T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYEYE ETKİSİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

SEMİH SELÇUK POLAT

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Sahra SAYĞAN TUNÇAY

KASTAMONU 2021

T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYEYE ETKİSİ

SEMİH SELÇUK POLAT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DR. ÖĞR. ÜYESİ SAHRA SAYĞAN TUNÇAY

2021
KASTAMONU

TEZ ONAYI

Semih Selçuk POLAT tarafından hazırlanan "**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYEYE ETKİSİ**" adlı tez çalışmasının savunma sınavı **07.10.2021** tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **İŞLETME Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Danışman	Dr. Öğr. Üyesi Sahra SAYĞAN TUNÇAY Kastamonu Üniversitesi	.....
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul ÇAVDAR Kastamonu Üniversitesi	.....
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Ülkühan Bike ESEN Çankırı Karatekin Üniversitesi	.....

Jüri üyeleri tarafından kabul edilmiş olan bu tez Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunca onanmıştır.

Enstitü Müdürü Doç. Dr. İbrahim YENEN .....

TAAHHÜTNAME

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu; ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını, bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini bildirir ve taahhüt ederim.

SEMİH SELÇUK POLAT

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYEYE ETKİSİ

SEMİH SELÇUK POLAT

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

DANIŞMAN:DR. ÖĞR. ÜYESİ SAHRA SAYĞAN TUNÇAY

Örgütün, hedeflerine ulaşabilmesi ve verimliliğini arttırabilmesi için çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin geliştirilmesi önem taşımaktadır. Bazı araştırmalarda, bunun birincil öncüllerinden birinin, çalışanın algılanan örgütsel desteğinin arttırılması olduğu ifade edilmektedir. Bu çalışmanın amacı, algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermayeye etkisini incelemektir. Araştırmanın evrenini Türkiye'deki kamu üniversitelerinde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak için anket kullanılmış ve verilerin analizi için SPSS 23.0 istatistik programından yararlanılmıştır. Hipotezlerin desteklenip desteklenmediğini test edebilmek için yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermayeyi anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulgulanmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları (öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık) açısından bakıldığında ise algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermayenin bu alt boyutlarını, anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Hem yerli hem de yabancı yazın taramasında, algılanan örgütsel destek ile pozitif psikolojik sermaye kavramlarını birlikte inceleyen sınırlı sayıda çalışılmaya ulaşılmış olmakla birlikte, bu kavramlar arasındaki ilişkiyi akademisyenler üzerinden inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma iki kavram arasındaki ilişkiyi akademisyenler üzerinden incelemek isteyen araştırmacılara kaynak niteliği taşıyabilir. Bu kapsamda, bu araştırmanın pozitif psikolojik sermaye ile algılanan örgütsel destek yazınlarına katkı sunabileceği düşünülmektedir.

ANAHTAR KELİMELER: Algılanan örgütsel destek, pozitif psikolojik sermaye.

2021, 96 Sayfa

ABSTRACT

MSC THESIS

THE EFFECT OF PERCEİVED ORGANİZATİONAL SUPPORT ON POSİTİVE PSYCHOLOGİCAL CAPİTAL

SEMİH SELÇUK POLAT

KASTAMONU UNIVERSITY INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCE DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

SUPERVISOR: ASSIST. PROF. DR. SAHRA SAYĞAN TUNÇAY

It is important to develop employees' positive psychological capital for organization to achieve its goals and increase its productivity. In some studies, it is stated that one of the primary determiners of this is to increase the perceived organizational support of the employee. The purpose of this study is to examine the effect of perceived organizational support on positive psychological capital. The universe of the research is consisted of academicians working in public universities in Turkey. In the research, survey was used to collect data and SPSS 23.0 statistical program was used for data analysis. Correlation and regression analyses to test whether hypotheses are supported. At the end of the relevant analyses, it has been found that perceived organizational support affects positive psychological capital in a meaningful and positive way. In terms of the sub-dimensions of positive psychological capital (self-sufficiency, optimism, hope and psychological resilience), it has been determined that perceived organizational support affects these sub-dimensions of positive psychological capital in a meaningful and positive way. Although a limited number of studies have been obtained examining the concepts of perceived organizational support and positive psychological capital together in both domestic and foreign literature review, no study has been found that examines the relationship between these concepts on academicians. This research may be a source for researchers who want to study the relationship between the two concepts on academicians. In this context, it is thought that this research may ensure a contribution to the literatures of these two concepts (perceived organizational support and positive psychological capital).

KEYWORDS: Perceived organizational support, positive psychological capital.

2021, 96 Page

TEŞEKKÜR

Bu tezin hazırlanmasında değerli bilgi ve deneyimlerini cömert bir şekilde benimle paylaşan, bitmek bilmeyen sorularıma sabır, ilgi ve içtenlikle yanıt veren ve kendisini rol model aldığım danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Sahra SAYĞAN TUNÇAY'a, tez çalışmam sırasında kendilerine vakit ayıramadığım halde benden desteklerini esirgemeyen sevgi dolu fedakâr eşim Fatma POLAT ve aslan oğlum Mehmet Ali POLAT'a teşekkürlerimi sunarım.

SEMİH SELÇUK POLAT

Kastamonu, 2021

İÇİNDEKİLER

Sayfa

TEZ ONAYI ..... **iii**
TAAHHÜTNAME ..... **iv**
ÖZET ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
TEŞEKKÜR ..... **vii**
İÇİNDEKİLER ..... **viii**
ŞEKİLLER DİZİNİ ..... **x**
TABLOLAR DİZİNİ ..... **xi**
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ ..... **xii**
1. GİRİŞ **13**
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE **16**
2.1 Algılanan Örgütsel Destek 16
2.1.1 Algılanan Örgütsel Desteğin Tanımı 16
2.1.2 Algılanan Örgütsel Destek Teorileri 16
2.1.2.1 Karşılıklı Kişilik Teorisi 20
2.1.2.2 Örgütsel Destek Teorisi 20
2.1.2.3 Sosyal Mübadele Teorisi 20
2.1.2.4 Erg Teorisi 22
2.1.2.5 Lider-Üye Etkileşimi Teorisi 22
2.1.3 Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Öncülleri 23
2.1.3.1 Örgütsel Adalet 24
2.1.3.1.1 Dağıtımsal Adalet 24
2.1.3.1.2 İşlemsel Adalet 25
2.1.3.1.3 Etkileşim Adaleti 26
2.1.3.2 Yönetici Yardımı 26
2.1.3.3 İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları 26
2.1.3.4 Kişisel ve Demografik Özellikler 27
2.2 Pozitif Psikolojik Sermaye 28
2.2.1 Pozitif Psikolojinin Tanımı 30
2.2.2 Pozitif Psikolojik Sermayenin Tanımı 30
2.2.3 Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları 31
2.2.3.1 Öz-Yeterlilik 36
2.2.3.2 İyimserlik 36
2.2.3.3 Umut 38
2.2.3.4 Psikolojik Dayanıklılık 39
3. YÖNTEM **41**
3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi 43
3.2 Araştırmanın Kısıtları 43
3.3 Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklemi 44
3.4 Veri Toplama Aracı ve Yöntem 45
3.5 Araştırmanın Hipotezleri 45
3.5.1 Örgütsel Destek Algısının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkileri 47
3.6 Araştırmanın Modeli 47
4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI **56**

