

Yayın Geliş Tarihi: 15.11.2013
Yayına Kabul Tarihi: 08.07.2014
Online Yayın Tarihi: 16.03.2015
<http://dx.doi.org/10.16953/deusbed.25259>

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 16, Sayı: 4, Yıl: 2014, Sayfa: 559-585
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ PSİKOLOJİK SERMAYE ÜZERİNE ETKİSİ: ÇALIŞANLARIN İYİLİK HALİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Mazlum ÇELİK*
Ömer TURUNÇ**
Necdet BİLGİN***

Öz

Bu çalışmanın amacı çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri üzerinde adalet algılarının ve iyilik hallerinin etkisi ve bu etkide iyilik halinin düzenleyici rolünü belirlemektir. 683 turizm sektörü çalışanı üzerinde yapılan araştırma sonucunda; çalışanların adalet algılarının hem psikolojik sermaye seviyelerini ve hem de iyilik hallerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, çalışanların iyilik hallerinin de psikolojik sermaye seviyelerini pozitif ve anlamlı etkilediği tespit edilmiştir. Bunun dışında, çalışanların adalet algılarının her üç boyutunun (Prosedür, Dağıtım, Etkileşim) psikolojik sermaye seviyeleri üzerine etkisinde iyilik hallerinin düzenleyici rolünün bulunduğu belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: *Örgütsel Adalet, Dağıtım Adaleti, Prosedür Adaleti, Etkileşim Adaleti, Psikolojik Sermaye, İyilik Hali.*

THE IMPACT OF PERCEIVED JUSTICE OF EMPLOYEES ON PSYCHOLOGICAL CAPITAL: MODERATING EFFECT OF EMPLOYEE WELL-BEING

Abstract

The aim of this study is to determine the effect of the employees' perceived justice and well-being on psychological capital and the moderating role of well-being in this effect. According to the study carried out on 683 employees in tourism sector, it is determined that both perceived justice and well-being positive and significant effect on the employees' psychological capital. Besides, it is determined that the employees' well-being level has a moderating role for the influences of the perceived justice (Distributive, procedure and interactional) on psychological capital.

Keywords: *Organizational Justice, Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Psychological Capital, Well-being.*

* Doç. Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mazlum.celik@hku.edu.tr

** Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, omerturunc@sdu.edu.tr

*** Doç. Dr., Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, necdetbilgin@gmail.com

GİRİŞ

Son yıllarda yüksek performans, örgütsel bağlılık ve yaratıcılık gibi olumlu örgütsel sonuçları olduğu düşünülen ve kökenleri pozitif psikoloji hareketine dayandırılabilir olan psikolojik sermaye konusundaki çalışmalarda artış vardır (Shahnawaz ve Jafri, 2009: 79). Luthans ve Avolio (2007) tarafından, zorluklar karşısında bireyin kendisine güven duyması, başarılı olabileceğine yönelik beklentileri olması, başarılı olabilmek için alternatif yolları denemesi ve sıkıntılı durumlarda teslim olmak yerine mücadele ederek başarılı olmaya gayret etmesi olarak tanımlanan psikolojik sermaye, özgüven, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört boyuttan oluşan çekirdek bir kavramdır.

Psikolojik sermaye konusunda yapılan çalışmalarda her ne kadar son yıllarda artış olsa da, çalışmaların önemli bir kısmı ardıllarına ilişkindir. Hâlbuki psikolojik sermayenin olumlu etkilerinin ortaya çıkabilmesi için öncelikle psikolojik sermaye seviyesinin yüksek olması gerekmektedir. Psikolojik sermaye seviyesinin nasıl yükseltileceğine ilişkin pek fazla araştırma yoktur. Bu nedenle bu çalışmada, literatür de incelenerek psikolojik sermayenin seviyesinin yükseltilebilmesi için öncülleri üzerinde durulmuştur. Bu öncüllerden bir tanesi çalışanların adalet algılarıdır. Önemli bir örgütsel beklenti olan adalet algısı, çalışanların örgütsel çıktılarının dağıtımında, kararların alınması sürecinde ve birbirine veya yöneticilerin çalışanlara davranışlarında eşitlik ilkesine uyulup uyulmadığına ilişkin algıdır (Folger ve Cropanzano, 1998).

Diğer bir değişkenin ise çalışanların yaşamdan duydukları memnuniyet ve mutluluk seviyeleri olarak görülen iyilik hali olduğu düşünülmektedir. Çalışanların kendilerini mutlu hissetmeleri, yaşamlarının gayesi olarak görülmektedir (Deci ve Ryan, 2008: 8). Çalışanların bu gayeye ulaşmalarında, algıladıkları örgütsel adaletin de katkısının olabileceğine (Rani vd., 2012: 187) ve bu gayeye ulaşmış olan çalışanların da psikolojik sermaye seviyelerinin yüksek olacağına inanılmaktadır (Avey vd., 2010: 21).

Bu çalışma, özellikle hizmet sektörünün önemli bir girdisi olan insan sermayesinden olumlu çıktılar alınmasında etkili olan psikolojik sermaye üzerinde, örgütsel adalet ve iyilik hali gibi iki önemli değişkenin etkilerinin ilk defa araştırılması nedeniyle önemlidir. Literatürde psikolojik sermayenin öncüllerine yönelik pek araştırma yapılmadığı için hem bir boşluğu dolduracağı hem de yeni çalışmalar için farkındalık yaratacağına inanılmaktadır. Bunların dışında algılanan örgütsel adaletin, psikolojik sermaye üzerindeki etkisinde iyilik halinin düzenleyici rolünün ortaya konulması da araştırmanın önemini artırmaktadır. Elde edilen bulguların psikolojik sermayenin öncülleri konusunda literatüre katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Algılanan Örgütsel Adalet

Adalet konusu, farklı bakış açıları ile ilk çağlardan beri üzerinde en fazla durulan kavramlardan birisidir (Kickul vd., 2005: 206). Bunun nedeni, insanların kendilerine adil davranılmasını her dönemde önemsemeleridir. Neo-klasik teorinin, insanın sosyo-teknik varlıklar olduğunu ortaya koyması ve duygularının da dikkate alınmasının çalışan verimliliğini artırmada önemli olduğuna ilişkin bulguları ortaya koyması ile adalet kavramı, örgütsel davranış alanında daha fazla incelenmeye başlamıştır (Greenberg, 1987).

Örgütsel adalet, çalışanların örgütsel çıktıların dağıtımında, kararların alınması sürecinde ve çalışanların birbirine veya yöneticilerin çalışanlara davranışlarında eşitlik ilkesine uyulup uyulmadığına ilişkin algılarıdır (Folger ve Cropanzano, 1998). Algılar, çalışanların kişiliklerine, dünyaya bakış tarzlarına ve içinde buldukları ortama göre değiştiği için çalışanların adil davranışa ilişkin değerlendirmeleri de farklılaşmaktadır (Huseman vd., 1987: 223). Dolayısıyla, yöneticilerin adil oldukları konusundaki iddiaları ancak çalışanların adil davranıldığına dair algıları kadar geçerlidir.

Örgütsel adalet, dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutta incelenmektedir. Adams'ın (1965) eşitlik teorisine dayanan dağıtım adaleti, örgütte dağıtılan her türlü maddi değerlerin çalışanlar arasında adil dağıtılması olarak tanımlanmaktadır (Folger ve Konovsky, 1989; Cohen-Charash ve Spector, 2001). Eşitlik teorisine göre çalışanlar, örgüte katkıları ile elde ettiklerini iş arkadaşları ile kıyaslamaktadır. Bu kıyaslama sonucunda, diğer çalışanlara göre katkılarından daha az ödül elde ettiği kanaatine varmaları, adaletsizlik algısına sebep olmaktadır (Colquitt vd., 2001: 426).

Prosedür adaleti, çalışanların örgütte alınan ve kendilerini ilgilendiren kararların adil olarak alınıp alınmadığı konusundaki yargılardır (Folger ve Konovsky, 1989: 126). Prosedür adaleti, Viswesvaran ve Ones (2002: 193) tarafından ise, çıktıları tanımlamak için kullanılan araç ve süreçlerin adaletli olması olarak ifade edilmektedir. Sonuç olarak prosedür adaleti, dağıtım kararlarının nasıl alındığına odaklanmaktadır (Cropanzano ve Folger, 1996: 72). Leventhal ve arkadaşlarına (1980) göre, bir kararın prosedür olarak adil olabilmesi, uyumluluğuna, önyargılardan arındırılmasına, işlemlerin doğru bilgiye dayanmasına, düzeltilebilir olmasına ve etik kurallara uygun olmasına bağlıdır (Beugre, 2002: 1095).

Diğer bir adalet boyutu olan ve ilk defa Bies ve Moag (1986) tarafından ele alınan etkileşim adaleti, örgütsel kararların ve işlemlerin uygulanması esnasında adaletin kaynağı ile çalışan arasındaki iletişim sürecinde saygı, dürüstlük, şeref, nezaket gibi hususlara odaklanmaktadır (Bies, 2001). Bies ve Moag'a göre (1986), kendilerine süreçler hakkında tam ve doğru bilgi verildiği, kararların gerekçeleri

açıklandığı ve ilişkilerde saygı ve nezaket ön planda tutulduğu sürece çalışanlar olumlu etkileşim adalet algısı içerisinde olacaktır.

