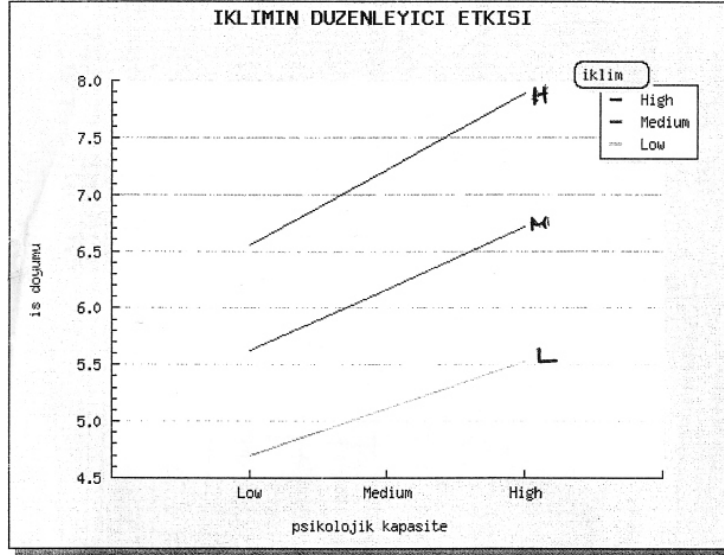
Araştırmanın ana hipotezi olan, destekleyici iklimin, psikolojik sermaye ve iş doyumu ilişkisindeki düzenleyici rolünü sorgulamak amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bulgular Tablo 7'de yer almaktadır.

Düzenleyici değişken, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve/veya gücünü etkileyen değişkeni ifade eder. Düzenleyici etkinin varlığının sorgulanması amacıyla hiyerarşik regresyon analizinde, bağımsız değişkenden başlayarak, sırası ile düzenleyici ve etkileşim değişkenleri (bağımsız değişken x düzenleyici değişken) regresyon analizine dahil edilerek, her aşamada R^2 'deki değişimler ve kısmi F değerleri incelenir (Arbak, 1993: 94 içinde Peters ve Champoux, 1974, Gur- Arie, 1981).

Değişim istatistikleri incelendiğinde, ikinci aşamada iklimin modele dâhil edilmesiyle R^2 'de (.064) değişim görülmekte ve destekleyici örgüt iklimi için elde edilen kısmi F değeri ($F = 19,322$ $p \leq .001$) değişimin istatistiksel olarak anlamlı olduğuna işaret etmektedir. Üçüncü aşamada etkileşim değişkeninin (psikolojik

sermaye x destekleyici örgüt iklimi) denkleme girmesiyle R^2 'de (.048) artış olmaktadır ve bu değişim de istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 15,763$, $p \leq .001$). Bulgular, destekleyici örgüt ikliminin iş doyumu üzerinde bağımsız bir değişken olarak etkili olduğunu göstermektedir. Destekleyici örgüt iklimi, psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici (kısmi düzenleyici değişken) olarak görülmektedir. Ancak etkileşim değişkeninin analize dahil olmasıyla R^2 'de meydana gelen anlamlı değişim, yorum yapmak için yeterli değildir. Düzenleyici değişkene ortalama değerle birlikte, ortalama değerlerin bir standart sapma altında ve üstünde değerler verilerek üç ayrı regresyon doğrusunun çizilerek, doğruların paralel olmadığını tespiti gereklidir (Jacard ve Turrissi, 2003: 32). Bu çalışmada analizde oluşabilecek çoklu bağlantı (multicollinearity) sorununu aşmak için, bağımsız ve düzenleyici değişkenlerinin ortalamaları her bir ortalama değerden çıkarılarak (centered mean hesaplanarak) analizler gerçekleştirilmiştir.

Şekil 2, Paul E. Jose'nin (www.victoria.ac.nz/psyc/staff/paul-jose/files/helpcentre) hazırlamış olduğu yardımcı programa ilgili veriler girilerek çizilmiştir. Üç doğrunun paralel olmayışı düzenleyici etkinin varlığını doğrulamaktadır. Doğruların kesişmemesi etkileşimin sıralı olduğunu göstermektedir.