4.1 Demografik Bulgular 56
4.2 Faktör Analizi 57
4.2.1 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Faktör Analizi 58
4.2.2 Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Analizi 59
4.3 Güvenilirlik Analizi 61
4.4 Normallik Analizi 62
4.5 Korelasyon Analizi 63
4.6 Regresyon Analizi 64
5. SONUÇ 68
6. ÖNERİLER 68
KAYNAKLAR 73
EKLER 93
EK A : Anket Formu 94

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 2.1. Psikolojik Sermaye ile Boyutlarının Diğer Pozitif Boyutlarla Olan Etkileşimi 33
Şekil 2.2. Sermaye Çeşitleri 35
Şekil 3.1. Yazar tarafından yazın taraması sonucu oluşturulmuştur 50
Şekil 3.2. Araştırmanın Modeli 55

TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 3.1. Kesikli ve Sürekli Verilerde Örneklem Büyüklükleri 45
Tablo 4.1. Katılımcıların demografik bilgileri 56
Tablo 4.2. KMO ve Bartlett testi 58
Tablo 4.3. Algılanan örgütsel destek ölçeği faktör analizi bulguları 59
Tablo 4.4. KMO ve Bartlett testi 59
Tablo 4.5. Pozitif psikolojik sermaye faktör analizi bulguları 60
Tablo 4.6. AÖD ve PPS ölçekleri güvenilirlik analizleri 61
Tablo 4.7. Normal dağılım testi çarpıklık ve basıklık değeri bulguları 62
Tablo 4.8. Korelasyon analizi bulguları 63
Tablo 4.9. AÖD destek ile PPS alt boyutları arasındaki korelasyon analizi bulguları 64
Tablo 4.10. AÖD ve PPS arasındaki etkinin ölçülmesi için yapılan regresyon analizi bulguları 65
Tablo 4.11. AÖD ve PPS'nin alt boyutları arasındaki etkinin ölçülmesi için yapılan regresyon analizi bulguları 66

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar

AÖD	**:** Algılanan Örgütsel Destek
İYİ	**:** İyimserlik
KMO	**:** Kaiser-Mayer-Olkin
İYİ	**:** İyimserlik
ÖZYET	**:** Öz-yeterlilik
PD	**:** Psikolojik Dayanıklılık
PPS	**:** Pozitif Psikolojik Sermaye
SPSS	**:** Sosyal bilimler İçin İstatistik Programı
UMUT	**:** Umut
Vd.	**:** Ve Diğerleri

1. GİRİŞ

Birey, yaşamı boyunca doğrudan veya dolaylı olarak diğer bireylerin desteğine ihtiyaç duyar. Desteklendiği müddetçe de doğası gereği kendini rahat, memnun ve huzurlu bir ruh halinde bulur. Sadece özel yaşamında değil, iş yaşamında da desteğe ihtiyaç duyan birey, geçimini sağlayabilmek adına yaşamının önemli bir kısmını geçirdiği işyerinde veya iş alanında içinde bulunduğu örgütten destek beklemeye devam eder (Giray ve Şahin, 2015, s. 2). Bu yüzden algılanan örgütsel destek kavramı önemlidir. Günümüzde ise örgütler, çalışanlarının memnuniyetlerini ve ruhsal hallerini iyileştirerek örgüt hedeflerine ulaşabilmeleri için geleneksel sermaye türleri dışında farklı sermaye türlerine ihtiyaç duymaktadırlar. Bu yeni sermaye türlerinden biri de yazında son yıllarda kendine yer bulmaya başlayan pozitif psikolojik sermayedir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004, s. 45). Yazındaki sınırlı sayıda araştırmada (Aslan, 2020; Mert ve Şen, 2019; Lin, 2013; Sihag ve Sarigwal, 2015; Quingshan, Xuansheng, Le, ve Hua 2014), algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermayeye en önemli etkisinin, örgütsel destek algısının, kişilerin pozitif psikolojik sermayelerini arttırabileceği olduğuna yönelik kuramsal ifadeler yer almaktadır. Bu yüzden örgütünden gerekli desteği elde ettiğini algılayan çalışanın, pozitif psikolojik sermayesinde artış söz konusu olabilir (Cömert ve Yürür, 2017, s. 18).

Çalışanlara, örgütsel verimliliğe katkı ve rekabette üstünlük sağlaması amacıyla ilgi gösterilmesi, pozitif psikolojik sermayenin önemini günden güne arttırmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, bireyin iş yaşamında başarılı olması, verimliliğinin ve memnuniyetinin arttırılarak ruhsal halinin olumlu seyretmesi ile yakından ilişkilidir. Örgütsel desteği algılayan bireyde, örgütünün başarılı olması için yardımcı olma sorumluluğu gelişir. Örgüt ve birey arasındaki bu ilişkide bireyin algıladığı örgütsel destek oranında, pozitif psikolojik sermayeleri de gelişme gösterebilir. Bu gelişme hem örgüte ve hem de bireye iş verimliliği gibi pozitif örgütsel davranışlar şeklinde geri döner. Buradan da anlaşıldığı üzere bu iki kavramın birlikte incelenmesi, örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi ve bireyin psikolojik sermayesinin geliştirilebilmesi açısından araştırmacılar için önem arz etmektedir (Cömert ve Yürür, 2017, s. 18).

Algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermayeye olan etkisinin araştırıldığı bu araştırmada, Türkiye'de devlet üniversitelerindeki akademik personel üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmadaki örnekleme "algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermayeye etkisi nedir?" sorusu sormaya yönelik ölçekler yöneltilmiş ve bu soruya yanıt aranmaya çalışılmıştır. Yerli ve yabancı yazında söz konusu iki kavramın çoğunlukla birbirlerinden bağımsız olarak incelendiği görülmüş olmakla birlikte, bu kavramların birlikte incelendiği araştırma sayısının çok sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Mevcut araştırmaların ise farklı örneklemlerde araştırıldıkları ve bu iki kavram arasındaki ilişkiyi, akademisyenler üzerinde inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamış olması da bu çalışmasının bir diğer önemini oluşturmaktadır.

Bu araştırmada algılanan örgütsel desteği ölçmek için ilk olarak Eisenberger vd. (1986)'nin oluşturduğu 36 maddelik ölçek, Stassen ve Ursel (2009)'in yaptığı geçerleme çalışmaları ile 10 maddeye indirilmiş, daha sonrasında Turunç ve Çelik (2010)'in Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasıyla oluşturulan algılanan örgütsel destek ölçeğinin son hali kullanılmıştır. Pozitif psikolojik sermayeyi ölçmek için ise Luthans vd. (2007)'nin oluşturduğu öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik sermaye boyutlarından oluşan 24 maddelik ölçek daha sonra, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarından sonra araştırmamızda pozitif psikolojik sermayeyi ölçümlemek üzere kullanılmıştır. Devlet üniversitelerindeki akademik personel üzerinde yapılan ve akademisyenlerin örgütsel destek algılarının, pozitif psikolojik sermayeleri üzerindeki etkisinin incelendiği bu çalışmanın, araştırmada kullanılan ölçekler açısından da önem taşıdığı düşünülmektedir. Bunun nedeni, bu iki ölçeğin ilk defa bu tez çalışmasında bir arada kullanılmış olmasıdır. Bu kapsamda bu tez çalışmasının, algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermayeyle olan ilişkisini araştırmak isteyen araştırmacılara, kuramsal destek verebilmesi açısından kaynak niteliği taşıyabilme özelliğine sahip olması noktasında da önem arz ettiği söylenebilir.

