



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:28.02.2019 ✓Accepted/Kabul:11.04.2019

DOI:10.30794/pausbed.533963

Araştırma Makalesi/ Research Article

Mert, İ. S. ve Şen, C. (2019). "Örgütsel Destek, Örgütsel Adalet Ve Öz Kendilik Değerlendirmesinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisi" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s. 213-231.

ÖRGÜTSEL DESTEK, ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖZ KENDİLİK DEĞERLENDİRMESİNİN PSİKOLOJİK SERMAYE ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

İbrahim Sani MERT*, Cem ŞEN**

Özet

Bu çalışma ile algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet algısı, öz kendilik değerlendirmesinin psikolojik sermayenin öncülleri olup olmadığı araştırılmıştır. Bu kapsamda çalışmada çalışanların; örgütsel destek algılarının psikolojik sermaye, örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye ve öz kendilik değerlendirmelerinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi sorgulanmıştır. Bu kapsamda Ankara İlinde iki Bakanlığa ait kurumlardaki 326 kamu çalışanı üzerinde yapılan çalışmada örgütsel destek, örgütsel adalet algısı ve öz kendilik değerlendirmesinin psikolojik sermayeyi istatistiksel olarak olumlu yönde etkilediği ve psikolojik sermayenin öncülleri olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Örgütsel Destek, Örgütsel Adalet, Öz Kendilik Değerlendirmesi, Psikolojik Sermaye.*

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL SUPPORT, ORGANIZATIONAL JUSTICE AND SELF EVALUATION ON PSYCHOLOGICAL CAPITAL

Abstract

By this study the perceived organizational support, the perception of organizational justice, and the self-evaluation are expected as the antecedents of psychological capital. In this context, the effects of the employees' organizational support, organizational justice perception, and the self-evaluations on their psychological capital are questioned. According to the findings of the study which was conducted on 326 public employees of two ministries in Ankara, the organizational support, organizational justice perception and self-worth evaluation have a positive effect on psychological capital and are the antecedents of psychological capital.

Keywords: *Organizational Support, Organizational Justice, Self-evaluation, Psychological Capital.*

*Prof. Dr., Antalya Bilim Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ANTALYA.
e-posta: ibrahim.mert@antalya.edu.tr (orcid.org/0000-0002-2850-1865)

**Dr., Milli Savunma Bakanlığı, ANKARA.
e-posta: cem.sen@hotmail.com (orcid.org/0000-0002-7300-0170)

1. GİRİŞ

Uluslararası yazında bugüne kadar yapılan birçok araştırma psikolojik sermayenin örgütsel sonuç değişkenleri üzerinde olan etkilerini incelerken (Luthans vd., 2007; Luthans vd., 2008a; McMurray, Pirola-Merlo vd., 2010; Qadeer ve Jaffery, 2014; Peterson vd., 2011; Shahnawaz ve Jafri, 2009; Shabir vd., 2014; Vazquez vd., 2009), psikolojik sermayenin temel öncüllerine yönelik yapılan çalışmaların nispeten az olması (Ardichvili, 2011: 153) dikkat çekmektedir. Özellikle ulusal yazında bu alanda yapılan çalışmaların da uluslararası yazında yapılan çalışmalarla aynı yoğunlukta olmamakla birlikte konu anlamında paralellik gösterdiği ifade edilmektedir (Keleş, 2011: 343).

Araştırma kapsamında ele alınan öncüller, bireylerin içerisinde yer aldıkları örgüt ve çalışma ortamından etkilenecek, farklı davranış ve tutumlar gösterebildiklerini ortaya koymak açısından önemlidir. Bu farklılıkların altında algılanan örgütsel destek (Eisenberger vd., 2001; Eisenberger vd., 1986; Shore ve Shore, 1995), o örgütteki uygulamaların adil olup olmadığına dair algı (Greenberg, 1987; 1990; Greenberg ve Colquitt, 2005) ile bireylerin öz kendilik değerlendirmelerinin (Judge vd., 1998; Judge ve Bono, 2001; Bono ve Judge, 2003) yattığı vurgulanabilir. Algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet ile öz kendilik değerlendirmesi psikolojik sermayenin önemli öncülleri olarak belirtilmektedir (Newman vd., 2014: 129). Bu kapsamda araştırma soruları: “Çalışanların örgütsel destek algılarının, psikolojik sermayeye etkisi nedir?”, “Çalışanların örgütsel adalet algılarının, psikolojik sermayeye etkisi nedir?”, “Çalışanların öz kendilik değerlendirmelerinin, psikolojik sermayeye etkisi nedir?” şeklinde belirlenmiştir.

2. PSİKOLOJİK SERMAYE

Sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün sağlanmasında beşeri, finansal, teknolojik, fiziksel, entelektüel ve sosyal sermaye artık yeterli olamamaktadır. Burada insan faktörünü öne çıkaran psikolojik sermayeye olan ihtiyaç gün yüzüne çıkmaktadır (Youssef ve Luthans, 2007, p.792). Bireyin pozitif psikolojik durumunu geliştirmek olarak tanımlanabilen psikolojik sermaye; zor görev ve işleri başarabilmek için gerekli çabayı gösterebileceğine güvenip inanma (öz yeterlilik/self-efficacy), şimdi ve gelecekte başarılı olacağına dair pozitif beklenti içerisinde olma (iyimserlik/optimism), hedeflere ulaşmada gerekli azim ve kararlılığı gösterme, gerektiğinde hedeflerden sapmayı engellemek için çaba sarf etme (umut/hope), zorluk ve problemlerle karşılaşıldığında yılmadan ve yıkılmadan başarıya ulaşma (psikolojik dayanıklılık/resilience) ile karakterize edilmektedir (Beal, Stavros ve Cole, 2013: 2; Brandt, Gomes ve Boyanova, 2011, s.269; Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005, s.252; Luthans vd., 2007, s.542; Luthans ve Youssef, 2004, s.152).

Psikolojik sermayenin açıklanmasında başvurulan en önemli teorilerden birisinin de “Pozitif Duygular Teorisi” olduğu ifade edilmektedir (Fredrickson, 2001; 2004). Söz konusu teori olumlu duyguların; problem çözme ve yaratıcılık gibi entelektüel, koordinasyon ve stresle baş etme gibi fiziksel, kişisel ilişkiler gibi sosyal kaynaklarla birlikte psikolojik iyi oluş ve mutluluk gibi psikolojik kaynakları da artırdığını vurgulamaktadır (Çetin vd., 2013, s.99). Bu bağlamda örgütler, psikolojik sermayeleri ile beşeri kaynaklarını tam kapasiteyle kullanabilmelerinin onlara sağlayacağı rekabet avantajının farkına varmışlar (Luthans vd., 2007a, s.7) ve bu yeni paradigmayı kabullenerek sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamada psikolojik sermayelerini geliştirip, yönetme çabaları içerisine girmişlerdir.

Son dönemdeki görgül çalışmalar, psikolojik sermayenin en önemli yönünün gelişmeye açık (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006, s.388; Walumbwa, Luthans, Avey ve Oke, 2011:7) ve yüksek performans sağlayan bir yapıya sahip olduğunu (Avey vd., 2009a: 679) ortaya koymaktadır. Bu kapsamda psikolojik sermayenin, eğitim esnasında yapılan çeşitli kısa uygulamalarla geliştirilebileceği ortaya konulmuştur (Luthans vd., 2004; Luthans vd., 2006). Bu açıdan ele alındığında psikolojik sermayenin, kişisel ve örgütsel performansın yönlendirilmesine yönelik geliştirilebilir bir yapısının olduğu (Luthans, 2002a; 2002b; Luthans, 2010; Luthans, Avey ve Patera, 2008; Luthans ve Youssef, 2007) ifade edilebilir.

Yazında psikolojik sermaye yapısını açıklayan bileşenlere bakıldığında; duygusal zekâ ve öznel iyi oluş (Luthans, 2002b, ss.66-69), psikolojik sahiplik ve motivasyon (Avey, Avolio, Crossley ve Luthans, 2009, ss.173-175), psikolojik sağlık (Wright ve Cropanzano, 2004; Avey vd., 2010, ss.17-18), işe bağlılık (Schaufeli ve Bakker, 2004),

yaratıcılık, akıl, akış, mizah, minnettarlık, affetme, ruhanilik, doğruluk ve cesaret (Luthans vd., 2007a, ss.146-177) üzerine odaklanıldığı görülmekle birlikte; temelde psikolojik sermaye yapısını açıklayan en önemli bileşenlerin öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık olduğuna vurgu yapılmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004:152; Luthans vd., 2008:210; Luthans vd., 2008a: 221; Luthans ve Avolio, 2009: 300; Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010: 42). Bu bileşenlerin tümünün psikolojik sermayeyi oluşturduğu ifade edilse de, psikolojik sermayenin söz konusu bileşenlerin toplamlarından daha farklı bir yapıyı içerisinde barındırdığı ve bu bağlamda birbirlerinden ayrı ayrı değil, sinerji oluşturması bakımından bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Luthans vd., 2007: 20). Söz konusu sinerjik yapının en önemli özelliği, değişmeyen kişilik özellikleri gibi tüm koşullarda süreklilik gösteren değil, duruma göre farklılaşan kişisel seviyedeki nitelikleri içerisinde barındırmasıdır (Çetin vd., 2015: 70). Dolayısıyla değişime ve gelişime açık bu yapı, örgütsel sonuç değişkenlerinden olan iş tatmini, örgütsel bağlılık, performans ve stresle başa çıkma açısından önemli faydalar sağlayabilmektedir (Luthans vd., 2008a). Çalışmanın bu kısmında öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık bileşenleri ele alınarak irdelenecektir.

3. PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖNCÜLLERİ

3.1. Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermayeye Etkisi

Çalışanların örgüt içerisindeki karşılıklı ilişki ve davranışlarını anlama ve açıklamada Blau (1964) tarafından geliştirilen “Sosyal Değişim Kuramı”nın etkili bir çerçeve sunduğu ifade edilmektedir (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Blau (1964), örgütler ile çalışanlar arasındaki ilişkileri bir çeşit alış verişe (mübadele) benzetmektedir. Söz konusu ilişkilerdeki ana amaç kendi çıkarını maksimize etmektir. Yapılan her türlü iyiliğin bir karşılığı beklenmekte, bir başka ifadeyle ilişkilerde esası mütekabiliyet (karşılıklık) olmaktadır.

Sosyal değişim kuramının prensiplerinin uygulandığı işgören ve örgüt ilişkileri yazını (Shore vd., 2009); hem işgören-yönetici/amir (Liden, Sparrowe ve Wayne, 1997), hem işgören-örgüt (Eisenberger vd., 1986), hem de işgörenin her ikisiyle olan (Masterson vd., 2000) ilişkilerini ele almaktadır. Söz konusu çalışmalar, işgörenlerin davranışlarının bir takım örgütsel motive edici kişi ve faaliyetlerce yönlendirildiğine vurgu yapmaktadırlar. Sosyal değişim kuramına dayanan “Örgütsel Destek Teorisi” (Eisenberger vd., 1986; Shore ve Shore, 1995; Eisenberger vd., 1997), çalışanların örgütlerine sağladıkları katkıları karşılığında onlara değer verilmesi, mutluluklarının önemsenmesi ve bu konunun onlara hissettirilmesini içermektedir. Bu bağlamda çalışanların örgütleriyle olan duygusal ilişkilerine olumlu katkılar sağlanmaktadır (Eisenberger vd., 1986; Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Algılanan örgütsel destek tanımına ilişkin olarak yazın tarandığında birçok tanıma rastlamak mümkündür. Eisenberger vd., (2001)’ne göre algılanan örgütsel destek, bir örgütün çalışanlarının iyi oluşları ile yakından ilgilenmesi, onlara değer verdiğini hissettirmesi ve bu konuda genel inanış geliştirilmesine yardımcı olmasıdır. Bir başka tanıma göre algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanına duyduğu bağlılığın çalışan tarafından ne derece algılandığıdır (Settoon vd., 1996; Wayne vd., 1997). Yüksel’e (2006) göre ise algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüte katkı yaptığının kabulü, yapılan katkının örgüt tarafından değerli olarak görülmesi, bunun karşılığında ise örgütün çalışanların iyiliğini, huzur ve refahını düşündüğünün işgören tarafından algılanmasıdır.

Yukarıdaki tanımlar ışığı altında, konuya yönelik yapılan çeşitli araştırmalar örgütsel desteğin oluşumunda birçok faktörün etkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmalardan biri, örgütün sağladığı desteğin içeriğini oluşturan kaynakların niteliğine dikkat çekmektedir (Wayne vd., 2002). Çünkü örgüt içerisindeki çalışanlar, algıladıkları bu desteği oluşturan kaynakların niteliğine göre örgütüne gösterecekleri bağlılığın derecesine, sergileyecekleri tutum ve davranışlarına karar verme eğiliminde olacaklardır. Bir başka araştırma ise algılanan yönetici desteği, örgütsel adalet, örgüt içerisindeki çalışma koşulları ve çalışanların gelişimi için sunulan fırsatların, örgütsel desteğin öncülleri olduğunu ortaya koymuştur (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu konudaki bir diğer çalışma ise yukarıda sıralanan faktörlere ilave olarak insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve kişilik özellikleri (Yüksel, 2006) ile güven faktörünün (Eser, 2011) de örgütsel destek algısında etkili olduğuna dikkat çekmiştir.

Çalışanların yaratıcı düşünce, öneri ve eleştirilerini önemseyen, onlara nispeten bir iş güvenliği sağlayan, başarıları karşılığında iş güvencesi veren, örgüt içindeki insan ilişkilerinin pozitif olmasını ve örgüt içi iletişimi üst düzeyde sağlayan, her türlü ödül ve cezada liyakati esas alan, çalışanlarını önemseyerek karar verme süreçlerine

dâhil eden örgütler, çalışanlarına gerekli örgütsel desteği sağlamada başarılı olmaktadır (Özdevecioğlu, 2003). Söz konusu destek, çalışanların yüksek performans göstermesine (Eisenberger vd., 1986), özsaygı ve örgütsel bağlılıkların artmasına (Eisenberger vd., 1990; Armeli vd., 1998; Rhoades vd., 2001), işyerinde pozitif tutumların geliştirilmesine (Eisenberger vd., 2001), negatif tutumların azalmasına (George vd., 1993), işe devamsızlık ve iş devri niyetlerinin azalmasına (Eisenberger vd., 1986; Eisenberger vd., 1990; Wayne vd., 1997) yardımcı olmaktadır. Bu konuda yapılan başka çalışmalarla algılanan örgütsel desteğin, çalışanların; psikolojik sermayelerini artırdığı (Luthans vd., 2008a), örgütsel vatandaşlık davranışı (Eisenberger vd., 1990; Noruzy vd., 2011), örgütsel bağlılık (Abdollahi, Piri ve Azimi, 2013; Nitesh vd., 2013), iş tatmini (Yoon ve Thye, 2002; Gutierrez vd., 2012) ve performans gibi pozitif tutumlarını (Eisenberger vd., 2001; Chen vd., 2009; Eisenberger ve Neves, 2012) olumlu yönde desteklediği, iş gücü devri (Dawley vd., 2010; Chuebang ve Baotham, 2011; Tüzün ve Kalemci, 2012; Gillet vd., 2013), sinizm ve stres gibi negatif tutumlar ile başa çıkmalarına (Treadway vd., 2004; Byrne ve Hochwarter, 2008; Avey vd., 2011) katkı sağladığı ortaya konulmuştur.

3.2. Algılanan Örgütsel Adalet ve Psikolojik Sermayeye Etkisi

Bireylerin örgüt içerisinde önem verdikleri olguların başında adalet gelmektedir (Folger, 1998). Adaletin kişiler için önemli olmasının nedenlerini Ambrose, Seabright ve Schminke (2002), bireylerin kişisel getirilerinin ancak adaletle elde edilebileceğine, gruptaki yöneticilerin bireylere yönelik olarak adil davranmalarına ve adaleti ahlaki bir erdem olarak görmelerine bağlamaktadır. Bu bağlamda yapılan birçok araştırma, adaletin kişiler için önemini ele almış, özellikle işyerlerinde algılanan adaletin, işgörenlerin tutum ve davranışlarını etkilediği (Beugre ve Baron, 2001) sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel adalet algısının dağıtım adaleti, süreç adaleti (Folger ve Konovsky, 1989) ve etkileşim adaleti (Bies ve Moag, 1986) olarak üç boyuttan meydana geldiği ifade edilmektedir. Dağıtım adaleti, bir örgütteki çalışanların işe yapmış olduğu katkılar sonucunda elde ettikleri ücret, prim ve terfi gibi ödüllerin, diğer çalışanların katkı dereceleri ve elde ettikleri kazanımlar ile karşılaştırılması sonucunda algıladıkları adalettir (Folger ve Konovsky, 1989; Greenberg, 1990, ss.400-401; Cohen-Charash ve Spector, 2001: 280). Eşitlik kuramında belirtildiği üzere çalışanlar, örgüte katkıları ile elde ettikleri kazanımları çalışma arkadaşlarının kazanımları ile kıyaslamakta, özellikle katkılarının daha az katkı sunanlara göre daha az ödüllendirilmesi kanaatine varmaları halinde ise çeşitli yargılara vararak, tepkiler göstermektedirler (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001: 426). Varılan kanaatin yüksek adaletsizlik algısı olması psikolojik gerilimlerin doğmasına, dolayısıyla çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve güvenlerinde bir düşüşe, stres seviyelerinde ise bir artışa neden olmaktadır (Weiss, Suckow ve Cropanzano, 1999; Colquitt vd., 2001).

Süreç adaleti, örgüt içerisinde karar alırken izlenen politika ve işlemlerin ne derece açık ve adil olarak algılandığıdır (Greenberg, 1990: 402). Bir başka tanıma göre süreç adaleti, örgütte alınan kararların adil olarak alınıp alınmadığı hususunda çalışanların sahip olduğu yargılardan oluşmaktadır (Folger ve Konovsky, 1989: 126). Dikkat edilirse süreç adaleti, temel olarak dağıtım kararlarının nasıl verildiğine odaklanmaktadır (Cropanzano ve Folger, 1996: 72). Örgütteki karar vericilerin uyguladıkları süreçlere ilişkin olarak çalışanlara yeterli bilgi vermesinin, süreç adaletinin tesis edilmesine yardımcı olacağı ifade edilmiştir (Greenberg, 1990: 411). Aynı kapsamda tutarlılık, ön yargılı olmamak, doğruluk, düzeltilebilirlik, temsil edilebilirlik ve etik olmak gibi süreç adaleti kriterlerinin örgütte uygulanmasının çalışanların adalet algılarını olumlu yönde etkileyebileceği öne sürülmüştür (Leventhal, 1980). Süreç adaletinin gelişiminin arkasında, özellikle çalışanların yönetimin aldığı kararlarda söz sahibi olmak istemelerinin yattığı (Colquitt, 2001: 386) vurgulanmaktadır.