İyilik Hali

Psikoloji ve sosyoloji alanında çalışan araştırmacılara göre, insan eylemleri sonucu ulaşılabilecek en yüksek şeylerden birisi mutluluktur (Fordyce, 1988). İyi olma hali, genellikle insanların nihai hedefi olan mutluluk ile eş anlamlıdır (Deci ve Ryan, 2008: 9). İyi olma hali de mutluluk gibi insanın içinde yaşanmaktadır (Kahneman vd., 1999). Mutluluk, hayatta karşı karşıya olunan sıkıntılarla başa çıkma, kendini gerçekleştirme gibi her yönden insana yaşam memnuniyeti veren hususların sonucu olarak görülmektedir (Ryff, 1989a). Mutluluk, negatif ve pozitif etkilerin bir dengesi olarak da tarif edilmektedir (Bradburn, 1969; Fordyce, 1988). İyilik halinin (İH) ortaya çıkması için, pozitif ve negatif etkilerden ikisinin dengede veya pozitif boyutların yüksek olması gerekmektedir (Ryff, 1989b). Bu nedenle, geleneksel olarak iyi olma hali, kişiler tarafından tecrübe edilen işlerin olumluluk durumu olarak tanımlanmaktadır (Layard, 2005; Seligman, 2002).

Fiziksel ve ruhsal sağlığı kapsayan iyilik hali, üç temel bileşenden oluşmaktadır. Bunlar, öznel iyilik, psikolojik iyilik ve iş yeri ile ilgili iyiliktir. Öznel iyilik, kişilerin kendi hayatlarına ilişkin yorum ve değerlendirmeleri olarak tanımlanmaktadır. Bu yorum ve değerlendirmeler olaylara karşı hem duygusal tepkiyi hem de bilişsel yargıyı kapsamaktadır. Öznel İH'ni açıklamaya çalışan teoriler iki kategoride incelenebilir. Bunlar; aşağıdan yukarı (*Bottom-up*) ve yukarıdan aşağı (*Top-down*) teorileridir (Sousa-Poza ve Sousa-Poza, 2000). Aşağıdan yukarı teorileri, dışsal olaylar, şartlar ve demografik değişkenlerin iyi olma hali üzerine etkilerini analiz etmektedir. Özünde, bu model kişilerin temel ve evrensel ihtiyaçlarını özetlemekte ve bu ihtiyaçların karşılanması durumunda kişilerin mutlu olacaklarını iddia etmektedir (Diener vd., 1999). Bu modele göre basit zevkler ve memnuniyetler kişileri mutlu etmeye yetmekte, kişiler yaşadıkları zevkin sıkıntılara ağır basması durumunda mutlu olabilmektedirler (Walter-Busch, 2000). Diğer taraftan yukarıdan aşağı teorileri ise kişilerin iyi olmasında kişisel özelliklerin önemli yer tuttuğunu ileri sürmektedir (Diener, 1984).

İş performansı ve iş yaşamının kalitesi üzerinde etkili olan (Daniels ve Haris, 2000) psikolojik iyi olma hali (PİH), Ryff (1989a)'a göre, kişilerin yaşam memnuniyeti, pozitif ve negatif duyguları ve ruh hallerinin değerlendirmelerini kapsayan yaşama dair değerlendirmeleri olarak tanımlanabilmektedir. Ryff (1989b) tarafından geliştirilen çok boyutlu PİH modeli, kişiler ile iş hayatı arasında tesis edilen/edilecek mükemmel bir dengenin gerçekleşmesi üzerine odaklanmaktadır. Söz konusu model, altı boyutu kapsamaktadır. Bunlar, kendi kaderini tayin etme ve kişisel otorite duygusu olan *özerklik*, kendi istek ve arzularını karşılayabileceği bir çevre oluşturma anlamına gelen *çevreye hâkimiyet*, kişi olarak büyüyüp gelişmeye devam etme duygusu anlamına gelen *kişisel gelişim*, başkaları ile saygı ve güvene dayalı ilişkiler geliştirebilme anlamına gelen *başkaları ile pozitif ilişkiler*, kişinin hayatını anlamlı hissetmesi anlamına gelen *hayattaki amaçlar ve kendini kabuldür*.

PİH en az üç özelliğe sahiptir. Bunlar; PİH subjektif deneyimdir (Cropanzano ve Wright, 2001: 256; Diener, 1994: 111). İnsanlar kendileri olduklarına inandıkları sürece daha yüksek PİH duymaktadırlar (Diener ve Larsen, 1993). PİH kişinin tüm hayatına ilişkin değerlendirmesine dayanmaktadır (Cropanzano ve Wright, 2001).

İyi olma halini sağlıklı olmaya bağlayan ve hastalıkların olmamasını iyilik olarak kabul eden yaklaşımlar da vardır (Jahoda, 1958; Ryff, 1989b; Rainey, 1995). Sağlık, iyi olma halinin güçlü bir göstergesidir (Hausman, 2009). Sağlık bileşenleri aynı zamanda iyi olma halinin de önemli bileşenlerindedir. Hem sağlık, hem de iyi olma hali çok boyutludur ve bazı boyutları da ortaktır. Örneğin; acı çekenler veya depresyonda olanlar hem sağlıksızdırlar, hem de iyi olma hali seviyeleri düşüktür. İyi olma halinin diğer boyutları da, mutluluk, başarı, arkadaşlık, samimi ilişkiler, özerklik, kısacası iyi bir yaşamın bütün gerekleridir. Sağlık, iyiliğin ortaya çıkması için önemli bir sebeptir. Samimi ilişkilerin yürütülmesi veya önemli bir projede başarı öncelikle kişilerin sağlıklı olmalarına bağlıdır.

Psikolojik Sermaye

Kökenleri pozitif psikoloji hareketine dayandırılabilir olan pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye konusunda, son yıllarda önemli gelişmeler olmuştur (Shahnawaz ve Jafri, 2009: 81). Fitz-enz (2000) tarafından kavramsallaştırılan beşeri sermaye, entelektüel sermaye, duygusal sermaye, psikolojik sermaye ve sosyal sermaye olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Bunlardan psikolojik sermaye, organizasyon içerisinde bazı insani konuların ele alınmasına yardımcı olabilen önemli bir alt boyut olarak görülmektedir (Shahnawaz ve Jafri, 2009).

Psikolojik sermaye, son zamanlarda kabul görmüş olumlu çekirdek bir yapı olup, şöyle tanımlanabilir (Luthans ve Avolio vd., 2007): (1) Zor görevlerin üstesinden gelmede ve başarıya ulaşmada gerekli olan çabayı ortaya koymada bireyin kendine güvenmesi, etkili olması (özgüven), (2) Mevcut durumda ve gelecekte başarı için olumlu tavırlar ve beklentiler geliştirmesi (iyimserlik), (3) Başarıyı yakalamak için hedefe giden yolları yeniden değerlendirmek ve başarmak için azimli olması (umut), (4) Sıkıntı ve problemler tarafından kuşatıldığında, kendini kaybetmemesi, başarı için ileriye bakması ve devam etmesidir (dayanıklılık).

Tanımdan da anlaşılacağı üzere psikolojik sermaye, özgüven, iyimserlik, umut ve dayanıklılık olmak üzere dört boyutta incelenmektedir. Özgüven, kişinin özel işleri yapabileceği konusunda yeteneklerine güvenmesi veya inanmasıdır (Bandura, 1997). Genellikle psikolojide iyimserlik, sonuçların değerli olması durumunda ortaya çıkan hedef yönelimli bir yapı olarak kavramsallaştırılmaktadır (Scheier ve Carver, 1985: 232). Tiger (1971) iyimserliği, kişiler için memnuniyet veya sosyal avantajlar sağlayıcı olarak görülen sosyal ya da maddi değerler hakkında yapılan yorum ile ilişkili ruh hali veya tutumlar olarak tanımlamıştır.

İyimser kişiler, pozitif olayları içselleştirme ve negatif olayları dışlama eğilimi içerisine girmektedir (Seligman 1998).

Umut, arzu edilen hedeflere ulaşma konusunda algılanan yol ve yöntemler türetme ve hedef yönelimli düşünerek bu yolları kullanma konusunda kendi kendini motive etme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Snyder vd., 2002). Umudun üç bileşeni vardır. Bunlar; irade, yollar ve hedefler (Juntunen ve Wettersten, 2006; Luthans ve Jensen, 2002). İrade, kişilerin arzu edilen hedeflere ulaşma konusundaki motivasyonları ve beklentileridir. Yol ise, hedeflere ulaşma konusunda bir engel ile karşı karşıya kalındığında alternatif ve uygun planlar geliştirebilecek yeteneği olduğuna inanmaktır (Luthans ve Jensen, 2002). Dayanıklılık, stresli durumlara direnç gösterme veya ortaya çıkan terslikleri defetme kapasitesidir (Masten, 2001; Luthans, 2002). Bütün insanların sahip olduğu dayanma gücünü (Masten, 2001) özellikle stres ve sıkıntı dönemlerinde işe koşma yeteneği kişiden kişiye değişmektedir (Luthans, vd., 2008).