Çalışmanın kavramsal kısmında ilk olarak algılanan örgütsel destek kavramını oluşturan algılama, örgüt ve örgütsel destek kavramlarına değinilmiştir. Sonrasında algılanan örgütsel desteğin tarihsel gelişim sürecine, özelliklerine ve algılanan örgütsel destek teorilerine değinilmiştir. Kavramsal kısmın ikinci bölümünde pozitif psikoloji,

pozitif psikolojiyi oluşturan pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış kavramları ile pozitif psikolojik sermayenin tanımları yapılmıştır. Daha sonra pozitif psikolojik sermayenin tarihsel gelişimine ve son olarak pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutları açıklanmıştır. Algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermayeye etkisinin araştırıldığı bu araştırmanın hipotezlerini oluşturabilmek için "algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermayeye etkisi" ile ilgili yerli yabancı yazında ayrıntılı yazın taraması yapılmıştır. Bu çalışmada tanımsal istatistik analizleri, faktör analizi, güvenilirlik ve normallik analizleri yapılmıştır. Güvenilirlik katsayıları ve hipotezlerin desteklenip desteklenmediğini test edebilmek için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Söz konusu analizler SPSS 23.0 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu tez çalışmasının amacı, algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermayeye etkisini araştırmaktır. "Kavramsal Çerçeve" başlığı altında tezin değişkenleri olan "algılanan örgütsel destek" ve "pozitif psikolojik sermaye" kavramları ayrıntılı olarak anlatılmaktadır.

2.1 Algılanan Örgütsel Destek

Bu başlık altında algılanan örgütsel destek kavramının tanımına, algılanan örgütsel destek teorilerine ve algılanan örgütsel desteğin öncüllerine değinilmiştir.

2.1.1 Algılanan Örgütsel Desteğin Tanımı

Algılama, kişinin sahip olduğu duyu organları aracılığıyla, dış dünyadan elde ettiği çeşitli verileri işleyerek, yine kişinin ihtiyaçlarına uygun bir şekilde kullanabileceği bilgiler haline getirmesi süreci olarak ifade edilebilir. Algılanan kelimesi ise, kişinin maruz kaldığı uyaranlardan elde ettiği verilerden hangi sonuca ulaştığı ile ilgili bir durum olarak tanımlanabilir. Çevreden gelen uyaranların kişi tarafından anlamlandırılması veya kişinin çevresindeki bir takım olayların diğer kişiler tarafından algılanmaları bazı farklılıklar gösterebilir. Kişinin algılama olanakları, kişinin inançlarına, kültürüne, ebeveynlerinin yetiştirme şekline ve maddi manevi değerlere verdiği anlama göre değişebilir. Kişinin pozitif nitelendirdiği bir durumu, başka kişi veya kişiler negatif nitelendirerek farklı bir şekilde anlamlandırabilirler (Özdevecioğlu, 2003, s. 116).

Belirlenen hedeflere ulaşabilmek ve sürekli eşgüdüm içerisinde faaliyet yürütebilmek için bir yöneticinin kontrolünde organize olmuş kişilerden oluşan gruplara örgüt denir. Yönetim bilimci Barnard (1988) ise örgütü iki veya daha çok bireyin bilinçli ve koordineli şekilde yürüttükleri faaliyetler sistemi olarak tanımlar. Bir örgütün yaşamını sürdürebilmesi için örgüt ve üyelerinin ortak bir amacının olması, bu ortak amaca üyelerin katkıda bulunmaya istekli olması ve tüm bunların gerçekleşmesi için üyelerin birbirleriyle iletişim halinde olması gerekmektedir (Aydın, 1984, s. 14).

Bireyler yaşamları boyunca doğrudan veya dolaylı olarak diğer bireylerin desteğine ihtiyaç duyarlar. Desteklendiği müddetçe de doğası gereği kendilerini rahat, memnun ve huzurlu hissederler. Sadece özel yaşamda değil iş yaşamında da desteğe ihtiyaç duyan birey, geçimini sağlayabilmek adına yaşamının önemli bir kısmını geçirdiği örgütünden destek bekler (Giray ve Şahin, 2015, s. 2).

Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986), örgütsel desteği, örgüt değerlerinin, örgüt üyelerinin yararını gözetme ve onların daha mutlu olmalarını sağlayacak özelliklere sahip olma durumuyla açıklamaktadırlar (Taştan, İşçi ve Arslan, 2014, s. 122). Örgütsel destek olgusu; örgüt içerisinde geçirilen belli bir zamanda ansızın meydana gelen bir olgu değildir. Örgütsel destek, bireyin örgüt içinde zaman geçirdikçe, mensubu olduğu örgütten gördüğü iyi davranışlar veya sağladıkları faydalarla ilgilidir (Çalışkan ve Pekkan, 2017, s. 21). Malatesta ve Tetrick ise (1996) çalışanlarına bağlı bir örgütün, bu bağlılığı onları destekleyerek göstereceğini ifade etmektedirler. Örgüt üyeleri tarafından oldukça önem teşkil eden örgütsel destek, saygıya değer olma, kabul edilme, değer görme gibi duygusal ihtiyaçların giderilmesini sağlayan önemli kavramlardandır (İplik, İplik ve Efeoğlu, 2014, s. 111).

Örgütsel destek sayesinde örgüt, çalışana onun örgüte verdiği emeklerin bilicinde olduğunu, çalışanın memnuniyetine önem verdiğini ve çalışanıyla beraber faaliyette bulunmaktan hoşnut olduğunu göstererek, çalışanın aidiyet, saygı ve onaylanma ihtiyaçlarını giderir (Armeli, Eisenberger ve Lynech, 1998, s. 299). Çalışanlarının memnuniyetine önem veren ve örgütsel destek sağlayan örgütlerin özellikleri şunlardır (Özdevecioğlu, 2003, s. 116);

- Çalışanlarının fikir ve önerilerine ve örgüt sorunlarına ilişkin tespitlerine önem vermek ve bu doğrultuda hareket etmek,

- Çalışanlara kısmen iş güvencesi vermek, başarılı olduklarında ve başarılı olmaya devam ettiklerinde örgütte kalıcı olarak çalışabilecekleri konusunda onlara birlikte iş yapma garantisi vermek,

- Örgüt çalışanlarının birbirleri ile olan iletişiminin sağlıklı ve olumlu olmasını sağlayarak, örgüt içi iletişimin ve örgütle toplum arasındaki ilişkilerin olumlu şekilde devam etmesi için çabalamak,

- Çalışanlarına, hiyerarşik farklılıklar gözetmeksizin adil davranmak,

- Çalışanlarını önemsemek ve onlar için bazı fedakârlıklarda bulunmak.