Çalışanların örgüt içerisindeki dağıtımına yönelik karar alma süreçleri ve bu süreçlerin uygulanışı esnasındaki etkileşim ve davranışların kalitesine karşı duyarlı oldukları ifade edilmektedir (Bies ve Moag, 1986). Söz konusu duyarlılık, etkileşim adaleti olarak adlandırılmaktadır. Bir başka ifadeyle etkileşim adaleti, örgüt içerisindeki karar alma süreçlerinde adaletin kaynağı ile çalışanlar arasındaki iletişim sürecindeki saygı, dürüstlük, şeref, nezaket veya tam tersi tavırlardan meydana gelmektedir (Bies ve Shapiro, 1988). Bies ve Moag (1986), etkileşim adaletinin süreç adaletinden farklı olduğunu göstermek amacıyla etkileşim adaletini oluşturan faktörleri doğru sözlülük, açıklama, saygı ve uygunluk olarak sıralamıştır.

Adaletsizlik algısının çalışanları negatif yönde, adalet algısının ise çalışanları pozitif yönde etkilediği ifade edilmektedir (Totawar ve Nambudiri, 2014). Bu bağlamda adalet algısı doğrudan çalışanların davranış ve sonuç çıktıklarına etki ederken (Folger ve Cropanzano, 1998; Irving, Coleman ve Bobocel, 2005), etkinin şiddeti ise algılanan adaletin derecesine göre farklılaşabilmektedir (Skarlicki ve Folger, 2003). Örgütsel adaletin var olduğu algısı ile oluşan pozitif etki, bir başka ifadeyle kendilerine adil davranıldığını düşünen ve örgüt yararına davranışlar sergileyen çalışanlar (Barling ve Philips, 1993), sahip oldukları kişisel ve psikolojik kaynaklar yardımıyla zaten pozitif bir doğası bulunan psikolojik sermayeyi olumlu yönde etkileyebilecektir (Fredrickson, 2001; 2004). Örgütsel adalet algısının psikolojik sermaye üzerinde etkili olduğu çeşitli araştırmalarla (Shahnawaz ve Jafri, 2009; Walumbwa, Hartnell ve Oke, 2010; Totawar ve Nambudiri, 2014; Miao, Zhou, Bozionelos ve Pan, 2014; Çelik, Turunç ve Bilgin, 2014) ortaya konulmaya çalışılmıştır.

3.3. Öz Kendilik Değerlendirmesi ve Psikolojik Sermayeye Etkisi

Öz kendilik değerlendirme, kişinin kendilik algısını oluşturan öz saygı, öz yeterlilik, kontrol odağı ve düşük nörotiklik kavramlarının birleştirilerek tek bir boyut altında toplanmış hali (Judge vd., 1997) olarak ifade edilmektedir. Öz kendilik değerlendirme her bireyin birbirinden farklı olarak sahip olduğu kişilik kavramından kaynaklanmaktadır. Yapılan birçok araştırma bireylerin yaşamlarında, özellikle de iş yaşamlarında karşılaştıkları zorlukları aşmada kişiliğin etkisini ortaya koymaktadır (Tugade ve Fredrickson, 2004; Fredrickson, Tugade, Waugh ve Larkin, 2003). Bu nedenle öz kendilik değerlendirmesini kuramsal olarak ele almadan kişilik kavramının irdelenmesi faydalı olacaktır.

Kişiler arası farklılıkların temelinde, bireylerin benzer olaylara farklı tepkiler vermelerinin yattığı ifade edilebilir. Kişileri birbirlerinden ayıran ve farklı yapıya sahip olduğunu gösteren bu durum, psikolojide kişilik kavramıyla açıklanmaktadır. Bireyin çalışma yaşamı boyunca edindiği tecrübe, değer, tutum ve davranışların kişiliği etkilediği; kişiliğin de örgütsel davranış biçimlerinin şekillendirilmesinde etkili olduğu (Aytaç, 2001) ifade edilmektedir. Örgütsel davranış bağlamında işgören davranışlarını anlamaya, iş hayatı ile birlikte gelişimini ve değişimini analiz ederek yorumlamaya, ortaya çıkan karşılıklı etkileşimi incelemeye yardımcı olması açısından kişilik (Özsoy ve Yıldız, 2013) oldukça önemli bir kavram olarak dikkat çekmektedir.

Üzerinde tüm bilim insanlarının uzlaştığı bir kişilik tanımının olmaması, konuya yönelik çalışmaların bir kısmının kişiler arası farklılıklara, bir diğer kısmının ise kişilerin iç dinamiklerinden kaynaklanan benzerliklere vurgu yapmalarına neden olmuştur. Ancak yine de kişilerin yaptıklarının belirli özelliklerden etkilendiği konusunda bir fikir birliği bulunmaktadır. Bu bağlamda yapılmış bazı tanımlara göre kişilik; bireyin dinamik bünyesindeki davranış özelliklerini ve düşüncelerini belirleyen psiko-fiziksel sistemler (Allport, 1961: 28), bireyi diğerlerinden ayıran nispeten kalıcı özellikler ve eğilimler (Veccohio, 1988: 85), fiziksel, sosyal ve kültürel çevrenin belirleyiciliği altında ortaya çıkan kişisel özelliklerin toplamı (Feshbach ve Weiner, 1991: 35), bireyin kendi yaşam şartlarına uyumunu, düşünce ve duygularını da içeren diğerlerinden ayırıcı davranış örnekleri (Mischel, 1993: 5), bireyin yaşama biçimi (Dubrin, 1994: 56), bireyler tarafından sergilenen özgün ve nispeten sabit davranış, düşünce ve duygu kalıbı (Greenberg, 1999: 40), bireye özgü davranışsal ve zihinsel özelliklerin toplamı (Colman, 2001), bireyin toplumsal yaşamı içinde edindiği alışkanlıkların ve davranışların tümü (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001: 65), insanların kimliklerini kazanmasını ve diğerlerinden farklılaşmasını sağlayan göreceli sabit bilişsel ve davranışsal özellikler (Passer ve Smith, 2003), farklı durumlar karşısında davranışı açıklayan duygusal, kişiler arası, deneyimsel ve motivasyonel biçimler (Mount, Barrick, Scullen ve Rounds, 2005), bireyi diğerlerinden farklı kılan ve grup ilişkileri içerisinde gözlemlenebilen ruhsal ve bedensel özelliklerin bütünü (Soysal, 2008: 6), bireyleri diğerlerinden ayıran kısmen sabit psikolojik özellikler seti (Çetin ve Basım, 2013: 97) olarak tanımlanmaktadır.

Dikkat edilirse kişiliğe yönelik tanımların üzerinde uzlaştığı ortak nokta bireylerin kim olduğunu gösteren özellikleri içermesidir. Nelson ve Quick (2000) ile George ve Jones'a (2005) göre ise kişilik, aslında bireyin doğuştan getirdiği bazı kalıtsal özellikler ile içerisinde bulunduğu çevrede sonradan kazandığı bazı tecrübelerin bir birleşimidir. İçerisinde bulunan çevrenin önemine yönelik yapılan çalışmalar, tek yumurta ikizlerinin bile, farklı çevrelerde yaşamaları ve yetişmeleri sonucunda elde ettikleri tecrübeler sonucunda, birbirinden tamamen farklı kişisel özellikler ve davranışlar sergileyebildiklerini göstermektedir (Tellegen, Lykken ve Bouchard, 1988).

Yazında birbirinden farklı birçok kişilik yaklaşımı mevcuttur. Bunlardan bazıları kalıtsal özelliklere vurgu yaparak kişiler arasındaki benzerliklere; bazılarının ise sonradan kazanılan nitelikleri öne çıkararak farklılıklara vurgu yaptığı söylenebilir. Günümüzde kişilik tiyolojileri arasında en fazla kabul gören evrensellik kazanmış, bireysel özellikleri anlaşılır kılan yaklaşımların en önemlilerinden birisi olan Beş Faktörlü Kişilik Modeli (McCrae ve John, 1992) öne çıkmaktadır.

Beş faktörlü kişilik modelinin yanında son yıllarda kişilik bağlamında, örgütsel davranış alanında öne çıkan ve üzerinde önemle durulan bir başka kavram da kişinin kendi uğraşları, yetkinlikleri ve yetenekleri ile ilgili bireysel temel değerlendirmeleri (Hirschi, 2011: 622) ile geniş bir kişilik yapısını ifade eden (Kitteringer, Walker, Cope ve Wuensch, 2009: 68) öz kendilik değerlendirmesidir. Yapılan araştırmalar öz kendilik değerlendirmesinin beş faktörlü kişilik modelini oluşturan boyutları ile olan ilişkisini ortaya koymuş, her iki yaklaşımın da pozitif kişilik özellikleri oluşturmada önemine vurgu yapılmıştır (Judge, Erez, Bono ve Thoresen, 2003). "Kaynakların Korunması Kuramı"na göre öz kendilik değerlendirmesi pozitif olan bireyler, başarılı olmak için kaynakları elde etmek ve elde tutmak için uğraş vermekte ve böylece de karşılaştıkları zorlukları aşmada söz konusu kaynaklardan yararlanmaktadır (Hobfoll, 2002).

Judge ve arkadaşları (1997) öz kendilik değerlendirmesini, bireylerin kendileri hakkında taşıdıkları değerlendirmeler olarak tanımlamaktadır. Kişinin kendisi ile ilgili olan değerlendirmesinde kendi çevresinden gelen geri bildirimler ve hayat tecrübelerinin rol oynadığı söylenebilir. Öz kendilik değerlendirmesinin önemi, kişinin kendi hakkında sahip olduğu inançları ve düşünceleri içermesinden ve bu nedenle de kişinin kim olduğuna dair ipuçları hakkında bilgi vermesinden kaynaklanmaktadır. Kişilik özelliklerinin öz kendilik değerlendirmesi niteliğine haiz olabilmesi için üç temel ölçütü karşılaması gerektiği ifade edilmekte, bu bağlamda söz konusu ölçütlere göre özelliklerin; değerlendirme odaklı olması, esasa ilişkin temellendirilmesi ve kapsamının geniş çaplı olması (Judge ve arkadaşları, 1997: 80) şartı aranmaktadır. Yazarlar, belirttikleri bu ölçütler bağlamında yaptıkları araştırmalar neticesinde, söz konusu ölçütleri karşılayan özellikler olarak öz saygı, öz yeterlilik, kontrol odağı ve nörotikliği tespit etmişlerdir. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için söz konusu boyutlarla ne ifade edildiği incelenecektir.