Şekil 2: Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ve İş Doymu İlişkisindeki Düzenleyici Etkisi

İş doyumunun en güçlü olduğu durum, psikolojik sermayenin ve destekleyici örgüt iklimi algılarının güçlü olduğu durumdur. İş doyumunun en zayıf olduğu nokta ise, psikolojik sermayenin düşük ve destekleyici örgüt iklimi algısının zayıf olduğu noktadır. Bulgular, psikolojik sermaye ve iş doymu ilişkisinde, destekleyici örgüt ikliminin düzenleyici rolünü, H2 hipotezini doğrulamaktadır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Pozitif psikolojinin örgütsel alana yansımaları olarak gelişen pozitif örgütsel davranış, çalışanların örgüt içindeki geliştirilebilir pozitif güçlerini konu alan nispeten yeni gelişmekte olan bir araştırma alanıdır. Alanda yapılan araştırmalar, pozitif özelliklerini iş ortamında daha etkin şekilde yansıtabilen çalışanların örgütsel sonuçları diğerlerine göre daha olumlu şekilde etkileyeceğini göstermektedir. Yazında psikolojik sermaye ile iş doymu ve performans gibi sonuç değişkenleri ile pozitif ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmış olmakla birlikte, psikolojik sermayenin pozitif sonuçlarla ilişkisinde düzenleyici olabilecek durumsal değişkenlerin ilişkisini inceleyen çalışma sayısı henüz azdır.

Bu çalışmanın amacı, yazında pek çok araştırmada bulgularanan psikolojik sermaye ile iş doymu arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkinin, destekleyici örgüt ikliminin etkisiyle yüksek olacağı varsayımını test etmektir. Dolayısıyla, çalışanlar tarafından örgüt ikliminin olumlu ve destekleyici bir şekilde algılanıyor olmasının, sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyinin iş doyumuna yansımada önemli bir belirleyici faktör olacağı öngörülmüştür.

Araştırma sonuçları uluslararası araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Psikolojik sermaye ile iş doymu arasında bulunan pozitif ve orta düzeydeki ilişki, yazındaki bulgularla (Akçay, 2011; Appollis, 2010, Larson ve Luthans, 2006; Youssef ve Luthans, 2007; Luthans vd., 2007a; Luthans vd., 2008b; Topçu ve Ocak, 2012) örtüşmektedir. Hem uluslararası hem de Türk yazınındaki benzer araştırmalarla örtüşen bu sonuç, çalışanların iş tutumlarından birisi olan iş doyumunun hem durumsal hem de kişisel değişkenlerden etkilenen ve etkileşimli bakış açısıyla irdelenmesi gereken bir sonuç değişkeni olması bakımından dikkate değerdir. Psikolojik sermayesi güçlü çalışanların daha fazla doyuma ulaşabilme potansiyeli, yöneticilerin ve insan kaynakları yönetimi uzmanlarının çalışanların psikolojik sermayelerini geliştirme yönünde çaba göstermelerinin önemli olduğuna işaret etmektedir.

Bununla birlikte araştırmanın esas amacına dönük sorgulamada destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile doymu ilişkisini (kısmi biçimde) düzenlediği doğrulanmıştır. Araştırmanın sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, çalışanların sahip olduğu psikolojik sermayenin iş doyumunu geliştirici etkisi, destekleyici örgüt ikliminin daha pozitif algılandığı koşullarda daha yüksek olacağını ortaya çıkarmıştır. Bu sonuç psikolojik sermayesi yüksek çalışanları istihdam etmenin yanında, bu insanları pozitif şekilde destekleyecek örgütsel bir iklimin yaratılmasının istenilen örgütsel çıktılara ulaşmak için gerekli olduğuna işaret etmektedir. İşe alma, yerleştirme ve oryantasyon süreçleri yanısıra, ücret, terfi-teşvik politika ve süreçlerinin de çalışanların

psikolojik sermayelerini geliştirmeye odaklanması gerekir ki bunu performanslarına yansıtma isteği duysunlar.

Elde edilen sonuçlar, uygulama açısından değerlendirildiğinde, üç başlık halinde çıkarımlarda bulunmak olanaklıdır. İlk olarak, psikolojik sermayenin geliştirilebilir olması (Luthans, vd., 2006; Luthans vd. 2008a; Luthans vd., 2010), mevcut çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini tespit etmek, bu çalışanların yürüttükleri işlere uygunluğunu belirlemek ve sonrasında da psikolojik sermayelerini artırmaya yönelik eğitim ve oryantasyon programlarını gerçekleştirmenin, iş doyumunu ve beraberinde doyumun olumlu katkı sağladığı örgütsel sonuçları almak açısından değerli olabileceğine işaret etmektedir. İkinci olarak, kurumların insan kaynakları politikalarını gözden geçirerek, işe alım ve yerleştirme sürecinde, işin niteliği göz önüne alınarak psikolojik sermayesi yüksek çalışanlara öncelik verilmesi veya daha uygun işlere yerleştirilmelerinde de bir ölçüt olarak kullanılması düşünülebilir. Son olarak, yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanların aktif olarak yer aldığı kurumlarda örgüt iklimini daha destekleyici hale getirmek için çeşitli uygulamalar yaşama geçirilebilir. Bunun için, örgüt iklimini ilgilendiren