Örgütlerin kaynaklarından verimli bir şekilde yararlanması, onların rekabet gücünü, hedeflerine ulaşabilme olasılığını ve sürdürülebilirliklerini arttırır. Örgütlerin en önemli kaynaklarından biri de çalışanlardır. Çalışanlarını desteklemenin önemini kavrayan örgütler, çalışanının örgütteki memnuniyetini sağlamak için gerekli özeni gösterir. Bu durum çalışanın örgütüne olan bağlılığını arttırırken, onun örgüte daha fazla katkıda bulunması için onu isteklendirir (Armeli, Eisenberger ve Lynech, 1998, s. 299). Örgütsel destek, insan kaynaklarının önemini kavrayan örgütlere ait olan bir özelliktir. Bu özelliğe sahip olan örgütlerde çalışanların örgüte kattığı değerler örgüt tarafından fark edilir ve çalışanların refah düzeyleri arttırılır, bu durum beraberinde çalışanların onur ve memnuniyet duymasını sağlar (Akın, 2008, s. 142).

Algılanan örgütsel destek hakkında yazında pek çok tanım mevcuttur. Algılanan örgütsel destek, çalışanın örgütüne kattığı değer ile memnuniyetinin örgüt tarafından önemsenmesi ve çalışanın bu durumu fark etmesi olarak tanımlanabilir (Hellman vd., 2006, s. 631). Bir diğer tanıma göre ise algılanan örgütsel destek bireyin çalışanı olduğu örgüt tarafından ne derecede önemsendiği ve sevildiği ve örgütün çalışanının emeğini ne derece kıymetlendirdiği ile ilgilidir (Allen, Armstrong, Reid ve Riemenschneider, 2008, s. 556). Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanına, çalışanın da örgüte gösterdiği sadakatin alış-verişinde, örgütün çalışanına sunacağı getirilerin, çalışan tarafından algılanma şeklidir (Güney, Çisil ve İlsev, 2007, s. 195).

Algılanan örgütsel destek, bireyin bir anda hissettiği bir destek değildir. Bireyin örgütte bulunduğu zaman zarfında örgüt tarafından gösterilen olumlu ilgi ve alakaların toplamından ibarettir (Güney, Akalın ve İlsev, 2007, s. 194). Algılanan örgütsel destek, örgüt tarafından verilen değil, birey tarafından algılanan destektir. Bireyin örgüt faaliyetleriyle ilgili davranışlarına yön verir (Taştan, İşçi ve Arslan, 2014, s.

122). Örgütün kendisine sunduğu desteğin farkına varan çalışan, örgüte kattığı değerin, örgüt tarafından hangi oranda değerlendirildiği ile memnuniyetinin hangi oranda umursandığına dair fikir edinir (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014, s. 585). Böylelikle örgütün, çalışanlarının faaliyetlerine ve memnuniyetlerine verdiği önem derecesi, onların örgüte ilişkin genel inançlarını şekillendirir (Eisenberger, Huntingon, Hutchison ve Sowa, 1986, s. 501). Örgütün kendisine destek verdiğinin bilincinde olan çalışan, örgüt içinde kendini huzurlu hisseder ve örgütün işleyişi ile ilgili karşılaşacağı olası meselelerde örgütünün yanında olacağına kanaat getirir (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014, s. 585).

Birey, mensubu olduğu örgütte maddi ve manevi ihtiyaçlarının karşılanıp örgüt içindeki çabalarının ödüllendirildiğine tanık oldukça, kendisinde çalışanı olduğu örgütte mutluluğuna önem verildiğine ve verdiği emeklerin takdir görüp başarılı bulunduğuna dair kanaat oluşur. (Güney, Çisil ve İlsev, 2007, s. 195). Böyle bir durumda, örgütün sunacağı yararlar, çalışanların örgütsel faaliyetleriyle ilgili gayretlerini arttırır ve çalışanların duygusal ihtiyaçlarının giderilmesine olanak sağlar (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014, s. 585).

Algılanan örgütsel destek, çalışanın faaliyet gösterdiği örgüte, insanoğluna has özellikler yüklemeye meyilli olmasından kaynaklanmaktadır. Çalışan, içinde bulunduğu örgütü belli bir zaman sonra, insani özellikler taşıyan bir birey olarak tanımlamaya başlar. Bu nedenle çalışan, örgütün kurallarını kendi çıkarlarına göre değerlendirir (Karaalioğlu, 2019, s. 14). Örgütün, çalışanına olumsuz davranma olanağına sahip olduğu halde, olumlu bir şekilde davranmayı tercih etmesi, onun örgütü tarafından destek gördüğü çıkarımında bulunmasına neden olur (Eser, 2011, s. 367).

2.1.2 Algılanan Örgütsel Destek Teorileri

Yazına göre algılanan örgütsel destek beş ana teoriden oluşmaktadır. Bunlar, “karşılıklı kişilik teorisi”, “örgütsel destek teorisi”, “sosyal mübadele teorisi”, “erg teorisi” ve “lider-üye etkileşimi teorisi”dir. Bu teoriler aşağıda detaylı olarak açıklanmaktadır.

2.1.2.1 Karşılıklı Kişilik Teorisi

Algılanan örgütsel desteğin temelini oluşturan teorilerden biri Gouldner (1960)'in karşılıklı kişilik teorisidir. Çalışanlar, içinde bulundukları örgüte kattıkları değerler karşılığında, yeterli ve kabul edilebilir bir takım faydalar elde edeceklerine dair beklentiler geliştirirler. Örgüt, çalışanlarına sunduğu faydalar karşılığında, çalışanlarından örgüt içerisinde pozitif davranışlar göstermesini bekler ve bu durumu bir çeşit yazısız sözleşme olarak kabul eder. Örgütsel destek, örgütün huzurunu ve rahatını tesis etmekle beraber, çalışanda örgüt hedeflerine erişmede özveri ve azim içinde olması için duygusal bir mecburiyet oluşturmaktadır (Rhoades ve Eisenbeger, 2002, s. 702). Bu nedenle örgüt hedeflerine ulaşabilmek için çalışanlarda yükümlülük hissi oluşturan karşılıklı kişilik teorisi, algılanan örgütsel desteğin temelini oluşturmaktadır (Öztürk ve Eryeşil, 2016, s. 128). Karşılıklı kişilik teorisine göre algılanan örgütsel destek, çalışanlarda örgütün gelişmişlik düzeyinin arttırılması ve örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesine katkıda bulunma mecburiyeti doğurabilir. Bir kişi karşısındakine olumlu bir tavır sergilediğinde, bu teoriye göre karşısındaki diğer kişi de kendini olumlu bir tavır içerisinde hareket etmeye mecbur algılamaktadır (Büyükgöze ve Kavak, 2017, s. 4).

2.1.2.2 Örgütsel Destek Teorisi

Örgütsel destek teorisi, çalışanların örgüte kattığı değerlerin, örgüt yöneticileri tarafından ne ölçüde değerlendirildiği ve çalışanların memnuniyeti ile ne oranda ilgilenildiği hakkında çalışanların edindikleri inançları temel alan bir teoridir (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, ve Rhoades, 2001). Yeterli örgütsel desteği veren örgütler (Özdevecioğlu, 2003, s. 117-118);

- Çalışanlarının görüşlerini ve analizlerini ciddiye alır.
- Örgütsel kararların alınması aşamasında çalışanlarına söz hakkı verir.
- Örgüt içi işbirliğini teşvik eder.
- Çalışanları için güvenli bir çalışma ortamı oluşturur.