Her ne kadar boyutları bağımsız yapılar olsa da (Bryant ve Cvengros, 2004) psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış kavramının üzerinde daha bütünleştirici bir yapıda olup, tüm boyutların aynı anda kullanılması sonucu sinerji yaratmaktadır. Bu yüzden; bütünü (psikolojik sermaye), parçaların toplamından (özgüven, iyimserlik, umut, dayanıklılık) daha büyüktür. Örneğin, amaçlarına ulaşmak için gereken araç ve yöntemlere sahip umut dolu insanlar, daha fazla motive olacaklar ve tersliklerin üstesinden gelmede daha başarılı ve dolayısıyla da daha dayanıklı olacaklardır. Kendine güvenen insanlar, sahip oldukları umut, iyimserlik ve dayanıklılığı, hayatlarının belli alanlarına aktarmaya ve uygulamaya muktedir olacaklardır. Dayanıklı bir insan, gerçekçi ve esnek bir iyimserlik için gerekli olan uygulanabilir mekanizmaların kullanılmasında ustalaşacaktır. Sonuç olarak psikolojik sermaye, umut dolu, özgüven sahibi, dayanıklı ve iyimser bir yapıya katkı sağlayacaktır (Luthans ve Youssef, 2007).

HİPOTEZLER

Algılanan Örgütsel Adalet ve İyilik Hali

İş yerinde iyi olma hali, işyerindeki öznel deneyimin kalitesine dayanmaktadır (Grant ve Campbell, 2007: 671). İyi olma halini etkileyen faktörlerden bir tanesi de, çalışanların adalet veya adaletsizlik algılarıdır. Bu husus yüzlerce yıldır üzerinde durulan bir konudur. Söz gelimi, Plato adaletsizliğin doğal dengeyi bozan bir hastalık olduğunu ileri sürmüştür (Annes, 1982). Yine 12. yüzyılda yaşayan filozof Anselm de Canterbury, adaletsizliğin cezalandırma isteği yarattığını ve insanları huzursuz ettiğini ileri sürmüştür (Marenbon, 1997).

Örgütsel adalet algılarının her üç boyutunun da çalışanların iyi olma hali seviyelerini yükselttiğine yönelik literatürde bir çok çalışma vardır (Rani vd., 2012: 187, Greenberg ve Colquitt, 2005; Elovainio vd., 2002; Spell ve Arnold, 2007; Ylipaavalniemi vd., 2005). Rani ve arkadaşları (2012) tarafından polisler üzerinde

yapılan araştırmada, hem genel örgütsel adalet algısının hem de örgütsel adaletin üç boyutunun çalışanların iyi olma halleri üzerinde pozitif ve anlamlı olarak etkili olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların iyilik hallerini etkileyen faktörlerden biri de, dağıtım adaletine ilişkin algılarıdır (Fischer ve Holz, 2010). Dağıtım adaletinin dayandığı Adams'ın eşitlik teorisine göre, çalışanlar kazançlarından ziyade kazançlarının adilliği ile ilgilenmekte (Colquitt vd.; 2001), adil bulmaları durumunda mutlu olmaktadır. Adil bulmamaları durumunda ise, yaşadıkları gerilim onların mutluluğunu olumsuz etkilemektedir (Beugre, 2002; Vermunt ve Steensma, 2005). Ampirik çalışmalar da bu görüşü desteklemektedir (Walster vd., 1976). Alvin (1987) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların dağıtım adaleti konusundaki algılarının iyi olma hali seviyelerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir.

İş ortamında iyi olma halinin önemi, yaşam memnuniyeti, sağlık ve iş performansı gibi olumlu ve devamsızlık gibi olumsuz sonuçlara negatif etkisinden anlaşılabilir (Grant ve Campbell, 2007). De Boer ve arkadaşları (2002), güvenlik personelinin dağıtım ve prosedür adaleti algılarının hastalık kaynaklı devamsızlıklar üzerine etkilerini araştırdığı çalışmada, her iki adalet algısının dolaylı olarak psikoloji kaynaklı sağlık problemleri nedeniyle devamsızlık üzerinde etkili olduğunu belirlemişlerdir. Yine Elovainio ve arkadaşları (2004) tarafından sağlık sektörü çalışanları üzerinde yapılan çalışmada, De Boer ve arkadaşlarının (2002) ulaştığı sonuçları desteklemektedir. Schmitt ve Dörfel (1999) tarafından 295 fabrika işçisi üzerinde yapılan araştırmada, çalışanların prosedürel adalet algıları ile kendilerini hasta hissettikleri gün ve hasta oldukları gün sayısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ybema ve Bos (2010) tarafından Hollanda'da farklı sektörlerden 1519 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, çalışanların adalet algıları ile depresyon belirtileri ve psikolojik sağlık problemleri arasında negatif ve anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir.

Prosedür ve etkileşim adaletsizliği algısı içerisinde olan çalışanlar, yaşadıkları stres ve duygusal tükenmişlik nedeniyle kendilerini iyi hissetmemekte, yaşam memnuniyetleri düşmektedir (Kausto vd., 2005). Masterson ve arkadaşları (2000) tarafından yapılan çalışmada, prosedürel adaletin etkileşimsel adaletten daha fazla iş memnuniyeti üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Lind ve Tyler (1988) de, kararların alınmasında adil süreçlerin kullanılmasının çalışanların iyi olma halleri üzerinde etkili olduğunu ileri sürmektedir. Elovainio ve arkadaşları (2002) tarafından polisler üzerinde yapılan araştırma sonucunda da, çalışanların dağıtım ve prosedür adaleti konusundaki adaletsizlik algılarının, düşük öz güven, iş stresi, sosyal fonksiyon bozukluğu ve depresyona sebep olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların adalet algılarının iyi olma halleri üzerinde etkili olduğuna yönelik teorik açıklamalar ve araştırma bulgularına dayanılarak aşağıda sunulan hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Çalışanların prosedür adaleti algıları iyi olma hallerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 2: Çalışanların dağıtım adaleti algıları iyi olma hallerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 3: Çalışanların etkileşim adaleti algıları iyi olma hallerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Algılanan Örgütsel Adalet ve Psikolojik Sermaye

Çalışan davranışlarında olumlu sonuçlara sebep olan ve işletmelere rekabet yarışında avantaj sağlayan psikolojik sermayenin öncüllerini belirlemeye yönelik yapılmış çok fazla araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak, bazı kuramsal çalışmalardan ve ampirik araştırmalardan yola çıkılarak, pozitif örgütsel davranış kapsamında incelenen psikolojik sermayenin çalışanların örgütsel adalet algılarından etkilendiği sonucuna varılabilmektedir.

Çalışanlar organizasyonlara belli ihtiyaçlarını karşılamak için katılmakta ve ihtiyaçları karşılandığı sürece kendilerini mutlu hissetmektedirler. İhtiyaçlarının karşılanmasına engel teşkil eden hususlar ortaya çıktığında ise gerilim başlamaktadır. Herzberg'in çift faktör kuramında örgüt yönetimi ve çalışanlar arasındaki ilişkiler sonucu ortaya çıkan ve çalışanların adalet algılarının da etkili olduğu olumlu örgüt iklimi hijyen faktörü sayılmaktadır (Eren, 2012: 513). Kurama göre hijyen şartlarının sağlanmadığı örgütlerde, çalışanların motive olmaları mümkün görülmemektedir. Walumbwa, Peterson ve arkadaşları (2010: 523) tarafından polisler üzerinde yapılan çalışmada hem rütbeli polislerin hem de normal polislerin psikolojik sermaye seviyeleri ile örgüt iklimi arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Shahnawaz ve Jafri (2009) tarafından da, pozitif örgüt kültürü geliştirmek konusunda tedbir alınmasının çalışanların psikolojik sermaye seviyelerini etkileyebileceği ileri sürülmektedir.

Vroom'un umut kuramında ise, çalışanları motive eden iki faktörden bahsedilmektedir (Eren, 2012: 533). Bunlardan birisi, çalışanların gayretleri sonucunda ödüle ulaşabileceklerine yönelik inançları, diğer ise, çalışanların ödülü arzu etme dereceleridir. Çalışanlar ödülü ne kadar arzu ederse etsinler adil olmayan uygulamalar olduğu sürece hedeflerine ulaşamayacaklarını düşünebileceklerdir. Çalışan ödülü arzu etme derecesine bağlı olarak ödüle ulaşma konusunda belki birçok yol ve yöntem denemesine rağmen adil olmayan uygulamaların yarattığı engeller nedeniyle hedefine ulaşamaması çaresizliğe sebep olabilecektir. Kişi hedeflerine ulaşma konusunda yaşayabileceği öğrenilmiş çaresizlik (Seligman ve Maier, 1967; Sekman, 2007) sonucu iyimserliğini kaybedebilecek, umutsuzluk içerisine düşebilecek ve özgüveni zayıflayabilecektir. Hatta adil olmayan uygulamaların her hedefe ulaşma hamlesine engel olması ve uzun süre bu olumsuzlukların devam etmesi, çalışanlarda yarattıkları gerilim ve stres nedeniyle tükenmişliğe sebep olabilecek, dayanma gücünü düşürebilecektir. Sullivan ve arkadaşları (2008) çalışanların adaletsizlik algılarının çalışanlarda güçsüzlük ve

yetersizlik hissi yarattığını ileri sürmektedirler.