Öz saygı boyutunun, öz kendilik değerlendirmesi yaklaşımı açısından en önemli boyut olduğu ifade edilmektedir (Judge vd., 1998). Öz saygı, kişinin kendisi hakkındaki en temel değerlendirmesi olarak öne çıkmakta, kişilerin kendini kabul ederek saygı duyması, kendine güvenmesi ve inanması biçiminde ifade edilen düşünce, duygu ve davranışlardan oluşmaktadır (Harter, 1990; Akgündüz ve Akdağ, 2014). Temelde kişinin kendisini değerlendirmesi sonucunda kendisini ne derece yetenekli, önemli ve değerli olarak gördüğüne ilişkin yargısıdır (Låstad, Berntson, Näswall ve Sverke, 2013). Bir başka ifadeyle yaşamımızın herhangi bir kesitinde kim olduğumuza dair kendimizi kabul etme şeklimizdir (Mehrotra ve Chaddha, 2013). Kişinin hayatından aldığı tatmin ve psikolojik sağlığını içermektedir (Tsaousis, Karademas ve Kalatzi, 2012). Birey, kendine saygı duyduğunda kendine kıymet verir ve kendisine, saygı duyduğu bir diğer bireye davrandığı gibi davranır (Judge ve Bono, 2001). Kişiler öz saygılarını kazanırken birçok faktörden etkilenmektedir. Bunların başında aileler, öğretmenler, okul arkadaşları, çalışma arkadaşları ve yakın çevrelerindeki gruplar gelmektedir. Yapılan araştırmalara göre öz saygısı yüksek bireylerin diğer bireylerle karşılaştırıldıklarında daha mutlu, yaratıcı, üretken ve başarılı olmaya eğilim gösterdikleri, meydana gelen zorluklarla başa çıkma konusunda daha azimli ve istekli oldukları, öz saygısı düşük olan bireylerin ise kaygılı, geleceğe endişe ile bakan, meydana gelen zorluklar karşısında çaba göstermekten kaçındıkları (Mehrotra ve Chaddha, 2013) ortaya konulmuştur.

Öz yeterlilik, olumlu bir öz değerlendirme özelliği olup, bireyin belirli bir alandaki motivasyonunu ve bilişsel kaynaklarını, yaşamındaki olayları kontrol edip karşılaştığı sorunları aşabileceğine dair kendi yeteneklerine olan güvenini ve bu konudaki değerlendirmesini vurgulamaktadır (Bandura, 1982: 122; Locke, McClear ve Knight, 1996; Stajkovic ve Luthans, 1998). Öz yeterlilik bireyin güçlü yönlerinin en önemlilerinden biri olarak kabul edilebilir (Keleş, 2011: 347), ancak burada öz yeterlilik kavramı ile kişinin yetkinliği ile değil, kişinin kendi yeteneklerine olan inancı vurgulanmaktadır. Konuya yönelik yapılan yüzden fazla çalışmayı kapsayan meta analizde, öz yeterlilik ile iş performansı arasındaki pozitif ilişki ortaya konmuştur (Stajkovic ve Luthans, 1998: 240; Judge, Jackson, Shaw, Scott ve Rich, 2007: 113). Bu çalışmaya ilave olarak yapılan diğer araştırmalar; öz yeterlilik ile motivasyon ve performans (Bandura ve Locke, 2003), iş tatmini (Judge, Thoresen, Bono ve Patton, 2001), kültürler arası işyeri

davranışları (Luthans vd., 2006) ve stres altında etkin çalışabilme (Bandura ve Locke, 2003) arasındaki pozitif ve güçlü ilişkiyi desteklemektedir.

Kontrol odağı, Rotter'ın (1966) "Sosyal Öğrenme Kuramı" çerçevesinde bir kişilik özelliği olarak tanımlanmıştır. Bireylerin yaşamları boyunca elde ettikleri sonuçların nelere atfedildiği ile ilişkili olup, yaşadıkları olayları nelerin kontrol ettiğine dair inançlarını ifade etmektedir (Strauser, Ketz ve Keim, 2002). İç ve dış kontrol odağı olmak üzere iki tür kontrol odağı mevcuttur. Bunlardan dış kontrol odağı, davranışlarının ya da başlarına gelen olayların kendileri tarafından değil de daha çok dış güçler tarafından belirlendiğine inanan bireyleri ifade ederken; iç kontrol odağı ise, bireyin yaşamındaki olayların kontrolünün kendisinde olduğunu düşünerek, olumlu kendilik değerlendirmesi yapmasını vurgulamaktadır (Rotter, 1990). İç kontrol odağına sahip bireylerin, gelecekte nasıl davranacakları konusunda, kendilerine katkı sağlayacağına inandıkları çevresel etmenlere daha fazla duyarlılık gösterip çevresel koşulları değiştirme konusunda daha fazla adım attıkları ifade edilmektedir (Solmuş, 2004). Yapılan araştırmalara göre iç kontrol odaklı işgörenlerin performansları ve iş tatminlerinin daha yüksek, iş devirlerinin ise daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Andrisani ve Nestel, 1976; Spector, 1988).

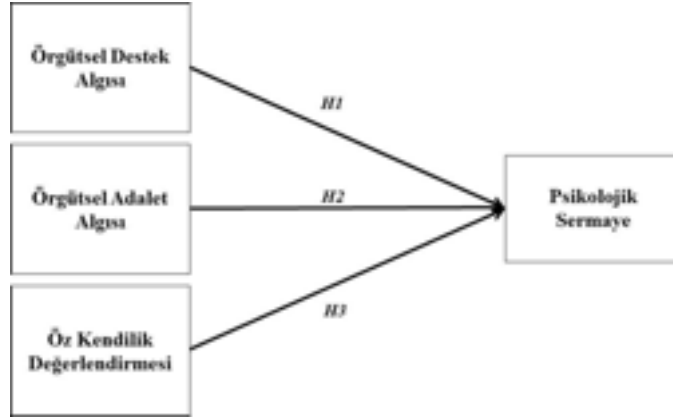
Nörotiklik duygusal denge olarak tanımlanmaktadır (Barrick ve Mount, 1991; Costa ve McCrae, 1995). Nörotik bireyler suçluluk, sinirlilik, hüznün ve korku gibi olumsuz duyguları yaşama eğilimi yüksek, kaygılı, güvensiz, içine kapanık ve sinirli kişiler olarak tanımlanmaktadır (Liebert ve Spiegler, 1990; Watson, 2000). Esasında nörotik bireyler, uyum sağlamada başarısızlık ve ruhsal sağlık problemleriyle karşı karşıya kalmakta (Christensen ve Kessing, 2006), insanlarla ilişki kurup sürdürmede zorlanmakta ve bu nedenle de genellikle uzun süreli stres yaşamaktadır (Bruck ve Allen, 2003). Bu kapsamda yüksek nörotik bireylerin genellikle doğabilecek olumsuzluklar karşısında kaçınma eğilimi gösterme, kendini suçlayıp endişe etme; düşük nörotikliğe sahip kişilerin ise daha olumlu duygulara sahip, yaşama daha fazla anlam yükleyip hayattan tat alma profili sergileyen bireyler olduğu ifade edilmektedir (Bolger ve Shilling, 1991; McCrae ve John, 1992; Friedman ve Schustack, 2010).

Yapılan araştırmalar öz kendilik değerlendirmesi kavramının iş tatmini, kariyer başarısı, yaşam tatmini, iyi oluş gibi birçok mesleki ve örgütsel çıktılar ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Hirschi, 2011). Öz kendilik değerlendirmesi yüksek olan kişilerin işlerinde daha fazla tatmin olduğu (Judge vd., 2000: 237; Dormann, Fay, Zapf ve Frese, 2006: 45; Stumpp, Hülshager, Muck ve Maier, 2009: 149; Grant ve Wrzesniewski, 2010: 109; Bowling, Wang ve Li, 2012: 107; Mahmood, Attiq ve Azam, 2014), iş performanslarının daha yüksek olduğu (Bono ve Judge, 2003), örgütlerine daha çok bağlılık gösterdikleri (Bowling, Wang ve Li, 2012: 107), stresle daha kolay başa çıktıkları (Best, 2003; Kammeyer-Mueller, Judge ve Scott, 2009; Morris, Messal ve Meriac, 2013) ve bu nedenle de daha başarılı oldukları (Chen, 2012: 153) belirtilmektedir. Öz kendilik değerlendirmesi yüksek olan çalışanların pozitif etkisi, temel olarak bireyin sahip olduğu kişisel ve psikolojik kaynaklar üzerinde etkisi nedeniyle zaten pozitif bir doğası bulunan psikolojik sermaye üzerinde de olumlu yönde sonuçlara sebep olmaktadır (Luthans vd., 2008a; Peterson vd., 2011). Pozitif kişilik özelliklerinin iş hayatındaki performans ve başarı (Judge, Higgins, Thoresen ve Barrick, 1999) ile psikolojik sermaye üzerinde etkili olduğu çeşitli araştırmalarla (Youssef ve Luthans, 2009; Avey vd., 2010; Brandt vd., 2011; Çetin, Turgut ve Sözen, 2015) ortaya konulmaya çalışılmıştır.

4.ARAŞTIRMA MODELİ VE YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Modeli

Yapılan bu araştırmanın modeli Şekil 1'de vermiştir. Modelde temel olarak dört ana değişken mevcuttur. Bunlar; psikolojik sermayeyi etkilediği öne sürülen algılanan örgütsel destek, algılanan örgütsel adalet ve öz kendilik değerlendirmesi ile psikolojik sermayedir.