- Çalışanına, başarılı faaliyetlerini devam ettirdiği sürece örgütün daimi çalışanı olarak kalacağını taahhüt eder.

- Örgütteki iletişimin sağlıklı, anlaşılır ve net olmasına özen gösterir.

- Kayırmacılıktan kaçınarak tüm çalışanlarına adaletli bir şekilde davranır.

- Çalışanlarını her açıdan önemseyerek, onlara destek verir.

Çalışanlar, yeteri kadar örgütsel destek algıladıklarında, örgütün sağladığı her türlü fayda için kendilerini olumlu karşılık verme mecburiyetinde hisseder ve bu yönde olumlu tutum ve davranışlar gösterirler (Yıldız ve Çakı, 2018, s. 71).

2.1.2.3 Sosyal Mübadele Teorisi

Algılanan örgütsel desteğin temelini oluşturan teorilerden bir diğeri sosyal mübadele teorisidir. Blau (1964), örgütle çalışan arasındaki ilişkilerin bir çeşit mübadele (alışveriş) olduğundan bahsederek, taraflar arasında karşılıklı bir beklentinin olduğunu ifade eder. Sosyal mübadele teorisi, tarafların saygı görme, arkadaşlık ve dikkate alınma gibi amaçlarla, örgüt içerisinde sosyal ilişkilerde bulunduğunu açıklar (Bolat, Bolat ve Seymen, 2009, s. 219). Teori, bireylerin ilişkilerini, olumlu veya olumsuz pekiştireçler sayesinde gerçekleşen bir çeşit alışveriş olarak kabul eder (Özkalp, 2004, s. 34). Sosyal mübadele teorisinde, birey başka bir bireyin menfaatine fayda sağlayan bir eylemde bulunduğunda, gelecekte bu eylemine olumlu bir karşılık bulacağı beklentisini geliştirir. Bu karşılığın, gelecekte hangi zaman diliminde veya nasıl bir karşılık olacağı tam olarak belli olmasa da, fayda sağlayan birey, fayda görmüş bireyden karşılık beklemeye devam eder (Öztürk ve Eryeşil, 2016, s. 129). Sosyal mübadele teorisine göre, yöneticiler çalışanlarıyla iletişim kurup, onlara ilgi gösterdiklerinde gelişme gösterir. Sağlıklı bir iletişim içerisinde olan yönetici ve çalışan arasında adaletli bir sosyal alışveriş gerçekleşir ve bu durum beraberinde verimli işyeri davranışları ile çalışanlarda pozitif bir tutum oluşturur. (Cropanzano ve Mitchel, 2005, s. 882).

2.1.2.4 Erg Teorisi

Erg teorisi, Alderfer (1969) tarafından Maslow'un ihtiyaçlar piramidinde yer alan fizyolojik, güvenlik, ait olma-sevgi, statü-itibar ile kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının basitleştirilmiş halinden uyarlanarak oluşturulmuştur (Koçel, 2005). Erg teorisine göre bireyler, üç ana ihtiyaca sahiptir (Arnolds ve Boshoff, 2002, s. 698-699). Bu ihtiyaçlar varoluş (existence), ait olma (relatedness) ve gelişme (growth) ihtiyaçlarıdır. Teori "erg" ismini bu üç ihtiyacın İngilizce karşılığı olan baş harflerden almıştır (Koçel, 2005). Bu ihtiyaçlar aşağıda açıklanmaktadır;

- Var Olma (Existence): Var olma ihtiyacı, en alt düzeyde bulunan temel fizyolojik ihtiyaçtır. Bireyin varlığını devamlı olarak sürdürebilmesi için gerekli olan yiyecek ve su gibi somut ihtiyaçlarının yanında, korunma ve güvenlik ihtiyaçları da içerir. Çalışanlar bu ihtiyaçları, örgütteki emekleri karşılığında aldıkları ücret, örgütün sunduğu diğer olanaklar gibi edinimlerle temin edebilirler (Çetinkanat, 2000, s. 16).

- Ait Olma (Relatedness): Ait olma ihtiyacı, bireyin sosyal ilişkilerini geliştirmeye yönelik ihtiyacıdır. Sağlıklı bir iletişim sürecinde, bireyin diğer bireylerle duygu ve düşünce alışverişinde bulunması ve tatmin olması olarak açıklanabilir. Bu aynı zamanda bilinme, kabul edilme, bağlı olma ve ait olma ile ilgili ihtiyaçlardır. Başka bir ifade ile bireyin diğer insanlarla olan iletişim, duygusal destek, itibar görme, bilinme ve aidiyet ihtiyaçlarını tatmin edecek durumları içerir. Birey bu ihtiyaçları örgüt içinde, örgüt ortamındaki arkadaşlarıyla, örgüt dışında ise aile ve arkadaşları ile giderebilir (Çetinkanat, 2000, s. 17).

- Gelişme (Growth): Gelişme ihtiyacı, bireyin bilgi ve kabiliyetlerini geliştirme ihtiyacıdır ve bireyin öz saygısı ile ilgilidir. Bireyin bilmek, başarılı olmak, kontrol etmek, güven vermek, bağımsız olmak, kendini yetkin hissetmek ile kendini gerçekleştirmek gibi ihtiyaçlarını içerir (Çoban ve Özdemir, 2020, s. 219). Bireylerin gelişip ilerlemesi ile ilgili başarı ve sorumluluk alma gibi ihtiyaçlarını da kapsar (Tekin ve Görgülü, 2018, s. 1561).

2.1.2.5 Lider-Üye Etkileşimi Teorisi

Dansereau, Graen ve Haga (1975) tarafından ortaya atılan ve önceleri dikey çift bağlantı modeli şeklinde tanımlanan liderlik teorisi, lider/yönetici veya üyeler/çalışanlar arasındaki değişimi dikey çift yaklaşım boyutları içerisinde inceleyerek olgunlaştırmış ve yazında lider-üye etkileşimi teorisi biçiminde tekrar isimlendirilmiştir (Karcıoğlu ve Kahya, 2011, s. 339). Lider-üye etkileşimi teorisinin temeli, "rol teorisi" ile "sosyal mübadele teorisi"ne dayanır. Bu teori, liderlerle üyeler arasındaki ilişkileri geliştirirken, yöneticilerle çalışanların birbirlerine karşı nasıl bir tutum sergilemesi gerektiğine odaklanır (Hassan ve Hassan, 2015, s. 133). Yine bu Teoriye göre, çalışanların rolleri yöneticileri ile olan ilişkilerine bağlı olarak gelişme gösterir. Yöneticileri ile iyi ilişkiler geliştiren çalışanlar daha fazla performans sergileme çabası içerisinde olurlar ve yöneticilerine karşı bağlılık duygusu geliştirirler. Böylelikle hem yöneticinin, hem de grubun verimini arttırırlar. Yöneticiler ise himayelerindeki çalışanlara daha fazla sosyal ve örgütsel destek vererek veya onları ödüllendirerek karşılık verme eğiliminde olurlar (Özutku, Ağca ve Cevrioğlu, 2008, s. 195). Yöneticisi ile ilişkilerini geliştirmiş bir çalışan, mevcut konumundan daha üst bir konuma eriştiği takdirde, fazladan işi ve mesuliyeti de kabul etmiş olur. Çalışanın mevcut çalışma süresini arttırması, yöneticisine sadık olması, yöneticisinin iş ve sorumluluklarını paylaşması, yöneticinin çalışanında arzuladığı beklentilerdir. Yöneticilerin çalışanlarla arasındaki güçlü ilişkileri devam ettirebilmek için, çalışanlarıyla ilgilenip, ihtiyaçlarını giderip duygularına karşılık vermeleri ve çalışanlarını ikna edip danışmanlık hizmeti sağlamak gibi bol zaman isteyen etkileme yöntemlerine sıkça başvurmaları gerekmektedir (Özutku, Ağca ve Cevrioğlu, 2008, s. 195).