Lawler ve Porter'in geliştirilmiş umut kuramında, çalışanların motive olabilmeleri için sadece gayretlerinin arzu ettikleri ödüle ulaştıracağı yönündeki inançlarının yeterli olmadığı aynı zamanda yetenekli olmalarının da gerektiği belirtilmektedir (Eren, 2012: 541). Bundan da önemlisi kurama göre, çalışanların yönetimin uygulamalarını adil bulmaları, motive olmaları üzerinde etkilidir. Yeteneklerine çok güvenen çalışanlar, adil olmayan uygulamalar nedeniyle yaşadıkları başarısızlıklar ve bunların düzelmeyeceğine yönelik düşünceleri nedeniyle kötümserliğe ve umutsuzluğa düşebilecektir. Nitekim, Elovainio ve arkadaşları (2002) tarafından polisler üzerinde yapılan araştırma sonucunda, çalışanların dağıtım ve prosedür adaleti konusundaki adaletsizlik algılarının özgüvenlerini düşürdüğü belirlenmiştir. Yine Tepper (2001) tarafından yapılan çalışmada, dağıtım adaleti ve prosedür adaletine ilişkin adaletsizlik algılarının duygusal tükenme ve depresyon gibi psikolojik sıkıntılara kızgınlık, saldırganlık gibi olumsuz duygulara ve çalışanların iş ve iş dışındaki hayatlarından memnuniyetsizlik duymaları üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların adalet algılarının psikolojik sermaye seviyeleri üzerinde etkili olduğuna yönelik teorik açıklamalar ve araştırma bulgularına dayanılarak aşağıda sunulan hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 4: *Çalışanların prosedür adaleti algıları psikolojik sermaye seviyelerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.*

Hipotez 5: *Çalışanların dağıtım adaleti algıları psikolojik sermaye seviyelerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.*

Hipotez 6: *Çalışanların etkileşim adaleti algıları psikolojik sermaye seviyelerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.*

Algılanan Örgütsel Adalet, İyilik Hali ve Psikolojik Sermaye

Hem ampirik araştırmalar hem de kuramsal çalışmalara dayanılarak örgütsel adalet algılarının hem çalışanların iyilik halleri üzerinde hem de psikolojik sermaye seviyeleri üzerinde etkili olabileceğine yönelik bir kanaate ulaşılmıştır. Çalışanların iyilik seviyelerinin psikolojik sermaye üzerinde etkili olduğu ve çalışanların iyilik seviyeleri yükseldikçe psikolojik sermaye seviyelerinin de yükseleceği düşünülmektedir (Avey vd., 2010). Tripathi (2011) tarafından sigortacılık sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, çalışanların iyilik halleri ile psikolojik sermayenin dört boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Robinson ve Snipes (2009) tarafından yapılan çalışmada da, çalışanların iyi olma hali ve hayat memnuniyeti seviyeleri ile psikolojik sermaye boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Sebebi ne olursa olsun hem fiziksel hem de psikolojik olarak sağlık problemleri yaşayan insanların özgüvenlerinin yüksek olması, sıkıntılar karşısında dayanıklı olması, başarılı olabilmek için mücadele etmesi beklenemez. Çalışanların

bu şekilde davranabilmeleri öncelikle sağlıklı olmalarına bağlıdır. Yapılan araştırmalarda da, pozitif duygular (Ostir vd., 2001), mutluluk (Graham vd., 2004), yaşam memnuniyeti (Mroczek ve Spiro, 2005) ve pozitif benlik algıları (Levy vd., 2002) ile fiziksel ve ruhsal sağlık arasında ilişkiler olduğu görülmüştür (Avey vd., 2010). Avey ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan çalışmada da, çalışanların iyi olma halleri ile psikolojik sermaye arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Kendilerini iyi hissetmeyen ve bu nedenle de işe karşı tutumları olumsuz olan, hastalıklar nedeniyle devamsızlıklar yaşayan çalışanların da psikolojik sermaye kapsamındaki olumlu tutumları göstermeleri zorlaşmaktadır. Avey ve arkadaşları (2006) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların isteyerek veya istemeyerek (hastalık vs. nedeniyle) devamsızlıkları ile psikolojik sermaye arasında negatif ve anlamlı ilişki belirlenmiştir. Snyder ve arkadaşları da (1991) umut ile çalışan sağlığı arasında pozitif yönde bir ilişkinin bulunduğunu ileri sürmüşlerdir. Yine Carver ve Scheier (2003) çalışanların iyi olma halleri ile iyimserlik arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğundan bahsetmektedir. Strassle ve arkadaşları (1999) tarafından yapılan ampirik çalışmada elde edilen bulgular, Carver ve Scheier (2003) tarafından ileri sürülen düşünceyi desteklemektedir.

Plato tarafından doğal dengeyi bozan bir hastalık olduğu ileri sürülen (Annes, 1982) adaletsizlik algılarının, çalışanların iyilik hallerini düşürdüğüne ilişkin açıklamaları daha önce belirtmiştik. Liu ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan ampirik çalışma da, çalışanların çaba/ödül oranıyla psikolojik sermaye, depresyon ile psikolojik sermaye arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu açıklamalardan sonra çalışanlar kendilerini ne kadar iyi hissederlerse (bunda olumlu adalet algılarının da etkisi vardır.) psikolojik sermaye seviyelerinin yükselebileceği, iyilik hallerinin düşük veya yüksek olmasının psikolojik sermaye seviyesini etkileyebileceği düşünülmektedir.

Teorik açıklamalar ve araştırma bulgularına dayanılarak aşağıda sunulan hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 7: *Çalışanların iyilik halleri psikolojik sermaye seviyelerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.*

Hipotez 8: *Çalışanların prosedür adaleti algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisinde iyi olma hallerinin düzenleyici rolü vardır.*

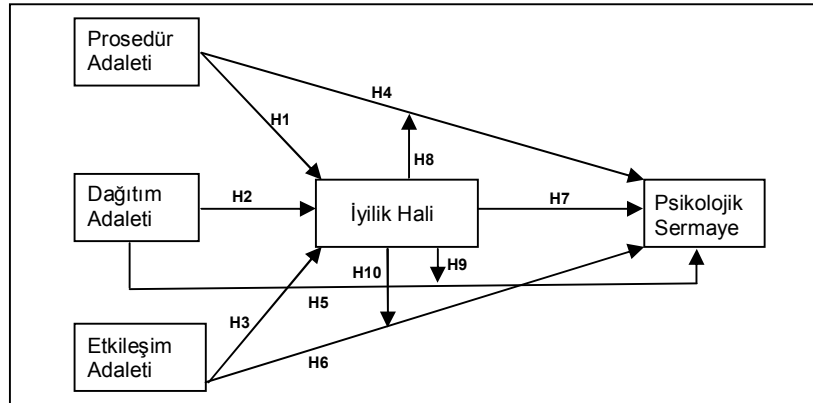
Hipotez 9: *Çalışanların dağıtım adaleti algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisinde iyi olma hallerinin düzenleyici rolü vardır.*

Hipotez 10: *Çalışanların etkileşim adaleti algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisinde iyi olma hallerinin düzenleyici rolü vardır.*

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışanların örgütsel adalet (ÖA) algılarının psikolojik sermaye (PS) üzerine etkisini ve bu etkide çalışanların iyi olma hallerinin (İH) düzenleyici (moderating) rolünü belirlemeye yönelik olan bu çalışmada, öncelikle örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ardından örneklemelerden elde edilen veriler ışığında oluşturulan modele ilişkin analizler yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle her bir değişkenin doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ardından değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiştir. Ardından yapılan üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ile hipotezler ve düzenleyici etkiler test edilmiştir. Bunun yanında düzenleyici ilişkinin yönüyle ilgili daha detaylı inceleme yapmak için Cohen ve arkadaşları (2003) tarafından önerilen süreç izlenerek regresyon eğrileri çizilmiştir. Tüm bu analizler sonucunda elde edilen bulgular mevcut literatür ile karşılaştırılarak yönetici ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur. Kuramdan ve görgül araştırmalardan yola çıkılarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırmanın Örneklemi

Araştırma evrenini Akdeniz bölgesinde faaliyet gösteren konaklama sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Otel işletmeleri çalışanları olarak ele alınan örnekleme mevsimlik çalışanlarla birlikte yaklaşık 10.000 kişi çalışmaktadır. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5’lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 386 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992: 253). Bu kapsamda kümelerle göre örnekleme yöntemiyle tesadüfi olarak seçilen toplam 800 kişiye iki farklı dönemde anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Değişkenlere yönelik veriler aynı örneklemden elde edildiğinden katılımcıların yanlılık problemini gidermek üzere (Podsakoff vd., 2003) araştırma iki dönemi içerecek şekilde tasarlanmıştır. Ayrıca yapısal eşitlik modellemesi ile değişkenlerin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Birinci dönemde (D1) demografik değişkenler ve iyi olma hali durumları; ikinci dönemde (D2) ise, çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri ve adalet algıları ölçülmüştür. Birinci dönemde dağıtılan anketlerden 750'si geri dönmüş, 720 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Bir ay sonra dağıtılan ikinci anketlere aynı örneklemden 705 katılımcı cevap vermiş ve bunlardan 683'ü analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

Araştırmaya katılanların %67.6'sı erkek (n=486), %69.1'i (n=497) bekârdır. Çalışanların %56'sı (n=405) lise mezunu olup örneklemin ortalama yaşı 26'dır.