Şekil: Araştırma Modeli ve Hipotezler

Yukarıdaki araştırma çerçevesinde daha önce tartışılan konular ışığı altında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Çalışanların örgütsel destek algılarının psikolojik sermayeleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

Hipotez 2: Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermayeleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

Hipotez 3: Çalışanların öz kendilik değerlendirmelerinin psikolojik sermayeleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

4.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Ankara ilindeki iki bakanlığa bağlı kuruluşlarda görev yapan yaklaşık 3600 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evreni temsil edecek nitelikte, rastlantısal olarak seçilen toplam 326 katılımcıdır. Araştırmada, katılımcıların araştırma değişkenlerine yönelik algıları, demografik sorular ve bir sonraki bölümde detaylı açıklanan araştırma değişkenlerine ait ölçeklerin yer aldığı anket formları kullanılarak tespit edilmiştir. Seçilen örneklem /sının 0,95 güvenirlilik ve 0,05 örneklem hatası kapsamında temsil edilebileceği (Sekaran, 2003: 294) değerlendirilmektedir.

Örnekleme ilişkin betimleyici istatistikler kapsamında, katılımcıların %13.2'sinin 22-32 yaş, %75.8'inin 33-43 yaş, %11'inin 44-60 yaş aralığında, %73.6'sının erkek, %26.4'ünün kadın, %81.6'sının evli, %18.4'ünün bekar ve %22.4'ünün lise, %15'inin ön lisans, %39.3'ünün lisans, %24.2'sinin ise lisansüstü eğitim seviyesinde olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Veri Toplama Araçları, Ölçeklerin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ): Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) olarak Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen 36 maddelik ölçeğin, daha sonra Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından geçerleme çalışması yapılarak kısaltılmış hali esas alınmıştır. Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından kullanılan ölçeğin, Türkçe'ye uyarlaması ve geçerlemesi Tüzün ve arkadaşları (2014) tarafından yapılmıştır. Ölçekteki maddeler "Çalıştığım kurum benim görüşlerimi dikkate alır", "Çalıştığım kurum gerçekten benim refahımı düşünür", "Bir sorunum olduğunda, çalıştığım kurum bana yardımcı olur" gibi ifadelerden oluşmaktadır.

Ölçekteki sekiz soru, 5'li Likert tipinde "(1) Hiç Katılmıyorum, (2) Az Katılıyorum, (3) Bir Ölçüde Katılıyorum, (4) Çoğunlukla Katılıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum" olarak düzenlenmiştir. Soru maddelerinde, çalışanlara kendi kurumlarını göz önünde bulundurarak, bu kurumda çalıştıkları süre içinde karşılaştıkları gerçek durumları ve onlarda oluşan kanaatleri en iyi yansıtan ifadeleri işaretlemeleri istenmiştir. Ölçek üzerinde "(5) Tamamen Katılıyorum" ifadesi anılan ifadeye tümüyle katılımı, "(1) Hiç Katılmıyorum" ifadesi ise söz konusu ifadenin tümüyle reddedildiğini göstermektedir. Ölçeğin geçerliliği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile yapılırken, güvenilirliği

Cronbach's Alfa ile hesaplanmıştır. DFA sonuçları Tablo 4'dedir. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alfa'sı 0,873 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği (ÖAAÖ): Örgütsel adalet algısı, Colquitt (2001) tarafından geliştirilen ve Özmen, Arbak ve Özer (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve geçerlemesi yapılan Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği (ÖAAÖ) ile ölçümlenmiştir. Ölçek, 20 soru ile 4 boyutu ölçümlemek üzere yapılandırılmıştır. Boyutlar süreç adaleti (7 madde), dağıtım adaleti (4 madde), kişiler arası adalet (4 madde) ve bilgisel adalet (5 madde) olarak isimlendirilmiştir. Ölçekteki maddeler "Kazanımlarım çalıştığım kuruma yaptığım katkıyı karşılıyor", "Performansımı düşündüğümde kazanımlarım adildir", "Süreçler sonucu ulaşılan kazanımların düzeltilmesini talep edebilirim" gibi ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekteki sorular, 5'li Likert tipinde düzenlenmiştir. DFA sonuçları Tablo 1'dedir. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alfa'sı 0,859 olarak bulunmuştur.

Öz Kendilik Değerlendirmesi Ölçeği (ÖKDÖ): Çalışanların kişilik özellikleri Judge ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ve bireylerin kendilik algısını değerlendiren Öz Kendilik Değerlendirmesi Ölçeği (ÖKDÖ) ile ölçülmüştür. Şeşen (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve geçerlemesi yapılan ölçek, kendilik değerlendirmelerinden öz saygı, öz yeterlilik, kontrol odağı ve duygusal durağanlığın birleştirildiği tek boyutlu bir yapıdadır. Ölçek 12 maddeli olup, "Hayatta hak ettiğim başarıyı elde edeceğim konusunda kendimden eminim", "Bazen, başarısız olduğumda kendimi değersiz hissediyorum", "Yaşamımda olacaklar konusunda karar verebilirim" gibi yargı cümlelerinden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelerin yarısı olumsuz yargı belirtmekte olup, ters kodlanmaktadır. Ankete katılanlardan, belirtilen yargı cümlelerine hangi oranda katıldıklarını 5'li Likert tipi ölçek üzerinde işaretlemeleri istenmiştir. DFA sonuçları Tablo 1'dedir. Bu çalışmada söz konusu ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alfa'sı 0,74 olarak bulunmuştur.

Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ): Çalışanların psikolojik sermayeleri Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilip ve Çetin ve Basım (2012) çalışmalarıyla Türkçe'ye uyarlanıp geçerlemesi yapılan Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ) ile ölçülmüştür. 24 sorudan oluşan ölçeği oluşturan alt boyutlar sırasıyla öz yeterlilik (6 madde), iyimserlik (6 madde), umut (6 madde) ve psikolojik dayanıklılık (6 madde) şeklindedir. Ölçek 5'li Likert şeklinde hazırlanmış olup, "İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum", "İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm", "Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim" gibi ifadeler içermektedir. PSÖ ile ilgili yapılan ulusal bazı araştırmalarda ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğinin uygun olduğu görülmektedir (Çetin, 2011a; Çetin vd., 2013; Tüzün vd., 2014). DFA sonuçları Tablo 1'dedir. Bu çalışmada söz konusu ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alfa'sı 0,873 olarak bulunmuştur.

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenilirlik (Cronbach Alfa-CAL Değerleri) ve Geçerlilikleri (DFA Sonuçları-Model Uyum Değerleri)

Ölçek	CAL	$\Delta\chi^2/df$	NFI	GFI	CFI	RMSEA
Örgütsel Destek	0,873	3,820	0,910	0,920	0,950	0,077
Örgütsel Adalet	0,859	0,049	0,998	1,000	1,000	0,000
Öz Kendilik Değ.	0,740	1,427	0,988	0,990	0,996	0,037
Psikolojik Sermaye	0,873	3,820	0,910	0,920	0,950	0,077

5.BULGULAR

Tablo 2'de, araştırmanın bağımsız değişkenleri olan örgütsel destek, örgütsel adalet algısı ve öz kendilik değerlendirme ve araştırmanın bağımlı değişkeni olan psikolojik sermayeye ilişkin değişkenler arası korelasyon analizi bulgularına yer verilmiştir. Buna göre, psikolojik sermaye ile örgütsel destek, örgütsel adalet algısı ve özkan kendilik değerlendirme arasında olumlu yönde bir korelasyon ilişkisi mevcuttur.

Tablo 2: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Değişkenler	Örgütsel Destek	Örgütsel Adalet	Öz Kendilik Değerlendirmesi	Psikolojik Sermaye
Örgütsel Destek	1			
Örgütsel Adalet	0,728** (p = 0,000)	1		
Öz Kendilik Değerlendirmesi	-0,062 (p = 0,275)	-0,030 (p = 0,595)	1	
Psikolojik Sermaye	0,396** (p = 0,000)	0,387** (p = 0,000)	0,119* (p = 0,036)	1
* p<0,05; ** p<0,01				

Tablo 3'te, psikolojik sermayenin, örgütsel destek, örgütsel adalet ve öz kendilik değerlendirme ile yordanmasına ilişkin regresyon analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre, çalışanların örgütsel destek algıları çalışanların psikolojik sermayelerini olumlu yönde yordamakta olup, örgütsel destek algısındaki değişim, psikolojik sermayedeki değişimin % 15.4'ünü açıklamaktadır. Bu kapsamda, araştırmanın ilk hipotezi olan **Hipotez 1** kabul edilmiştir.

Araştırmanın diğer bağımsız değişkeni olan örgütsel adalet algısındaki değişim ise çalışanların psikolojik sermayelerindeki değişimin olumlu olarak % 14.7'sini açıklamaktadır. Bu kapsamda araştırmanın ilk hipotezi olan **Hipotez 2** kabul edilmiştir.

Benzer şekilde, araştırmanın diğer bir bağımsız değişkeni olan öz kendilik değerlendirme çalışanların psikolojik sermayelerini olumlu yönde yordamaktadır. Buna göre, çalışanların öz kendini değerlendirmesindeki değişim psikolojik sermayelerindeki değişimin % 1.1'ini açıklamaktadır. Böylece araştırmanın son bağımsız değişkenine yönelik olan olan **Hipotez 3** de kabul edilmiştir.