2.1.3 Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Öncülleri

Algılanan örgütsel destek örgütsel adalet, yönetici yardımı, insan kaynakları yönetimi uygulamaları, kişisel ve demografik özellikler olarak beş başlık altında incelenebilir ve aşağıdaki gibi açıklanabilir. Bunlar dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalettir (İçerli, 2010, s. 78).

2.1.3.1 Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet çalışanların görevlendirilmesi, yetkilendirilmesi, çalışma sürelerine uyması, ücretlerinin belirlenmesi ve ödüllendirilmeleri gibi durumlar için yönetimsel kararların alınması süreci ile ilgilidir (İnce ve Gül, 2005, s. 76). Kavram örgüt yöneticilerinin, örgütün işleyişi ve örgüt hakkında aldığı kararların, örgüt çalışanları tarafından olumlu olarak algılanması şeklinde açıklanabilir (İçerli, 2010, s. 69). Ayrıca kavram örgüt çalışanlarının, örgütsel işleyişin ve alınan kararların doğruluğu hakkındaki algılarını ve bu algıların çalışanlar üzerindeki etkisini de kapsar (Çolak ve Erdost, 2004, s. 52). Bireyin örgütü ile olan güven ilişkisinde yadsınamaz önemi olan örgütsel adalet, bireyin örgütsel destek algısına olumlu bir şekilde etkiler. Örgütsel adalet kendi içinde üç boyutta incelenebilir. Bunlar; dağıtımsal, işlemsel ve etkileşim adaletidir.

2.1.3.1.1 Dağıtımsal Adalet

Çalışanlar elde edilen kazanımların (gelir, prim, terfi, sosyal haklar vb.) adil olup olmadığına dair bir algı geliştirirler. Çalışan elde ettiği kazanımları diğer çalışanlarla kıyaslar. Bu kıyaslama işlemi sonunda çalışan, hak ettiği kazanımı elde edemediğine karar verebilir. Bu düşünceler çalışanın tutumlarını etkiler ve bu tutuma göre davranışlarını düzenleyebilir. Bu yüzden dağıtım adaletinde önemli olan, çalışanların dağıtılan çıktı veya kaynakların hakkaniyet ölçüsünde dağıtıldığını düşünmeleridir (Özdevecioğlu, 2003, s. 78). Dağıtımsal adaleti uygulamakla sorumlu olan örgüt yöneticileri, çalışanlarının çalışma verimini göz önünde bulundurarak eşit bir şekilde ödül veya cezaları paylaştırır. Eşit paylaşım demek, her çalışanın aynı veya eşit ödül ve ceza alması demek değildir. Çalışanlar, örgüt hedeflerine ulaşmadaki payları veya örgütün hedeflerinden uzaklaşmaları ölçüsünde ödül veya ceza alırlar. Yönetici, çalışanlarının yaş, cinsiyet, din, etnik köken veya başka bir öznel durumları dikkate alarak terfi ya da ödülleri pay etmemelidir. Dağıtımsal adaletteki karar süreci, çalışanların öznel durumlarını göz önüne alarak karar alınmamasını gerektirir. Böylelikle çalışanlar arasında ayrımcılık olması engellenebilir (İşcan ve Sayın, 2010, s. 197)

2.1.3.1.2 İşlemsel Adalet

Bu adalet türü, örgüt kaynaklarının ya da örgütün elde ettiği çıktıların dağıtım kararının nasıl alınacağı ile ilgilidir. İşlemsel adalet, ücret, terfi, maddi imkânlar, sosyal haklar, çalışma koşulları ve çalışanların iş veriminin değerlendirmesi gibi durumların tespit edilmesi ve düzenlenmesinde kullanılan yöntem, işlem ve kuralların hakkaniyete uygun olma düzeyi olarak tanımlanabilir (Işık, Uğurluoğlu ve Akbolat, 2012, s. 255). İşlemsel adalet ikiye ayrılır. İlki, karar verme aşamasında faydalanılacak olan prosedürler ile hayata geçirilecek olan faaliyetlerin teknik nitelikleri ile ilgilidir. Bu kısım karardan önce örgüt çalışanlarının öneri, görüş ve fikirlerinin dinlenmesini içerir. İkinci kısım ise, karar alma aşamasında kullanılan yöntem ve faaliyetlerin, kararı alan örgüt yöneticileri tarafından uygulanma biçimi ile ilgilidir (Thıbaut ve Walker, 1975). Örgüt çalışanları arasındaki adalet algısını doğrudan etkileyecek altı ana kural şunlardır (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010, s. 203):

- Çelişmezlik: Dağıtım kararları ile ilgili ilkeler birbirleri ile çelişmemelidir.
- Önyargısız Olmak: Dağıtımda ya da işlemde örgüt çalışanlarına önyargılı bir tutum geliştirmeme kuralıdır.
- Doğruluk: Bilgiler mümkün olduğunca geçerli ve yeterli bilgilerden oluşmalı.
- Düzeltilebilme: Alınan kararlara çalışanların itiraz edebilmesi ve hatta gerekli olduğu hallerde ilgili kararın çalışanlar tarafından düzeltilebilme yetkilerinin olması.
- Temsil Edilebilirlik: Kararlardan etkilenen çalışanların sorunları, değerleri, fikir ve önerilerinin dikkate alınarak önemsenmesidir.
- Etiklik: Alınacak kararların, çalışanların etik kuralları kapsamında oluşturulmasıdır.