Araştırmanın Ölçekleri

Örgütsel adaletin (ÖA) psikolojik sermayeye (PS) etkisini ve bu etkide çalışanların iyilik hallerinin (İH) düzenleyici (moderating) rolünü belirlemeye yönelik olan bu çalışmada, kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de sunulmuştur. Araştırmada kullanılan bütün ölçeklere ilişkin yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin sonuçlar, her ölçekle ilgili bölümün sonunda verilmiştir. Tüm ölçeklerde KMO ve Barlett testleri kabul edilen standartlardadır. Ayrıca ölçeklerde çoklu bağlantı testleri yapılmış olup çoklu bağlantı sorunu bulunmamaktadır. Ölçekte cevaplar 5'li ve 6'lı likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5, 6=Kesinlikle katılıyorum).

Örgütsel adalet algısı ölçeği (D2): Çalışanların adalet algılarını ölçmek üzere Moorman (1991) tarafından geliştirilen ve Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geçerleme çalışması yapılan üç boyutlu (prosedürel adalet, etkileşim adaleti, dağıtım adaleti) adaleti ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte sorular “Çalıştığım işletmede işle ilgili kararlar tarafsız olarak alınır”, “Çalıştığım işletmede işle ilgili karar verilmeden önce tüm çalışanların fikri alınır”, “Çalışma saatlerimle ilgili düzenlemenin adil olduğu kanaatindeyim”, “Ücret düzeyimin adil olduğunu düşünüyorum”, “İşimle ilgili bir karar alınırken üstüm bana karşı kibar ve düşünceli davranır” ve “İşimle ilgili bir karar alınırken üstüm bana saygı ve itibar gösterir” şeklindedir. Toplam üç boyut ve 20 ifadeden oluşan ölçeğin Niehoff ve Moorman (1993) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının prosedür adaleti için .85, dağıtım adaleti için .91 ve etkileşim adaleti için .92 olarak tespit edilmiştir.

Ölçeğin Türkçe'ye çok sayıda çevirisi ve uyarlaması mevcuttur. Bu çalışmada Karaeminoğulları (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin Çelik ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı prosedür adaleti için .86, dağıtım adaleti için .81 ve etkileşim adaleti için .90 olarak tespit edilmiştir.

Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin üç boyutlu yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin prosedürel adaleti için .55 ile .88, dağıtım adaleti için .52-.87 ve etkileşim adaleti için .54-.89 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı sırasıyla .82, .86 ve .90 olarak bulunmuştur.

Psikolojik sermaye ölçeği (PS) (D2): Çalışanlarda Psikolojik sermaye düzeyini belirlemek üzere Luthans, Avolio ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve geçerlilik çalışmaları Luthans, Avolio ve arkadaşları (2007) ve Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından yapılan 24 maddeli ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek özgüven, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutu olmak üzere her biri 6 maddeden oluşan 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçeklerde sorular sırasıyla “*Uzun vadeli problemlerin çözümüne yönelik analizler yapma konusunda kendime güvenirim*”, “*İş yerinde kendimi bir çıkmazda hissedersen bundan kurtulmak için pek çok çıkış yolu aklıma gelir*”, “*İş yerinde ortaya çıkan sıkıntıları genellikle bir şekilde yönetebiliyorum*” ve “*İş yerinde bir belirsizlik hâsil olursa genellikle en iyiyi beklerim*” şeklindedir.

Ölçeğin Türkçe geçerlemesi tarafımızdan yapılmıştır. Ölçeğin ölçek geçerleme prosedürlerine uygun olarak İngilizce-Türkçe ve Türkçe-İngilizce çevirileri alanında yetkin araştırmacılarla yapılmış pilot ve asıl örneklem üzerinde uygulanarak keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Luthans, Avolio ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan güvenirlik analizleri Cronbach alfa güvenirlik katsayısı tüm ölçek için .93 olarak tespit edilmiştir. Boyutlarda ise umut boyutu için .87, yeterlilik için .87, dayanıklılık için .72, iyimserlik için .79 olarak belirlenmiştir.

Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Yapılan analizde verilerin ölçeğin 4 boyutlu yapısına uyum sağladığı ancak boyutların kısmen farklılaştığı belirlenmiştir. Araştırma kapsamında ölçeğin tek boyutlu hali çalışılmış ve .39 açıklayıcılığı olan tek boyutlu ölçeğe ulaşılmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçekte 3 maddenin düşük faktör yüküne sahip olduğu tespit edilmiş ve analizden çıkarılmıştır. Devam edilen analiz sonucunda 21 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .41 ile .79 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmış ve faktör yüklerinin .65 ile .77 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri, diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .93 olarak bulunmuştur.

İyilik hali ölçeği (DI): Çalışanların iyilik durumlarını belirlemek amacıyla Goldberg (1972) ve Goldberg ve Hillier (1979) tarafından geliştirilen ve kabul görmüş 12 maddeli genel iyilik hali ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte

sorular “Her şeye rağmen kendimi mutlu hissediyorum” ve “Yaptığım işe konsantre olabiliyorum” şeklindedir. Bu çalışmada Avey ve arkadaşları (2010) çalışmasında kullanılan ölçeğin Türkçe geçerlemesi tarafımızdan yapılarak kullanılmıştır. Ölçeğin ölçek geçerleme prosedürlerine uygun olarak İngilizce-Türkçe ve Türkçe-İngilizce çevirileri alanında yetkin araştırmacılarla yapılmış pilot ve asıl örneklem üzerinde uygulanarak keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Avey ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .80 olarak tespit edilmiştir.

Çalışmada, ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Yapılan analizde ölçeğin tek boyutlu yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Analiz sonucunda verilerin ölçekte 2 maddenin düşük faktör yüküne sahip olduğu tespit edilmiş ve analizden çıkarılmıştır. Devam edilen analiz sonucunda 10 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .38 ile .79 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmış ve faktör yüklerinin .62 ile .77 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri, diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .80 olarak bulunmuştur.

Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	X ²	df	CMIN/ DF≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
1. Psikolojik sermaye (D2)	8.62	3	2.87	.99	.94	.98	.98	.95	.07
2. Prosedür adaleti (D2)	8.16	5	.99	.97	.99	.99	.98	.99	.02
2. Dağıtım adaleti (D2)	2.58	2	.99	.99	.99	.99	.99	.98	.03
4. Etkileşim adaleti (D2)	44.6	19	.97	.92	.98	.97	.97	.96	.06
5. İyilik (D1)	2.68	2	1.34	.99	.99	.99	.99	.99	.03

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “*kabul edilebilir*” standartlara göre düzenlenmiştir.

Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen verilerle SPSS 16 programında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk aşamada katılımcıların algıladıkları prosedür adaleti, dağıtım adaleti, etkileşim adaleti, iyilik hali ve psikolojik sermayeye ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Analizin ikinci aşamasında düzenleyici etkiler araştırılmış ve etkiler regresyon eğrileri ile sınanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 2: Ortalama, S. Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S. S.	1	2	3	4	5	6	7
1.Yaş(D1)	26	7.3							
2.Cinsiyet(D1)	-	-	.07						
3.Prosedür adaleti(D2)	3.7	.71	.50	.03	(.82)				
4.Dağıtım adaleti(D2)	3.7	.83	.07	-.009	.70**	(.86)			
5.Etkileşim adaleti(D2)	3.9	.69	.06	-.001	.67**	.66**	(.90)		
6. İyilik hali (D1)	3.7	.73	.005	-.002	.19**	.20**	.33**	(.80)	
7.Psikolojik Sermaye(D2)	4.7	.08	.02	-.02	.56**	.55**	.63**	.49**	(.93)

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir. D1: Birinci dönem; D2: İkinci dönem (bir ay sonra) elde edilmiştir.