önemli faktörlerden birisi olan yöneticilerin otantik liderlik özelliklerini geliştirmek yönünde çalışmalar yapılması katkı sağlayıcı olabilecektir. Örgüt iklimini daha destekleyici ve pozitif hale getirmek için örgütsel yapının basık hale getirilmesi, özerk çalışma takımlarının oluşturulması ve çalışanların sorumluluk ve başarı deneyimlerinin artırılması, daha özerk bir yapıda biçimselliğin düşük tutularak esnek ve hızlı hareket olanaklarının sağlanması, katılımcılığın geliştirilmesi düşünülebilir. Tüm bunlar, hızlı değişen dünyada insan sermayesine dayalı rekabetçi gücü ve çalışanların doyumunu geliştirmek açısından etkili olabilecektir.

Bu çalışma sağlık sektöründeki tek bir kurumun çalışanları üzerinde yapıldığından araştırmanın farklı sektörlerde ve yeni örneklerde tekrar edilmesi, bulguların desteklenmesi ve sonuçların genellenebilirliği açısından önemli görülmektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, psikolojik sermayenin geliştirilebilir olduğu bilgisinden hareketle, psikolojik sermaye ve örgüt iklimi ile ilgili geliştirme yönlü çabaların doyuma nasıl yansıdığını araştıran boylamsal araştırmalar alana katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Ahmed, P. K. (1998) "Culture and Climate for Innovation" *European Journal of Innovation Management*, 1(1):30-43.
- Akçay, V.H. (2012) "Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi" *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1:123-140.
- Appollis, V.P. (2010) "The Relationship Between Intention to Quit, Psychological Capital and Job Satisfaction in The Tourism Industry in The Western Cape" Bellville, Güney Afrika Cumhuriyeti, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Western Cape Üniversitesi.
- Arbak, Y. (1993) "Örgütlerde Bilgi Teknolojisi Kullanımının Analitik Bir Yaklaşımla İncelenmesi" Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avey, J.B., Nimnicht, J.L. ve Pigeon, N.G. (2010) "Two Field Studies Examining The Association Between Positive Psychological Capital and Employee Performance" *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5):384-401.
- Brayfield, A.H. ve Rothe, H.F. (1951) "An Index of Job Satisfaction" *Journal of Applied Psychology*, 35(5):307-311.
- Burger, J.M. (2006) "Kişilik" Çev. İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu, İstanbul, Kaknüs Yayınları.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2011) "Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü" *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, (13)3:79-94.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2012) "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması" *Amme İdaresi Dergisi*, (45)1:121-137.
- Denison, D.R. (1996) "What is The Difference Between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on a Decade of Paradigm Wars" *The Academy of Management Review*, 21(3):619-654.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2013) "Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması" *Öneri Dergisi*, 10(39):23-30.
- Erkuş, A. ve Afacan F.M (2010) "Psikolojik Sermaye ile Mesleki ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiler: Meslek Yaşamı Projesinin Aracılık Etkisi" Çukurova Üniversitesi, 18.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Bildiriler Kitabı:766-772.
- Erkuş, A. ve Afacan F.M (2012) "İş Yaşamında Mutluluk: Psikolojik Sermaye ve İş Çevresinin Etkileri Üzerine Bir Araştırma." Dokuz Eylül Üniversitesi 20.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı:420-422.
- Gibbs, P.C. ve Cooper, C.L. (2011) "Fostering A Positive Organizational Culture and Climate in An Economic Downturn" Peterson, et al. (eds.) *The Handbook of Organizational Culture and Climate*, 2nd Edition, ABD, Sage Publications.
- Glisson, C. (2000) "Organizational Climate and Culture." R. J. Patti. (eds.) *The Handbook of Social Welfare Management*, ABD, Sage Publications.
- Hughes, L.W., Avey, J.B. ve Norman, S.M. (2008) "A Study of Supportive Climate, Trust, Engagement and Organizational Commitment" *Journal of Business & Leadership: Research, Practice and Teaching*, 4(2):51-59.
- Ilies, R. ve Judge, T.A. (2003) "On the Heritability of Job Satisfaction: The Mediating Role of Personality" *Journal of Applied Psychology*, 88(4):750-759.
- Jaccard, J. ve Trusi, R. (2003) *Interaction Effects in Multiple Regression*, 2nd Edition, CA, Sage Publications.
- Jose, P.E. (2012) "Mod Graph-A Computer Programme to Graphically Display Moderation" www.victoria.ac.nz/psyc/staff/paul-jose/files/helpcentre, (21.06.2012).
- Keleş, H.N. (2011) "Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri" *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2):343-350.
- Larson, M. ve Luthans, F. (2006) "Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes" *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1):45-62.
- Luthans, F. (2002a) "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior" *Journal of Organizational Behavior*, 23:695-706.
- Luthans, F. (2002b) "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths" *Academy of Management Executive*, 16(1):57-72.
- Luthans, F. ve Youssef, C.M. (2004) "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage" *Organizational Dynamics*, 33:143-160.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. ve Li, W. (2005) "The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance" *Management and Organization Review*, 1:249-271.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S. M. ve Combs, G.M. (2006) "Psychological Capital Development: Toward A Micro-Intervention" *Journal of Organizational Behavior*, 27:387-393.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. ve Norman, S.M. (2007a) "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction" *Personal Psychology*, 60:541-572.

- Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J. (2007b) *Psychological Capital*, New York, Oxford University Press.
- Luthans, F., Avey, J.B. ve Patera, J.I. (2008a) "Experimental Analysis of A Web-based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital" *Academy of Management Learning&Education*, 7(2):209-221.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. ve Avey, J. B. (2008b) "The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-employee Performance Relationship" *Journal of Organizational Behavior*, 29:219-238.
- Luthans, F., Avey, J.B. ve Peterson, S.J. (2010) "The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital" *Human Resource Development Quarterly*, 21(1):41-67.
- Mercer, A. ve Bilson, K. (1985) "Factors Influencing Organizational Commitment by Physicians" *Academy of Management Proceedings*, 72-76.
- Met, Ö.L. (2010) "Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri Ve Psikolojik Sermaye Kavramı" Çukurova Üniversitesi 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı:889-895.
- Özer, S.P. ve Urtekin, E.G. (2007) "Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma" *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28:107-125.
- Özer, S.P. (2008) "Kişisel Özelliklerin İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve İş-Yaşam Doyumu İlişkisindeki Rolü" İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Özkalp, E. (2009) "Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları" Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı:491-497.
- Patterson, M., Warr, P. ve West, M. (2004) "Organizational Climate and Company Productivity:The Role of the Employee Affect and Employee Level" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77:193-216.
- Peterson, S.J., Luthans F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. ve Zhang, Z. (2011) "Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach" *Personnel Psychology*, 64:427-450.
- Reichers, A.E. ve Schneider, B. (1990) "Climate and Culture: An Evolution of Constructs." Schneider, B. (eds.) *Organizational Climate and Culture*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Rogg, K.L., Schmidt, D.B., Shull, C. ve Schmitt, N. (2001) "Human Resource Practices, Organizational Climate, and Customer Satisfaction" *Journal of Management*, 27:431-449.
- Schneider, B. (1975) "Organizational Climates: An Essay" *Personnel Psychology*, 28:447-479.
- Seligman, M.E.P. (2002) "Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy" Snyder et al. (eds.) *Handbook of Positive Psychology*, USA, Oxford University Press.
- Seligman, M.E.P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000) "Positive Psychology:An Introduction" *American Psychologist*, 55:5-14.
- Seligman, M.E., Steen, T.A., Park, N. ve Peterson, C. (2005) "Positive Psychology Progress" *American Psychologist*, 60:410-421.
- Sun, T., Zhao, X.W., Yang, L.B. ve Fan, L.H. (2012) "The Impact of Psychological Capital on Job Embeddedness and Job Performance Among Nurses: A Structural Equation Approach" *Journal of Advanced Nursing*, 68(1):69-79.
- Topçu, M.K. ve Oca, M. (2012) "Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği" Dokuz Eylül Üniversitesi Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı:685-690.
- Walumbwa, F.O., Peterson, S.J., Avolio, B.J. ve Hartnell, C.A. (2010) "An Investigation of the Relationships Among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate, and Job Performance" *Personnel Psychology*, 63:937-963.
- Weiss, H.M. (2002) "Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences" *Human Resource Management Review*, 17:173-194.
- Wooley, L., Caza, A. ve Levy, L. (2011) "Authentic Leadership and Follower Development: Psychological Capital, Positive Work Climate, and Gender" *Journal of Leadership& Organizational Studies*, 18(4):438-448.
- Wright, T.A. (2003) "Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come" *Journal of Organizational Behavior*, 24:437-442.
- Youssef, C.M. ve Luthans, F. (2007) "Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience" *Journal of Management*, 33:774-800.