Tablo 3: Psikolojik Sermayenin Örgütsel Destek, Örgütsel Adalet ve Öz Kendilik Değerlendirmesi ile Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Kat/lar		Standardize Kat/lar	t	Anlamlılık
	β	Std. Hata	Beta		
Örgütsel Destek	0,401	0,053	0,396	7,588	0,000
Bağımlı Değişken: Psikolojik Sermaye					
R = 0,396 Düzeltilmiş R ² = 0,154 F = 57,584 p = 0,000					
Örgütsel Adalet	0,341	0,046	0,387	7,387	0,000
Bağımlı Değişken: Psikolojik Sermaye					
R = 0,387 Düzeltilmiş R ² = 0,147 F = 54,56 p = 0,000					
Öz Kendilik Değerlendirmesi	0,193	0,092	0,119	2,107	0,036
Bağımlı Değişken: Psikolojik Sermaye					
R = 0,119 Düzeltilmiş R ² = 0,011 F = 4,439 p = 0,036					

6.SONUÇ

Bu çalışma ile, algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet algısı, öz kendilik değerlendirmesinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışmada çalışanların; örgütsel destek algılarının psikolojik sermaye, örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye ve öz kendilik değerlendirmelerinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi sorgulanmıştır. Böyle bir çalışmanın, akademik alan ve iş hayatında araştırma uygulama yapanlarca, psikolojik sermayeyi arttıracak değişkenler üzerinde daha çok durulmasına imkan vereceği değerlendirilmektedir.

Günümüzün dinamik çevre şartlarında, çalışanların psikolojik sermayeleri, sürdürülebilir rekabet avantajı elde edilmesinde ön plana çıkmıştır. Bu kapsamda, psikolojik sermayenin iş performansına dönüşerek işletmeler için vazgeçilmez bir etkili ve verim yaratacak şekilde kullanılması söz konusudur. İş yaşamı açısından çok kritik bir öneme sahip olan psikolojik sermayenin öncülerinin tespit edilmesi de bu açıdan kritik önem taşır. Bu maksatla yapılan bu çalışmada, örgütsel desteğin, örgütsel adalet algısının ve öz kendilik değerlendirmesinin psikolojik sermayenin öncülleri olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen örgütsel desteğin psikolojik sermayeyi yordamasına ilişkin bulgu, Luthans ve arkadaşları tarafından (2008a) örgütsel desteğin, çalışanların psikolojik sermayelerini artırdığına yönelik bulgusuyla uyumludur.

Örgütsel adalet algısının psikolojik sermaye üzerinde etkili olduğu çeşitli araştırmalarla (Örn., Shahnawaz ve Jafri, 2009; Walumbwa, Hartnell ve Oke, 2010; Totawar ve Nambudiri, 2014; Miao, Zhou, Bozionelos ve Pan, 2014; Çelik vd., 2014) uyumlu olarak, yapılan bu çalışmada da, örgütsel adalet algısının psikolojik sermayeyi yordadığı tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında psikolojik sermaye üzerinde etkili olduğu değerlendirilen öz kendilik değerlendirmesinin de psikolojik sermaye üzerinde olumlu yönde sonuçlara sebep olduğu tespit edilmiş olup, elde edilen bu bulgu Luthans ve arkadaşları (2008a) ve Peterson ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan araştırma bulguları ile uyumludur.

Psikolojik sermayesi yüksek çalışanların örgütlerin başarısı açısından sahip olduğu önem dikkate alındığında, psikolojik sermaye üzerinde olumlu yönde etkisi olan örgütsel destek, örgütsel adalet ve öz kendilik değerlendirmesinin uygulayıcılar tarafından ön plana alınmasının, örgütsel vizyon, misyon ve özellikle de değerlerin belirlenmesi ve güncellenmesinde göz önüne alınmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, yapılan bu çalışmada da belirlendiği üzere, psikolojik sermaye üzerinde olumlu yönde etkisi en yüksek araştırma değişkeni olan örgütsel desteğin, yönetici ve diğer uygulayıcılar açısından birinci planda ele alınması gerekliliği dikkat çekmektedir.

Psikolojik sermayenin gelişime açık olması, kültürel bağlamın göz ardı edilmemesini gerektirmektedir. Bu nedenle gelecekte yapılacak araştırmalarda psikolojik sermayenin kültürel bağlam kapsamında ve kültürler arası uygulamalarının dikkate alınarak ele alınması yeni ufuklara yelken açılmasına yardımcı olabilecektir.

Araştırma kapsamında uygulanan anketler ile elde edilen bulgular, verilerin toplanmasında kullanılan örnekleme göre değişiklik gösterebileceğinden araştırmanın bulguları, verilerin toplandığı örneklem ile sınırlıdır. Bu nedenle farklı örneklem için modelin test edilmesi gerekmektedir. Çalışma kapsamında irdelenen değişkenler, zaman içinde değişime uğrayabileceğinden araştırmanın bulguları, uygulandığı zaman dilimi ile sınırlı kalmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler, bireylere aynı anda yöneltilen değerlendirme maddelerinden oluşmakta ve bu bağlamda bireylerin algılamalarını değerlendirmektedir. Bu nedenle sosyal beğenilirlik etkisi ve ortak yöntem varyansı olabileceği noktasından hareketle, sonuçlar değerlendirilirken bu husus dikkate alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abdollahi, F., Piri M., Azimi M., (2013). "The relationship between perceived organizational support and organizational commitment among faculty members", *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7/4, 475-479.
- Akgündüz, Y., Akdağ, G., (2014). "İşgörenlerin kişilik özelliklerinin temel benlik değerlendirmelerine ve işten ayrılma niyetlerine etkisi", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12/24, 295-318.
- Allport, G.W., (1961). *Pattern and growth in personality*. Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Ambrose, M., Seabright, M.A., Schminke, M., (2002). "Sabotage in the workplace: the role of organizational injustice", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89/1, 947-965.
- Andrisani, P., Nestel, G., (1976). "Internal-external control as contributor to an outcome of work experience", *Journal of Applied Psychology*, 61, 156-166.
- Ardichvili, A., (2011). "Invited reaction: meta-analysis of the impact of psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance", *Human Resource Development Quarterly*, 22, 153-156.
- Armeli, Eisenberger, R., Fasolo, P., Lynch, P., (1998). "Perceived organizational support and police performance: the moderating influence of socioemotional needs", *Journal of Applied Psychology*, 83, 288-297.
- Avey, J.B., Avolio, B.J., Crossley, C.D., Luthans, F., (2009). "Psychological ownership: theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes", *Journal of Organizational Behavior*, 30, 173-191.
- Avey, J.B., Luthans, F., Jensen, S.M., (2009a). "Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover", *Human Resource Management*, 48/5, 677-693.
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R. M., 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., Reichard, R.J., Luthans, F., Mhatre, K.H., (2011). "Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance", *Human Resource Development Quarterly*, 22/2, 127-152.
- Aytaç, S., (2001). "Örgütsel davranış açısından kişiliğin önemi", *İş gücü, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3/1, 96.
- Bandura, A., (1982). "Self-efficacy mechanism in human agency", *American Psychologist*, 37/2, 122-147.
- Bandura, A., Locke, E.A., (2003). "Negative self-efficacy and goal effects revisited", *Journal of Applied Psychology*, 88/1, 87-99.
- Barling, J., Phillips, M., (1993). "Interactional, formal and distributive justice in the workplace: an exploratory study", *Journal of Psychology*, 127/6, 649-656.
- Barrick, M.R., Mount, M.K., (1991). "The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis", *Personnel Psychology*, 44/1, 1-26.
- Beal, L., Stavros, J.M., Cole, M., (2013). "Effect of psychological capital and resistance to change on organizational citizenship behavior", *SA Journal of Industrial Psychology*, 39/2, 1-11.
- Beugre, C.D., Baron, R.A., (2001). "Perceptions of systemic justice: the effects of distributive, procedural, and interactional justice", *Journal of Applied Social Psychology*, 31/2, 324-339.
- Bies, R.J., Moag, J.F., (1986). Interactional justice: communication criteria of fairness. R.J. Lewicki, B.H. Sheppard, M. Bazerman (Der.), *Research on negotiations in organization: 43-55. JAI Press, Greenwich, CT.*
- Bies, R.J., Shapiro, D.L., (1988). "Voice and justification: their influence on procedural fairness judgments", *The Academy of Management Journal*, 31/3, 676-685.
- Blau, P.M., (1964). *Exchange and power in social life*, Wiley, New York.
- Bolger, N., Schilling, E.A., (1991). "Personality and the problems of everyday life: the role of neuroticism in exposure and reactivity to daily stressors", *Journal of Personality*, 59/3, 355-386.
- Bono, J.E., Judge, T.A., (2003). "Core self-evaluations: a review of the trait and its role in job satisfaction and job performance", *European Journal of Personality*, 17, 5-18.