* $p < .05$. ** $p < .01$

Tablo 2’de de görüldüğü gibi araştırmaya konu edilen tüm bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu nedenle değişkenler arasında önemli etkiler öngörülebilmektedir.

Hipotezleri sınamak üzere yapılan hiyerarşik regresyon analizinde, çalışanlara ait kontrol değişkenleri (yaş ve cinsiyet) ile örgütsel adalet boyutları bağımsız değişkenler, psikolojik sermaye bağımlı değişken ve iyilik hali de düzenleyici (moderatör) değişken olarak modele dâhil edilmiştir (Tablo 3, 4, 5, 6). Örgütsel adalet boyutları ile iyilik hali değişkenleri modele dâhil edilirken doğrudanlık problemini engellemek amacıyla merkezileştirilmiştir (Cohen, vd., 2003).

Çalışanların adalet algılarının düzenleyici etkisi araştırılan İH değişkeni üzerindeki etkilerini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3’te verilmiştir. Buna göre her üç adalet boyutunun çalışanların iyilik halleri üzerinde etkili olduğu ($\beta = .19, .20, .33, p < .001$) tespit edilmiştir. Böylece, H₁, H₂ ve H₃ hipotezleri doğrulanmıştır.

Tablo 3: Çalışanların Adalet Algılarının İyilik Halleri Üzerine Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	İH			
	R ²	Düz. R ²	F	β
PA	.03	.03	25.6***	.19***
DA	.04	.04	29.4***	.20***
EA	.10	.10	84.3***	.33***

*** $p < .001$

Analiz sonucunda (Tablo 4) çalışanların algıladıkları prosedür adaleti ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu ($\beta = .56, p < .001$) ve algılanan prosedür adaletinin psikolojik sermaye üzerindeki varyansın %31’ini açıkladığı görülmüştür. Aynı zamanda çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını belirlemek amacıyla modelin doğrudanlığına (collinearity) bakıldığında, değişkenler arasında çoklu bağlantı olmadığını görülmüştür (VIF=1.00, Tolerans=0.99). Tablo 4’te de görüldüğü üzere PA-PS ilişkisinde İH’nin düzenleyici rolü bulunduğu görülmektedir ($\beta = -1.24, p < .001$). Bu düzenleyici etki mevcut ilişkiyi .49 oranında açıklamaktadır. Ayrıca, iyilik halinin psikolojik

sermaye üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ($\beta=.40, p<.001$) Tablo 4'te görülmektedir. Böylece H₄, H₇ ve H₈ hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 4: Prosedür Adaleti ve İyilik Halinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkilere İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Psikolojik Sermaye		
	1.Aşama (Hipotez 4)	2.Aşama	3.Aşama (Hipotez 5)
	β	β	β
Yaş	-.006	-.005	-.008
Cinsiyet	-.02	-.006	-.008
PA	.56***	.49**	1.25***
İH		.40***	1.22***
PA x İH			-1.24***
ΔR^2	.31	.15	.02
ΔF	107.2***	204.2***	35.2***
R^2	.31	.46	.49
Düz. R^2	.31	.46	.49
F	107.2***	154.7***	136.9***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Analiz sonucunda (Tablo 5) çalışanların algıladıkları dağıtım adaleti ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu ($\beta=.55, p<.001$) ve algılanan dağıtım adaletinin psikolojik sermaye üzerindeki varyansın %29'unu açıkladığı görülmüştür.

Tablo 5'te de görüldüğü üzere DA-PS ilişkisinde İH'nin düzenleyici rolü bulunduğu görülmektedir ($\beta=-.25, p<.001$). Bu düzenleyici etki mevcut ilişkiyi .51 oranında açıklamaktadır. Böylece H₅ ve H₉ hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 5: Dağıtım Adaleti ve İyilik Halinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkilerine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Psikolojik Sermaye		
	1.Aşama (Hipotez 6)	2.Aşama	3.Aşama (Hipotez 7)
	β	β	β
Yaş	-.018	-.015	.006
Cinsiyet	.004	.016	.019
DA	.55***	.47***	.45***
İH		.40***	.42***
DA x İH			-.25***
ΔR^2	.29	.15	.06
ΔF	100.8***	195.08***	87.1***
R^2	.29	.45	.51
Düz. R^2	.29	.44	.50
F	100.8***	144.5***	147.2***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Analizlere göre (Tablo 6) çalışanların algıladıkları etkileşim adaleti ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu ($\beta=.64, p<.001$) ve algılanan etkileşim adaletinin psikolojik sermaye üzerindeki varyansın %40'ını açıkladığı görülmüştür.

Tablo 6’da da görüldüğü üzere EA-PS ilişkisinde İH’nin düzenleyici rolü bulunduğu görülmektedir ($\beta=-1.43$, $p<.001$). Bu düzenleyici etki mevcut ilişkiyi .55 oranında açıklamaktadır. Böylece H_6 ve H_{10} hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 6: Etkileşim Adaleti ve İyilik Halinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkilerine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

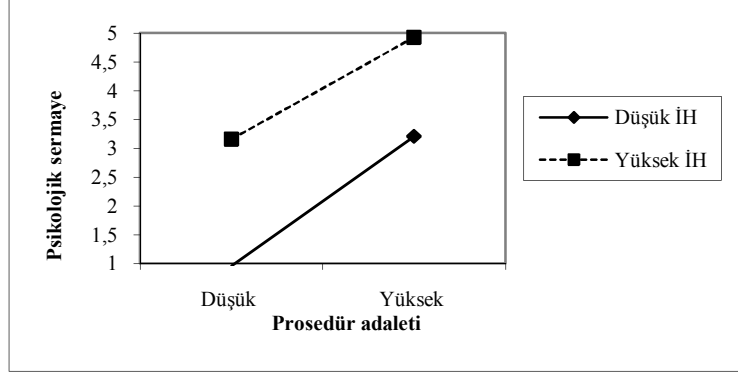
Değişkenler	Psikolojik Sermaye		
	1.Aşama (Hipotez 8)	2.Aşama	3.Aşama (Hipotez 9)
	β	β	β
Yaş	-.017	-.013	.013
Cinsiyet	.000	.01	-.005
EA	.64***	.53***	.46***
İH		.32***	1.75***
EA x İH			- 1.43***
ΔR^2	.40	.09	.06
ΔF	157.8***	124.08***	94.7***
R^2	.40	.49	.55
Düz. R^2	.40	.49	.55
F	157.8***	170.5***	173.2***

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

Düzenleyici (moderatör) değişken, bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü etkileyen bir değişkendir (Baron ve Kenny, 1996: 1174). Son aşamada 8, 9, 10. hipotezleri sınamak üzere Tablo 4, 5 ve 6’daki çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre iyilik halinin düzenleyici etkisi incelenmiştir. Analiz, iyilik halinin, hem prosedür adaleti ile psikolojik sermaye arasında hem dağıtım adaleti ile psikolojik sermaye arasında hem de etkileşim adaleti ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmüş ve H_8 , H_9 ve H_{10} hipotezleri doğrulanmıştır. Bunun yanında ilişkinin yönüyle ilgili daha detaylı inceleme yapmak için Cohen ve arkadaşları (2003) tarafından önerilen süreç izlenmiştir. Bu kapsamda düzenleyici değişken olan iyilik halinin düşük ve yüksek olduğu durumda örgütsel adalet boyutları ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkilerin anlamlılığı çizilen regresyon eğrisiyle sınanmıştır (Aiken ve West, 1991).

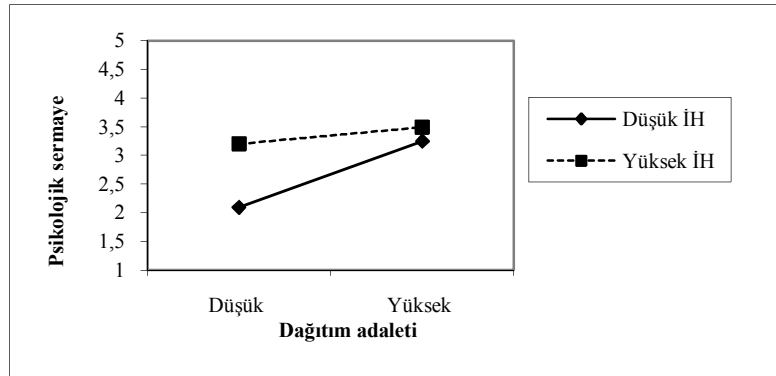
Şekil 2’de görüldüğü gibi, prosedür adaleti ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki, iyilik halinin hem yüksek olduğu durumda ($\beta=.29$, $p<.001$) hem de düşük olduğu durumda pozitif ve anlamlıdır ($\beta=.61$, $p<.001$). Prosedür adaleti ile iyilik halinin etkileşimi neticesinde tüm modelin varyansının %49’unun açıklandığı saptanmıştır. Bu durumda H_8 kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle iyilik hali, bu ilişki kapsamında düzenleyici etkiye sahiptir.