2.1.3.1.3 Etkileşim Adaleti

Etkileşim adaleti, kararların uygulanma sürecinde yöneticilerin örgüt çalışanlarına karşı dürüst ve şeffaf olmalarını, onlara değer verip, saygı duymalarını ve bilgi vermelerini içerir (Arslantaş ve Dursun, 2008, s. 115). Başka bir ifade ile örgütteki çalışanlar ile yöneticiler arasında gerçekleşen iletişim sonucunda kişilerin edindikleri adalet algılamasıdır. Etkileşim adaleti, dağıtım kaynağı olan yöneticiler ile dağıtım kaynağından etkilenecek olan çalışanlar arasındaki etkileşime vurgu yapar (Özdevecioğlu, 2003, s. 79). Örgüt faaliyetleri gerçekleştirilirken çalışanların maruz kaldığı davranışların niteliği olan adalet etkileşimi daha çok, yöneticiler tarafından bir karar alındığında bu kararın çalışanlara nasıl duyurulduğu veya duyurulacağını ilgilendiren bir adalet algılaması ile ilgilidir (Titrek, 2009, s. 554). Etkileşim adaleti hakkında dört kural belirlenmiştir. Bu kurallar naziklik, prosedürlere uygun davranma, doğruluktan ayrılmama ve net ya da açık olmaktır (Çolak ve Erdost, s. 60). Greenberg (1993) ise bahsi geçen bu kuralları ikiye ayırmıştır. Nazik olma ve prosedürlere uygun davranmayı bireylerarası adalet şeklinde açıklarken, doğruluktan ayrılmama ve doğruluğu ise bilgisel adalet olarak açıklamıştır. Bireyler arası adalet, organizasyonda kuralları koyan yöneticilerin çalışanlarına karşı kibar, anlayışlı, önemseyen, nazik ve kıymet veren bir anlayış içinde davranmasıdır (Poyraz, Kara ve Çetin, 2009, s. 78). Başka bir ifade ile bireylerarası adalet, kararı veren yöneticilerin, örgüt çalışanlarına söz konusu kararı ne şekilde bildirdiği ile ilgili adalet algılamasıdır. Bilgisel adalet ise ücret ve terfi gibi örgüt kazanımlarının çalışanlara paylaştırılması ve paylaşım kararının ne şekilde alındığı ile ilgili işlemler hakkında örgüt çalışanlarının bilgilendirilmesi ve gereken açıklamaların yapılması ile ilgilidir (Çolak ve Erdost, s. 60).

2.1.3.2 Yönetici Yardımı

Yönetici yardımı, örgüt faaliyetlerini ilgilendiren konularda yöneticiler ile çalışanların arasındaki iletişim ile ilgilidir (Yoon, Seo ve Yoon, 2004). Başka bir ifade ile örgüt yöneticisi ve örgüt çalışanı arasında olumlu iş ilişkisini tesis etmek ve üyelerin örgütte daha verimli çalışmasını sağlayabilmek için çalışanların çeşitli ihtiyaçlarını gidermek olarak tanımlamaktadır (Giray ve Şahin, 2015, s. 2). Algılanan örgütsel destek

açısından yönetici yardımı çok önemlidir çünkü örgüt yöneticileri, çalışanları nazarında örgütü temsil eder. Yönetici çalışana destek verdiğinde ise aynı zamanda örgütte çalışana destek vermiş kabul edilir (Emhan, Kula ve Töngür, 2013, s. 55). Yöneticiler, örgütün iç ve dış ilişkilerine yön verirler ve aldıkları karar ve uygulamalar ile örgütü ve çalışanları etkilerler. Çalışanların verimli şekilde çalışmaları yöneticilerin desteği ile yakından ilişkilidir (Turunç ve Altuntepe, 2015, s. 35). Yönetici yardımı, örgüt yöneticileri ve çalışanlarının birbirleri ile pozitif ilişkiler içerisinde olmasını şart koşar. Yöneticinin çalışanlarla olan ilişkisi güvenilir ve dolaysız olmalıdır. Bu tür bir ilişki yönetimin vizyon sahibi olduğu şeklinde algılanmasına neden olabilir. Vizyon sahibi olarak algılanmak yönetime güven duyulması için gereken ortamı hazırlar (Özbek ve Kosa, 2009, s. 193). Çalışanlar çoğunlukla, örgütteki alt yöneticilerin çalışanlar hakkında edindiği fikirleri, üst yöneticilere ilettiğini düşünürler. Bu nedenle örgüt yöneticilerinin örgüt çalışanlarını, örgüt hedeflerine yönelik motive etmeleri, destek olmaları ve onlara geri bildirim yapmaları yönetici yardımı kapsamındadır. Podsakoff vd. (1990)'ne göre, yöneticilerin çalışanlara güven vermesi, onları desteklemesi, iletişimin ve çalışmanın kalitesini arttırmakta ve hatta çalışanın örgütten ayrılma niyetini olumsuz olarak etkilemektedir. Yönetici yardımı üç boyutta değerlendirilebilir. Bunlar duygusal, bilgisel ve maddi yardımdır. Duygusal yardım önem verme, sevgi duyma, anlayışlı olma ve kabul etme ile gerginlik, anlaşmazlık ve örgüt çalışmalarını" ilgilendiren her türlü zorlukta çalışanlara yardımcı olmaktır. Bilgisel yardım ise çalışanların çalışma verimleri ile ilgili geribildirimde bulunma, elde edilen bilgiyi analiz etme, örgüt faaliyetlerinin devamı için çalışanların ihtiyaç duyduğu bilgileri sunmak ve gerekli becerileri çalışanlara kazandırmaktır. Son olarak maddi yardım örgütün ihtiyacı olan hammadde, hizmet ve ekonomik destek olarak ifade edilebilir. (Bhanthumnavin D. , 2001, s. 7).

2.1.3.3 İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları

İnsan kaynakları, örgütlerde rekabetçi üstünlük oluşturmak için çalışacak yeterli örgüt çalışanının temini, görevlendirilmesi ve geliştirilmesi için gerekli planlamanın, yönlendirmenin ve denetleme işlemlerinin yapılmasını sağlayan mekanizmaları kapsar (Doğan ve Demiral, 2008, s. 146). Bu mekanizmanın amacı örgütün hedeflerine en verimli şekilde ulaşmasıdır. Örgüt hedeflerinin gelişmesinde en önemli görev insana

düştüğünden insan kaynakları yönetimi, insan ilişkilerine yoğunlaşır. Böylelikle insan kaynakları yönetimi, örgütün işle ilgili sorunlarına ve çalışan ilişkilerine önem vererek, örgütün geleceğe hazırlanıp başarılı olması için çalışır. İnsan ilişkilerini esas alan insan kaynakları yönetimi, örgüt çalışanlarının ilişkilerini yönetimsel bir bakış açısı ile inceler. Bu durum örgüt iklimine uygun politikalar üretmesini ve örgüt yönetiminde önemli bir görevi yerine getirmesini sağlar (Fındıkçı, 1999, s. 14). İnsan kaynaklarını ilgilendiren konuların başında gelen ve örgütlerde önemli bir etkiye sahip olan ücretlendirme, fark edilme ve terfi, özerklik, örgütün büyüklüğü ve stres gibi çalışma koşulları örgütsel destek algısını etkiler (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 700).

Örgütler faaliyetlerini sürdürebilmek için insan kaynaklarına ihtiyaç duyarlar. Örgütlerin birbirleri ile rekabet içerisinde oldukları düşünüldüğünde, insan kaynakları yönetimi uygulamaları örgütün stratejik anlamda oldukça değerli bir enstrümanı haline gelir. İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları örgütlerin, hedeflerine ulaşma ve varlığını devam ettirebilme yolunda başarılı olabilmesi için büyük önem arz eder. Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi ve varlıklarını sürdürebilmeleri, kaliteli insan kaynaklarını örgüte kazandırma ve bu kaynakların örgüte bağlı bir şekilde çalışmalarını sağlayacak koşulları oluşturma ile gerçekleşebilir. Tüm bunlar bir örgüt için insan kaynakları yönetimi uygulamalarının inkâr edilemez bir öneme sahip olduğunu göstermektedir (Aykan, 2007, s. 126).