- Bowling, N.A., Wang, Q., Li, H.Y., (2012). "The moderating effect of core self-evaluations on the relationships between job attitudes and organisational citizenship behavior", *Applied Psychology: An International Review*, 61/1, 97-113.
- Brandt, T., Gomes, J.F.S., Boyanova, D., (2011). "Personality and psychological capital as indicators of future job success?", *Nordic Journal of Business (LTA)*, 3, 263-289.
- Bruck, C.S., Allen, T.D., (2003). "The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type a behavior, and work-family conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457-472.
- Byrne, Z., Hochwarter, W.A., (2008). "Perceived organizational support and performance: relationships across levels of organizational cynicism", *Journal of Managerial Psychology*, 23, 54-72.
- Chen, G., (2012). "Evaluating the core: critical assessment of core self-evaluations theory", *Journal of Organizational Behavior*, 33, 153-160.
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K.M., Sucharski, I.L., Aselage, J., (2009). "Perceived organizational support and extra-role performance: which leads to which?," *Journal of Social Psychology*, 149, 119-124.
- Christensen, M.V., Kessing, L.V., (2006). "Do personality traits predict first onset in depressive and bipolar disorder?", *Nordic Journal of Psychiatry*, 60/2, 79-88.
- Chuebang, P., Baotham, S. (2011). "Voluntary turnover intentions: effects on perceived organizational support and organizational commitment of thai employees in Rajabhat Universities", *Review of Business Research*, 11/3, 1-12.
- Cohen-Charash, Y., Spector, P.E., (2001). "The role of justice in organizations: a meta-analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Colman, A.C., (2001). Dictionary of psychology. Oxford University Press, Oxford.
- Colquitt, J.A.,(2001). "On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure", *Journal of Applied Psychology*, 86/3, 386-400.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O., 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., 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.
- R.M, Steers., L.W, Porter., G.A, Bigley (Der.), *Motivation and leadership at work*: 72-83, McGraw-Hill, NewYork.
- Cropanzano, R., Greenberg, J., (1997). "Progress in organizational justice: tunneling through the maze", C.L. Cooper , I.T. Robertson (Der.), *International review of industrial and organizational psychology*, 317-372. John Wiley & Sons, London.
- Cropanzano, R., Mitchell, M.S., (2005). "Social exchange theory: an interdisciplinary review", *Journal of Management*, 31, 874-900.
- Çelik, M., Turunç, Ö., Bilgin, N., (2014). "Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisi: çalışanların iyilik halinin düzenleyici rolü", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16/4, 559-585.
- Çetin, F., (2011a). "The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: a public sample in Turkey", *European Journal of Social Sciences*, 21/3, 373-380.
- Çetin, F., Basım, H.N., (2012). "Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması", *TODAİE AMME İdaresi Dergisi*, 45/1, 121-137.
- Çetin, F., Basım, H.N., (2013). "Örgütte bireysel farklılıklar, kişilik, değerler", Ü. Sığırı, S. Gürbüz (Der.), *Örgütsel davranış*, 94-135. Beta Yayınları, İstanbul.
- Çetin, F., Hazır, K., Basım, H.N., (2013). "Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: kontrol odağının aracılık rolü", *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31/1, 31-52.
- Çetin, F., Şeşen, H., Basım, H.N., (2013). "Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: kamu sektöründe bir araştırma", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13/3, 95-108.

- Çetin, F., Turgut, H., Sözen, H.C., (2015). "Öznel iyi oluşun yordanmasında sabit kişilik örüntüsü: psikolojik sermayenin aracılık rolü", *Türk Psikoloji Dergisi*, 30/76, 68-75.
- Dawley, D., Houghton, J., Bucklew, N., (2010). "Perceived organizational support and turnover intention: the mediating effects of personal sacrifice and job fit", *The Journal of Social Psychology*, 150/3, 238-257.
- Dormann, C., Fay, D., Zapf, D., Frese, M., (2006). "A state-trait analysis of job satisfaction: on the effect of core self-evaluations", *Applied Psychology: An International Review*, 55/1, 27-51.
- Dubrin, A., (1994). "Applying psychology: individual and organizational effectiveness", Prentice Hall, New Jersey.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D., Rhoades, L. (2001). "Reciprocation of perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, 86/1, 42-51.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., Lynch, P.D., (1997). "Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 82, 812-820.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., Davis-Lamastro, V., (1990). "Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation", *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D., (1986). "Perceived supervisor support", *Journal of Applied Psychology*, 71/3, 500-507.
- Eisenberger, R., Neves, P., (2012). "Management communication and employee performance: the contribution of perceived organizational support", *Human Performance*, 25/5, 452-464.
- Eser, G., (2011). "Güven eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, XXX/I: 365-376.
- Feshbach, S., Weiner, B., (1991). *Personality*, C. Heath and Company, Maryland.
- Folger, R., (1998). "Fairness as a moral virtue", M. Schminke (Der.), *Managerial ethics: moral management of people and processes: 13-34*, Lawrence Erlbaum, New Jersey.
- Folger, R., Cropanzano., (1998). *Organizational justice and human resource management*. Sage Publications Inc, London.
- Folger, R. , Konovsky, M.A., (1989). "Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions", *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- Fraenkel, J.R , Wallen, N.E., (2000). "How to design and evaluate research in education", McGraw-Hill, New York.
- Fredrickson, B.L., (2001). "The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions", *American Psychologist*, 56/3, 218-226.
- Fredrickson, B.L., (2004). "The broaden-and-build theory of positive emotions", *Philosophical Transactions of the Royal Society of London, Series B: Biological Sciences*, 359, 1367-1377.
- Fredrickson, B.L., Tugade, M.M., Waugh, C.E., Larkin, G.R., (2003). "What good are positive emotions in crises? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th 2001", *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 365-376.
- Friedman, H.S., Schustack, M.W., (2010). *Personality: classic theories and modern research*, 5th Ed, Pearson Education, Canada.
- George, J., Jones, G., (2005). "Understanding and managing organizational behavior", New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- George, J.M., Reed, T.F., Ballard, K.A., Colin, I., Fielding, I., (1993). "Contact with AIDS patients as a source of work-related distress: effects of organizational and social support", , 36, 157-171.
- Gillet, N., Gagné, M., Sauvagere, S., Fouquereau, E., (2013). "The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intentions", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22/4, 450-460.
- Grant, A.M. , Wrzesniewski, A., (2010). "I won't let you down . . . or will I? Core self-evaluations, other-orientation, anticipated guilt and gratitude, and job performance", *Journal of Applied Psychology*, 95/1, 108-121.
- Greenberg, J., (1987). "A taxonomy of organizational justice theories", *The Academy of Management Review*, 12/1, 9-22.

- Greenberg, J., (1990). "Organizational justice: yesterday, today and tomorrow", *Journal of Management*, 16/2, 399-432.
- Greenberg, J., (1999). *Managing behavior in organizations*, 2nd Ed, Prentice Hall, New Jersey.
- Greenberg, J., Colquitt, J.A., (2005). *Handbook of organizational justice*, Lawrence Erlbaum, New Jersey.
- Gutierrez, A., Candela, L., Carver, L., (2012). "The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty", *Journal of Advanced Nursing*, 68/7. 1601-1614.
- Harter, S., (1990). *Causes, correlates, and the functional role of global self-worth: a life span perspective*. R.J. Sternberg, J.Jr. Kolligan (Der.), *Competence considered: 67-97*, Yale University Press, New Haven.
- Hirschi, A., (2011). "Vocational identity as a mediator of the relationship between core self- evaluations and life and job satisfaction", *Applied Psychology: An International Review*, 60/4, 622-644.
- Hobfoll, S.E., (2002). "Social and psychological resources and adaptation", *Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- Irving, P.G., Coleman, D.F., Bobocel, D.R., (2005). "The moderating effect of negative affectivity in the procedural justice-job satisfaction relation", *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37/1, 20-32.
- Judge, T.A. , Bono, J., (2001). "Relationship of core self evaluations traits-self esteem, generalized self efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: a meta analysis", *Journal of Applied Psychology*, 86/1, 80-92.
- Judge, T.A., Bono, J.E., Locke, E.A., (2000). "Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics", *Journal of Applied Psychology*, 85/2, 237-249.
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., (1998). "The power of being positive: the relationship between positive self-concept and job performance", *Human Performance*, 11, 167-187.
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E. , Thoresen, C.J., (2003). "The core self-evaluations scale: development of a measure", *Personnal Psychology*, 56, 303-331.
- Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C., Barrick, M.R., (1999). "The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span", *Personnel Psychology*, 52/3, 621-652.
- Judge, T.A., Jackson, C.L., Shaw, J.C., Scott, B.A. , Rich, B.L., (2007). "Self-efficacy and work-related performance: the integral role of individual differences", *Journal of Applied Psychology*, 92/1, 107-127.
- Judge, T.A., Locke, E.A. , Durham, C.C., (1997). "The dispositional causes of job satisfaction: a core evaluations approach", *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E. , Patton, G.K., (2001). "The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review", *Psychological Bulletin*, 127/3, 376-407.
- Kammeyer-Mueller, J.D., Judge, T.A., Scott, B.A., (2009). "The role of core self- evaluations in the coping process", *Journal of Applied Psychology*, 94: 177-195.
- Keleş, H.N., (2011). "Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3/2: 343-350.
- Kittinger, J.D., Walker, A.G., Cope, J.G., Wuensch, K.L., (2009). "The relationship between core self-evaluations and affective commitment", *Institute of Behavioral and Applied Management*, 68-92.
- Låstad, L., Berntson, E. Näswall, K. , Sverke, M., (2013). "Do core self-evaluations and coping style influence the perception of job insecurity", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23/5, 680-692.
- Leventhal, G.S., (1980). What should be done with equity theory? K.J. Gergen, M.S. Greenberg, R.H. Willis (Der.), *Social change: advances in theory and research: 27-55. Plenum*, New York:.
- Liden, R.C., Sparrowe, R.T., Wayne, S.J., (1997). *Leader member exchange theory: the past and potential for the future*. G.R. Ferris (Der.), *Research in personnel and human resource management: 47-119. JAI*, Greenwich, Connecticut.
- Liebert, M.L., Spiegler, M.D., (1990). *Personality strategies and issues*. Brooks/Cole Publishing Company, California.