Şekil 2: Prosedür Adaleti ile Psikolojik Sermaye İlişkisinde İyilik Halinin Düzenleyici Etkisi



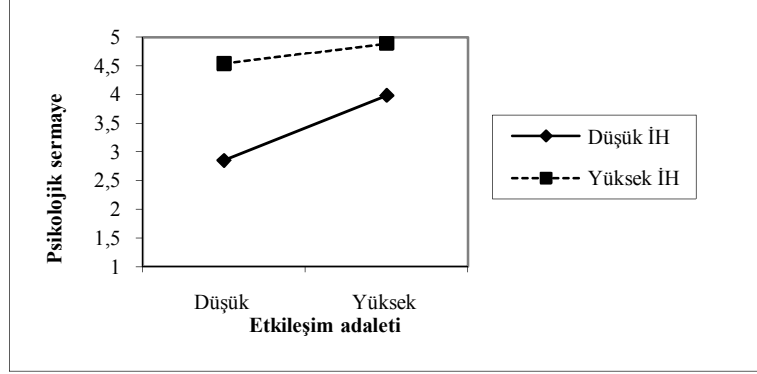
Şekil 3'te görüldüğü gibi dağıtım adaleti ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki, iyilik halinin hem yüksek olduğu durumda ($\beta=.18$, $p<.001$) hem de düşük olduğu durumda pozitif ve anlamlıdır ($\beta=.72$, $p<.001$). Dağıtım adaleti ile iyilik halinin etkileşimi neticesinde tüm modelin varyansının %50'sinin açıklandığı saptanmıştır. Bu durumda H_9 kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle iyilik hali, bu ilişki kapsamında düzenleyici etkiye sahiptir.

Şekil 3: Dağıtım Adaleti ile Psikolojik Sermaye İlişkisinde İyilik Halinin Düzenleyici Etkisi



Şekil 4'te görüldüğü gibi etkileşim adaleti ile psikolojik sermaye ilişkisi, iyilik halinin hem yüksek olduğu durumda ($\beta=.23$, $p<.001$) hem de düşük olduğu durumda pozitif ve anlamlıdır ($\beta=.73$, $p<.001$). Etkileşim adaleti ile iyilik halinin etkileşimi neticesinde tüm modelin varyansının % 55'inin açıklandığı saptanmıştır. Bu durumda H_{10} kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle iyilik hali, bu ilişki kapsamında düzenleyici etkiye sahiptir.

Şekil 4: Etkileşim Adaleti ile Psikolojik Sermaye İlişkisinde İyilik Halinin Düzenleyici Etkisi



SONUÇ

Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisi ve bu etkide iyi olma halinin düzenleyici rolünü belirlemek amacıyla turizm sektöründe yapılan bu araştırmada önemli bulgulara ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi sonucunda, hipotezlerin tamamı desteklenmiştir.

Çalışanların adalet algılarının hem psikolojik sermaye hem de iyilik halleri üzerine etkilerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda, örgütsel adalet algısının her üç boyutunun hem iyilik halini hem de psikolojik sermaye seviyesini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Literatürle uyumlu olan sonuç (Rani vd., 2012; Greenberg ve Colquitt, 2005; Walumbwa vd., 2010), kendilerine adil davrandığını düşünen çalışanların kendilerini iyi hissettiklerini ve psikolojik sermaye seviyelerinin de yükseldiğini göstermektedir.

Çalışanların iyilik hallerinin psikolojik sermaye üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda kendisini iyi hisseden çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin yükseldiği belirlenmiştir. Ulaşılan sonuç literatürle uyumludur (Tripathi, 2011; Robinson ve Snipes, 2009). Avey ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermayenin ardılı olan ve psikolojik sermayeden etkilenen iyi olma halinin, aynı zamanda psikolojik sermayenin öncülü olduğu ve psikolojik sermaye seviyesini etkilediği bu araştırma ile belirlenmiş oldu.

Araştırmanın önemli bulgularının bir tanesi de beklendiği gibi örgütsel adalet algılarının her üç boyutunun (dağıtım, prosedür ve etkileşim) psikolojik sermaye üzerine etkisinde iyilik hallerinin düzenleyici etkisinin bulunduğu ilişkindir. Bu sonuca göre çalışanların hem yaşam kaliteleri hem de iş performansları üzerinde etkili olduğu bilinen iyilik hallerinin yükseltilmesine

yönelik gayretler psikolojik sermaye seviyelerini de olumlu yönde etkileyebilecektir.

Yapılan analizler ve literatür incelemesi sonucunda, çalışanların olumlu adalet algıları içerisinde olmalarının hem iyilik hallerini hem de psikolojik sermaye seviyelerini olumlu yönde etkilediği, ayrıca iyi olma halinin adalet algıları ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün bulunduğu görülmüştür. Çalışanların performansları üzerinde etkili olan psikolojik sermaye seviyesinin yükseltilmesinde önemli örgütsel beklentilerden olan adalet algısının etkili olduğu ilk defa ortaya konulmuştur. Bu nedenle ulaşılan bu sonucun hem psikolojik sermaye teorisine hem de uygulayıcılara katkılar sağlayacağına inanılmaktadır. Çalışanlarına adil davranma konusunda hassasiyet gösteren ve onlarda olumlu adalet algısı yaratan yöneticilerin hem çalışanların mutluluk seviyelerini hem de psikolojik sermaye seviyelerini yükseltebilecektir. Özellikle ülkemizde gelişen ve dinamik bir sektör olan turizm sektörü yöneticilerinin, araştırma bulgularını dikkate almalarının sektördeki hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyetinin artırılmasına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın en önemli kısıtı, araştırmanın sadece turizm sektöründe ve belli bölgelerde yaşayan birbirlerine yakın kültürel özellikler gösteren çalışanlar üzerinde uygulanmasıdır. Diğer bir kısıt ise, örneklem içerisinde mevsimlik ve kadrolu çalışanların bir arada değerlendirmeye alınmasıdır. Bundan sonra benzeri çalışmaların farklı sektörlerde ve farklı özelliklere sahip çalışanlar üzerinde yapılmasının araştırma sonuçlarının teyidi açısından önem taşımaktadır. Türkiye’de pek fazla çalışılmayan, Dünyada da 2000’li yıllardan sonra üzerine düşülen psikolojik sermayenin öncülleri ve ardıllarına yönelik daha fazla çalışma yapılmasının emik yaklaşım açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bundan sonra psikolojik sermaye konusunda çalışma yapacak olan araştırmacılara benzer modellerde demografik değişkenlere ilişkin moderatör analizler yapmaları önerilebilir.

KAYNAKÇA

Aiken, L. S. ve West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Los Angeles, CA: Sage.

Alvin, D. F. (1987). Distributive justice and satisfaction with material well-being. *American Sociological Review*, 52 (1): 83-95.

Annes, J. (1982). *An introduction to Plato's republic*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Avey, J. B., Luthans, F., Smith, M. ve Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (1): 17-28.

Avey, J. B., Patera, J. L. ve West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13 (2): 42-60.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.

Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6): 1173-1182.

Beugre, C. D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An African perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 13 (7): 1091-1104.

Bies, R. J. (2001). International (in) justice: The sacred and the profane. J. Greenberg ve R. Cropanzano (Ed.) *Advances in Organization Justice*: İçinde 89-118. Palo Alto, CA: Stanford University Press.

Bies, R. J., ve Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. R. J. Lewicki, B. H. Sheppard ve M. Bazerman (Ed.) *Research on Negotiations in Organization*: İçinde 43-55. Greenwich, CT: JAI Press.

Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago, IL: Alding.

Bryant, F. B. ve Cvengros, J. A. (2004). Distinguishing hope and optimism. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23 (2): 273-302.

Carver, C. S. ve Scheier, M. F. (2003). Optimism. C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Ed.) *Handbook of positive psychology*: İçinde 231-243. Oxford: Oxford University Press.

Cecil, R. ve Karla, S. (2009). Hope, optimism and self-efficacy: A system of competence and control enhancing African American college students academic well-being. *Multiple Linear Regression Viewpoints*, 35 (2): 16-26.

Cohen, J., Cohen, P. , West, S. G. ve Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Cohen-Charash, Y. ve Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86 (2): 278-321.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. ve Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3): 425-445.

Cropanzano, R. ve Wright, T. A. (1999). A five-year study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal*, 51 (4): 252-265.

Cropanzano, R. ve Folger, R. (1996). Procedural justice and worker motivation. R. M. Steers, L. W. Porter ve G. A. Bigley (Ed.) *Motivation and leadership at work: İçinde: 72-83*, NewYork: McGraw-Hill.

Çelik, M., Turunç, Ö. ve Demirkaya, H. (2011). Çalışanların adalet algılarının iş performansına etkisinde kişi örgüt uyumunun aracılık rolü: Turizm sektöründe görgül bir çalışma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 8 (2): 40-57.

Daniels, K. ve Harris, C. (2000). Work, psychological well-being and performance. *Occupational Medicine*, 50 (5): 304-309.

De Boer, E. M., Bakker, A. B., Syroit, J. E. ve Schaufeli, W. B. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 181-197.

Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia and wellbeing: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9 (1): 1-11.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95: 542-575.

Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31 (2): 103-157.

Diener, E. ve Larsen, R. J. (1993). The experience of emotional wellbeing. M. Lewis ve J. M. Haviland (Ed.) *Handbook of emotions: İçinde 405-415*. New York: Guilford Press.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. ve Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychol.Bull*, 125 (2): 276-302.

Elovainio, M., Kivimäki, M., ve Vahtera, J. (2002). Organizational justice: Evidence of a new psychosocial predictor of health. *American Journal of Public Health*, 92 (1): 105-108.

Elovainio, M., Kivimäki, M., Steen, N., ve Vahtera, J. (2004). Job decision latitude, organizational justice and health: Multilevel covariance structure analysis. *Social Science & Medicine*, 58 (9): 1659-1669.

Eren, E. (2012). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. 12. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.

Fischer, A. R. ve Holz, K. B. (2010). Testing a model of women's personal sense of justice, control, well-being, and distress in the context of sexist discrimination. *Psychology of Women Quarterly*, 34 (3): 297-310.

Fitz-enz, J. (2009). *The ROI of human capital: Measuring the economic value of employee performance*. İkinci Baskı. New York: Amacom.

Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resources management*. Thousand Oaks, London: Sage Publications.

Folger, R. ve Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32 (1): 115-130.

Fordyce, M. W. (1988). A review of results on the happiness measures: A 60-second index of happiness and mental health. *Social Indicators Research*, 20: 355-381.

Goldberg, D. P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.

Goldberg, D. P. ve Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the general health questionnaire. *Psychological Medicine*, 9 (1): 139-145.

Graham, C., Eggers, A. ve Sukhtankar, S. (2004). Does happiness pay? An exploration based on panel data from Russia. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 55: 319-342.

Grant, A. M. ve Campbell, E. M. (2007). Doing harm, doing good, being well and burning out: The interactions of perceived prosocial and antisocial impact in service work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80: 665-691.

Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12 (1): 9-22.

Greenberg, J. ve Colquitt, J. A. (Ed.) (2005). *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Hausman, D. M. (2009). Benevolence, justice, well-being and the health gradient. *Public Health Ethics*, 2 (3): 235-243.

Huseman, R., Hatfield J. ve Miles, E. (1987). A new perspective on equity theory: The equity sensitivity construct. *Academy of Management Review*, 12 (2): 222-234.

Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York: Basic Books.

Juntunen, C. L. ve Wettersten, K. B. (2006). Work hope: Development and initial validation of a measure. *Journal of Counseling Psychology*, 53 (1): 91-106.

Kahneman, D., Diener, E. ve Schwarz, N. (Ed.) (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York, NY: Russell Sage Foundation.

Karaeminoğulları, A. (2006). Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile sergiledikleri üretkenliğe aykırı davranışlar arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kausto, J., Lipponen, E. A. L. ve Elovainio, M. (2005). Moderating effects of join security in the relationships between procedural justice and employee wellbeing. *European J. Work and Organizational Psychology*, 14 (4): 431-452.

Kickul, J., Gundry, L. K. ve Posig, M. (2005). Does trust matter? The relationship between equity sensitivity and perceived organizational justice. *Journal of Business Ethics*, 56 (3): 205-218.

Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new science*. New York: Penguin.

Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. K. Gergen, M. Greenberg ve R. Willis (Ed.) *Social exchange: Advances in theory and research*: İçinde 27-55. New York: Plenum.

Levy, B. R., Slade, M. D., Kunkel, S. R. ve Kasl, S. V. (2002). Longevity increased by positive self-perceptions of aging. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83 (2): 261-270.

Lind, E. A. ve Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum.

Liu L., Chang Y., Fu J., Wang, J. ve Wang, L. (2012). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 12: 1-8.

Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33 (3): 321-349.

Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16 (1): 57-72.

Luthans, F. ve Jensen S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1 (3): 304-322.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., ve Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60: 541-572.

Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. ve Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29 (2): 219-238.

Marenbon J. (1997). Early medieval philosophy. Oxford, UK: Oxford University Pres.

Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56 (3): 227-239.

Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., ve Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43 (4): 738-748.

Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76 (6): 845-855.

Mroczek, D. K., ve Spiro, A. (2005). Change in life satisfaction during adulthood: Findings from the veterans affairs normative aging study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88 (1): 189-202.

Niehoff, R. T. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36 (3): 527-556.

Ostir, G. V., Markides, K. S., Peek, M. K. ve Goodwin, J. S. (2001). The association between emotional well-being and the incidence of stroke in older adults. *Psychosomatic Medicine*, 63 (2): 210-215.

Tripathi, P. (2011). Employee well-being: Role of psychological capital, amity. *Journal of Applied Psychology*, 2 (1): 18-22.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88 (5): 879-903.

Rainey, D. W. (1995). Stress, burnout, and intention to terminate among umpires. *J. Sport Behavior*, 18 (4): 578-590.

Rani, R., Garg, P. ve Rastogi, R. (2012). Organizational justice and psychological wellbeing of police employees: A relationship study. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 1 (5): 183-194.

Ryff, C. D. (1989a). Beyond ponce DeLeon and life satisfaction: New directions in the quest of successful ageing. *Int. J. Development*, 12 (1): 35-55.

Ryff, C. D. (1989b). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *J. Personality and Social Psychology*, 57 (6): 1069-1081.

Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4 (3): 219-247.

Schmitt, M. ve Dörfel, M. (1999). Procedural injustice at work, justice sensitivity, job satisfaction and psychosomatic well-being. *European Journal of Social Psychology*, 29 (4): 443-453.

Sekaran, U. (1992). *Research methods for business*. Canada: John Wiley and Sons, Inc.

Sekman, M. (2005). *Her şey seninle başlar*. 7. Baskı. İstanbul: Alfa Yayınları.

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free Press.

Seligman, M. ve Maier, S. F. (1967). Failure to escape traumatic shock. *Journal of Experimental Psychology*, 74 (1): 1-9.

Seligman, M. E. P. (1998). *Learned poptimism*. New York: Pocket Books.

Shahnawaz, M. G. ve Jafri, H. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35 (Special Issue): 78-84.

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13 (4): 249-276.

Snyder, C. R., Irving, L. M., ve Anderson, J. R. (1991). Hope and health. C. R. Snyder (Ed.) *Handbook of social and clinical psychology*: İçinde 295-305. Oxford, UK: Oxford University Press.

Sousa-Poza A. ve Sousa-Poza A. A. (2000). Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 29 (6): 517-538.

Spell, C. S. ve Arnold, T. (2007). An appraisal perspective of justice, structure, and job control as antecedents of psychological distress. *Journal of Organizational Behavior*, 28 (6): 729-751.

Strassle, C. G., McKee, A. E. ve Plant, D. D. (1999). Optimism as an indicator of psychological health: Using psychological assessment wisely. *Journal of Personality Assessment*, 72 (2): 191-201.

Sullivan M. J. L., Adams H., Horan S., Maher D., Boland D. ve Gross R. (2008). The role of perceived injustice in the experience of chronic pain and disability: Scale development and validation. *J Occup Rehabil.*, 18 (3): 249-261.

Tepper, B. J. (2001). Health consequences of organizational justice: Tests of main and interactive effects. *Organizational and Human Behavior Processes*, 86 (2): 197-215.

Tiger, L. (1971). *Optimism: The biology of hope*. New York: Simon-Schuster.

Vermunt, R. ve Steensma, H. (2005). How can justice be used to manage stress in organizations? J. Greenberg ve J. A. Coquitt (Ed.) *Handbook of organizational justice*: İçinde 383-410. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Viswesvaran, C. ve Ones, D. S. (2002). Examining the construct of organizational justice: A meta-analytic evaluation of relations with work attitudes and behaviors. *Journal of Business Ethics*, 38 (3): 193-203.

Walster, E., Ellen, B. ve Walster, G. W. (1976). New directions in equity research. L. Berkowitz ve E. Walster (Ed.) *Advances in Experimental Social Psychology*: İçinde 1-42 (vol. 9). New York: Academic Press.

Walter-Busch, E. (2000). Stability and change of regional quality of life in Switzerland, 1978-1996. *Social Indicators Research*, 50 (1): 1-49.

Walumbwa, F. O., Hartnell, C. A. ve Oke, A. (2010). Servant leadership, procedural justice climate, service climate, employee attitudes, and organizational citizenship behavior: A cross-level investigation. *Journal of Applied Psychology*, 95 (3): 517-529.

Walumbwa, F., 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 (4): 937-963.

Ybema, J. F. ve Bos, K. (2010). Effects of organizational justice on depressive symptoms and sickness absence: A longitudinal perspective. *Social Science & Medicine*, 70 (10): 1609-1617.

Ylipaavalniemi, J., Kivimäki, M., Elovainio, M., Virtanen, M., Keltikangas-Järvinen, L. ve Vahtera, J. (2005). Psychosocial work characteristics and incidence of newly diagnosed depression: A prospective cohort study of three different models. *Social Science & Medicine*, 61 (1): 111-122.