- Locke, E.A., McClelland, K., Knight, D., (1996). "Self-esteem and work", *International Review of Industrial Organizational Psychology*, 11, 1-32.
- 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., (2010). *Organizational behavior: an evidence-based approach*, 12th Ed. McGraw-Hill, New York.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M., Combs, G.M., (2006). "Psychological capital development: toward a micro-intervention", *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Peterson, S.J., (2010). "Performance impact of positive psychological capital", *Human Resource Development Quarterly*, 21/1, 41- 67.
- Luthans, F., Avey, J.B., Patera, J.L., (2008). "Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital", *Academy of Management Learning & Education*, 7/2, 209-221.
- Luthans, F., Avolio, B.J., (2009). "The point of positive organizational behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291-307.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M., (2007). "Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction", *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., Li, W., (2005). "The psychological capital of Chinese workers: exploring the relationship with performance", *Management and Organization Review*, 1/2, 249-271.
- Luthans, F., Luthans, K.W., Luthans, B.C., (2004). "Positive psychological capital: beyond human and social capital", *Business Horizons*, 47/1, 45-50.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J., Avey, J.B., (2008a). "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship", *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C.M., (2004). "Human, social, and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage", *Organizational Dynamics*, 33/2, 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C.M., (2007). "Emerging positive organizational behavior", *Journal of Management*, 33/3, 321-349.
- Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J., (2007a). *Psychological capital: developing the human competitive edge*, UK: Oxford University Press, Oxford.
- Mahmood, S., Attiq, S., Azam, R.I., (2014). "Motivational needs, core-self-evaluations and their link with job satisfaction: evidence from telecom sector of Pakistan", *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8, Nol.1, 149-169.
- Masterson, S.S., Lewis, K., Goldman, B.M., 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, Nol.4, 738-748.
- McCrae, R.R., John, O.P., (1992). "An introduction to the five factor model and its applications", *Journal of Personality*, 60, 175-215.
- McMurray, A.J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J.C., Islam, M.M., (2010). "Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization", *Leadership & Organization Development Journal*, 31/5, 436-457.
- Mehrotra, S., Chaddha, U., (2013). "A co-relational study of protective factors, resilience and self-esteem in pre medical dropouts", *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 2, Nol.9, 103-106.
- Miao, R., Zhou, W., Bozionelos, N., Pan, J., (2014). "High-performance work systems, psychological capital and employee attitudes: a Chinese study", *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1207-1212.
- Mischel, W., (1993). *Introduction to personality*, 5th Ed. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers, Florida.

- Morris, M.L., Messal, C.B., Meriac, J.P., (2013). "Core self-evaluation and goal orientation: understanding work stress", *Human Resource Development Quarterly*, 24/1, 35-62.
- Mount, M.K., Barrick, M.R., Scullen, S.M., Rounds, J., (2005). "Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types", *Personal Psychology*, 58, 447-478.
- Nelson, D., Quick, J.C., (2000). *Organizational behavior: foundations, realities and challenges*, 3rd Ed. Mason, OH: South Western Publishing.
- Newman, A., Üçbaşaran, D., Zhu, F., Hirst, G., (2014). "Psychological capital: a review and synthesis", *Journal of Organizational Behavior*, 35, 120-138.
- Nitesh, S., Nandakumar, V.M., Asok, K.S., (2013). "Role of pay as perceived organizational support contributes to employee's organizational commitment. *Advances in Management*, 6/8, 52-54.
- Noruzi, A., Shateri, K., Rezazadeh, A., Hatam, L., (2011). "Investigation the relationship between organizational justice, and organizational citizenship behavior: the mediating role of perceived organizational support", *Indian Journal of Science and Technology*, 4/7, 842-847.
- Özdevecioğlu, M., (2003). "Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma", *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18/2, 113-130.
- Özmen, Ö.N.T., Arbak, Y., Özer, P.S., (2007). "Adalet verilen değer adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma", *Ege Akademik Bakış*, 7/1, 17-33.
- Özsoy, E., Yıldız, G., (2013). "Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: bir literatür taraması", *İşletme Bilimi Dergisi*, 1, No:2, 1-12.
- Passer, M.W., Smith, R.E., (2003). *The science of mind and behavior*, 2nd Ed. McGraw-Hill, New York.
- Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., Zhang, Z., (2011). "Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach", *Personnel Psychology*, 64, 427-450.
- Qadeer, F., Jaffery, H., (2014). "Mediation of psychological capital between organizational climate and organizational citizenship behavior", *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8/2, 453-470.
- Raykov, T., Marcoulides, G.A., (2006). *A first course in structural equation modeling*, Lawrence Erlbaum, New Jersey.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., (2002). "Perceived organizational support: a review of the literature", *Journal of Applied Psychology*, 87/4, 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., Armeli, S., (2001). "Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Rotter, J.B., (1966). "Generalized expectancies for internal and external control of reinforcement", *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Rotter, J.B. (1990). "Internal versus external control of reinforcement: a case history of a variable", *American Psychologist*, 45, 489-493.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., (2004). "Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study", *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Sekaran, U., (2003). *Research methods for business: a skill-building approach*, John Wiley & Sons, New York.
- Settoon, R.P., Bennett, N., Liden, R.C., (1996). "Social exchange in organizations: perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity", *Journal of Applied Psychology*, 81/3, 219-227.
- Shabir, M., Abrar, M., Baig, S.A., Javed, M., (2014). "The contribution of workplace incivility and psychological capital toward job stress", *International Journal of Human Resource Studies*, 4/2, 1-17.
- Shahnawaz, M.G., Jafri, M.H., (2009). "Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behavior", *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78-84.
- Shore, L.M., Shore, T.H., (1995). Perceived organizational support and organizational justice. R. Cropanzano, K.M. Kacmar (Der.), *Organizational politics, justice, and support: managing social climate at work*: 149-164. Quorum Press, Westport.

- Shore, L.M., Coyle-Shapiro, J.A.M., Chen, X.P., Tetrick, L.E., (2009). "Social exchange in work settings: content, process, and mixed models", *Management and Organization Review*, 5/3, 289-302.
- Skarlicki, D.P., Folger, R., (2003). "Human resource management review special issue: fairness and human resources management", *Human Resource Management Review*, 23/1, 1-5.
- Solmuş, T., (2004). "İş yaşamı, denetim odağı ve beş faktörlük kişilik modeli", *Türk Psikoloji Bülteni*, No:10, 196-205.
- Soysal, A., (2008). "Çalışma yaşamında kişilik tipleri: bir literatür taraması", *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak /sı: 4-19.
- Stajkovic, A.D., Luthans,F., (1998). "Self-efficacy and work-related task performance: a meta-analysis", *Psychological Bulletin*, 124/2, 240-261.
- Strauser, D.R., Ketz, K., Keim, J., (2002). "The Relationship between self-efficacy, locus of control and work personality", *Journal of Rehabilitation*, 68, 20-26.
- Stumpp, T., Hülshager, U.R., Muck, P.M. , Maier, G.W., (2009). "Expanding the link between core self-evaluations and affective job attitudes", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18/2, 148-166.
- Şeşen, H., (2010). "Öncülleri ve sonuçları ile örgüt içi girişimcilik: Türk savunma sanayinde bir araştırma", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şimşek, Ö.F., (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş*, Ekinoks Yayınları, Ankara.
- Şimşek M.Ş., Akgemci, T. , Çelik, A., (2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tellegen, A., Lykken, D.T., Bouchard, T.J., (1988). "Personality similarity in twins reared apart and together", *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1031-1039.
- Totawar, A.K., Nambudiri, R., (2014). "How does organizational justice influence job satisfaction and organizational commitment?" Explaining with psychological capital. Vikalpa: *The Journal for Decision Makers*, 39/2, 83-97.
- Treadway, D.C., Hochwarter, W.A., Ferris, G.R., Kacmar, C.J., Douglas, C., Ammeter, A.P., (2004). "Leader political skill and employee reactions", *The Leadership Quarterly*, 15, 493-513.
- Tsaousis, L., Karademas, E., Kalatzi, D., (2012). "The role of core self-evaluations in the relationship between religious involvement and subjective well-being: a moderated mediation model", *Mental Health, Religion and Culture*, 16/2, 138-154.
- Tugade, M.M., Fredrickson, B.L., (2004). "Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences", *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 320-333.
- Tüzün, İ.K., Çetin, F., Basım, H.N., (2014). "The role of psychological capital and supportive organizational practices in the turnover process", *METU Studies in Development*, 41/2, 85-103.
- Tüzün, İ.K., Kalemci, R., (2012). "Organizational and supervisory support in relation to employee turnover intentions", *Journal of Managerial Psychology*, 27/5, 518-534.
- Vazquez, C., Hervas, G., Rahona, J.J., Gomez, D., (2009). "Psychological well-being and health: contributions of positive psychology", *Annuary of Clinical and Health Psychology (APCS)*, 5, 15-27.
- Vecchio, R.P., (1988). *Organizational behavior*, The Dryden Press, New York.
- Walumbwa, F.O., Hartnell, C.A., 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.O., Luthans, F., Avey, J.B., Oke, A., (2011). "Authentically leading groups: the mediating role of collective psychological capital and trust", *Journal of Organizational Behavior*, 32, 4-24.
- Watson, D., (2000). *Mood and temperament*, Guilford, New York.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., Liden, R.C., (1997). "Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective", *Academy of Management Journal*, 40/1, 82-111.

- Wayne, S.J., Shore, L.M., Bommer, W.H., Tetrick, L.E., (2002). "The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange", *Journal of Applied Psychology*, 87, 590-598.
- Weiss, H.M., Suckow, K., Cropanzano, R., (1999). "Effects of justice conditions on discrete emotions", *Journal of Applied Psychology*, 84, 786-794.
- Wright, T.A., Cropanzano, R., (2004). "The role of psychological well-being in job performance", *Organizational Dynamics*, 33, 338-351.
- Yoon, J., Thye, S., (2002). "A dual process model of organizational commitment: job satisfaction and organizational support", *Work & Occupations*, 29/1, 97-124.
- Youssef, C.M., Luthans, F., (2007). "Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience", *Journal of Management*, 33/5, 774- 800.
- Youssef, C.M., Luthans, F., (2009). An integrated model of psychological capital in the workplace. A. Linley (Der.), *Handbook of positive psychology and work: 231-243, Oxford University Press, New York.*
- Yüksel, İ., (2006). "Örgütsel destek algısı, belirleyicilerinin işten ayrılma eğilimi ile ilişkisi", *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 35/1, 7-32.