2.1.3.4 Kişisel ve Demografik Özellikler

Kişisel özellikler, bireyin diğer bireylerden farklı olmasını sağlayan, doğuştan gelen ve zamanla gelişen, mantıklı bir şekilde bireyin çevresine gösterebileceği tüm özelliklerdir (Özdemir, Özdemir, Kadak ve Nasıroğlu, 2012, s. 567). Bireylerin kişisel nitelikleri, gerçekleşen durumları farklı algılamalarına ve farklı davranışlar göstermelerine neden olabilir. Örneğin çalışanların pozitif bir tutum içinde olmaları, diğer çalışanlarla olumlu ilişkiler kurmalarına yardımcı olurken, çalışanın şiddet yanlısı veya utangaç tutumları ise diğer çalışanlarla olumlu ilişkiler geliştirmelerine engel olarak, örgütsel desteğin algılanmasını olumsuz etkiler. Bu bakımdan kişisel özellikler, hem çalışanın davranışlarına hem de örgüte yönelik tutumlarına etki edecek

öneme sahiptir. Bireyin kişisel özellikleri hayata bakışını ve algısını değiştirebilir. Dolayısıyla örgütün üyesine karşı olan tutumunu birey, olumlu veya olumsuz anlamlandırabilir. Tüm bu sebeplerden dolayı kişilik özellikleri örgütsel destek algısına etki edebilir (Üren ve Çorbacıoğlu, 2012, s. 34).

Algılanan örgütsel desteğe etki ettiği belirtilen demografik özellikler yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi ve kıdem şeklinde ifade edilebilir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 701). Bazı çalışmalarda (Hellman, Fuqua, ve Worley, 2006, s. 638-639; Tansky ve Cohen, 2001, s. 293) bireyin yaşı arttıkça örgütsel destek düzeyinin de doğru orantılı olarak arttığından bahsedilirken; bazı çalışmalarda (Currie ve Dollery, 2006, s. 747; Yoon ve Lim, 1999, s. 936) ise bireyin yaşı arttıkça örgütsel destek algısı düzeyinin ters orantılı olarak azaldığı ifade edilmiştir. Cinsiyet ile algılanan örgütsel destek arasında bir ilişki olabileceğini öne süren araştırmalar (Johlke, Stamper ve Shoemaker, 2002, s. 117) olmakla birlikte, herhangi bir ilişkinin bulunmadığını belirten araştırmalarda (Fuller, Hester, Barnett ve Relyea, 2006, s. 337) vardır. Yazında öğrenim düzeyi ve algılanan örgütsel destek arasında da ilişkiler tespit edilmiştir. Rhoades ve Eisenberger'e göre (2002)'e göre öğrenim düzeyi ve algılanan örgütsel destek arasında anlamlı ilişki var iken yapılan başka bir araştırmada (Fuller, Hester, Barnett ve Relyea, 2006, s. 337) ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Öğrenim düzeyi yüksek olan çalışanlarda örgütsel desteği algılama oranının da yüksek olduğu belirtilmiştir (Tansky ve Cohen, 2001, s. 293). Başka bir araştırmada (Aksoy ve Sökmen, 2018, s. 202) ise öğrenim düzeyi yüksek olmayan kişilerde algılanan örgütsel desteğin daha yüksek olduğu belirtilmiş, bu durum kişilerin öğrenim düzeyi arttıkça aynı oranda kişilerin beklentilerinin de fazlalaşabileceği şeklinde açıklanmıştır. Algılanan örgütsel destek ve kıdem süresi ile ilgili uyumlu bir bağ bulunmaktadır (Eisenberger, Rhoades ve Cameron, 1999, s. 1034). Çalışanın kıdemi yüksek oldukça algılanan örgütsel destek düzeyide yüksek olmakta ve çalışan örgüte karşı pozitif bir bakış açısı edinmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 701). Bazı çalışmalarda (Fuller, Hester, Barnett, ve Relyea, 2006, s. 337; Currie ve Dollery, 2006, s. 747; Stinglhamber ve Vandenbergher, 2003, s. 261) ise algılanan örgütsel destek ile kıdem arasında olumsuz bir bağ bulunduğu öne sürülmektedir. Başka bir araştırmada (Asad ve Khan , 2003, s. 144) ise algılanan örgütsel destek ve kıdem arasında olumlu veya olumsuz herhangi bir bağ belirtilmemiştir.

2.2 Pozitif Psikolojik Sermaye

Bu başlık altında pozitif psikolojinin ve pozitif psikolojik sermayenin tanımı ve pozitif psikolojik sermayenin boyutları (öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık) incelenmiştir.

2.2.1 Pozitif Psikolojinin Tanımı

Psikoloji, Latin dilinde "ruh" anlamına gelen "pysch" kelimesi ile ünlü filozof Herakleitos'un kâinatın tam anlamıyla eksiksiz bir uyum ve istikrar içinde olduğunu açıklamak amacıyla kullandığı "logos" kelimesinin birleşiminden oluşmuştur (Topses, 2003). Bireyin düşünsel etkinlikleri, karar alma süreçlerinin işlenişi ve ruhsal durumunun tespiti ile ilgili olan psikoloji bilimi, bireyin eylemlerini, görüşlerini, inanışlarını, arzu ve düşlerini dikkate alarak anlamlandırmak için çaba gösterir. Psikoloji, bireyleri hem tekil olarak hem de toplum içindeki halleriyle araştırır (Erden ve Özen, 1996). Psikoloji bireylerin, zihinsel faaliyetlerinin, ruh hallerinin, tavırları ile eylemlerinin nedenlerinin açıklığa kavuşmasını sağlar. Psikoloji bilimi sayesinde birey kendini anlayarak, ruh haliyle uyumlu hale gelir hem kendisinin hem de diğer bireylerin davranışlarını anlamaya başlar (Özbay ve Erkan, 2015, s. 4-5).

Bireyin iç dünyasının davranışına olan etkisini araştıran psikoloji biliminin üç ana görevi vardır. Bunlar; ruhsal hastalıkları tedavi etmek, bireylerin memnuniyetleri ile verimlerini arttırmak ve bireylerin gömülü kalmış becerilerini veya pozitif özelliklerini dışarı çıkarmalarını sağlamaktır (Luthans ve Youssef, 2004, s. 151). Yalnız İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, savaşın yıkıcı etkileri nedeniyle, kitlelerin yaşadığı psikolojik rahatsızlıkları iyileştirme görevine ağırlık verilmiştir. Bu durum psikoloji biliminin diğer iki görevi olan, bireylerin memnuniyetleri ile verimini arttırmak ve bireyin gömülü kalmış becerilerini ortaya çıkarmak görevlerini uzun yıllar arka planda kalmasına neden olmuştur (Linley, Joseph, Harrington ve Wood, 2006, s. 4).

Bilim insanlarının çalışmalarıyla, bireylerin eylemlerinin sadece olumsuz tarafına odaklanılmasından ziyade bireylerin yaşam kalitelerini arttıran pozitif nitelikleri vurgulamak amacıyla pozitif psikoloji fikri ortaya çıkmıştır (Luthans, 2002, s. 58). Pozitif psikoloji alanındaki ilk çalışma Maslow (1954, s. 201)'un "Motivasyon ve

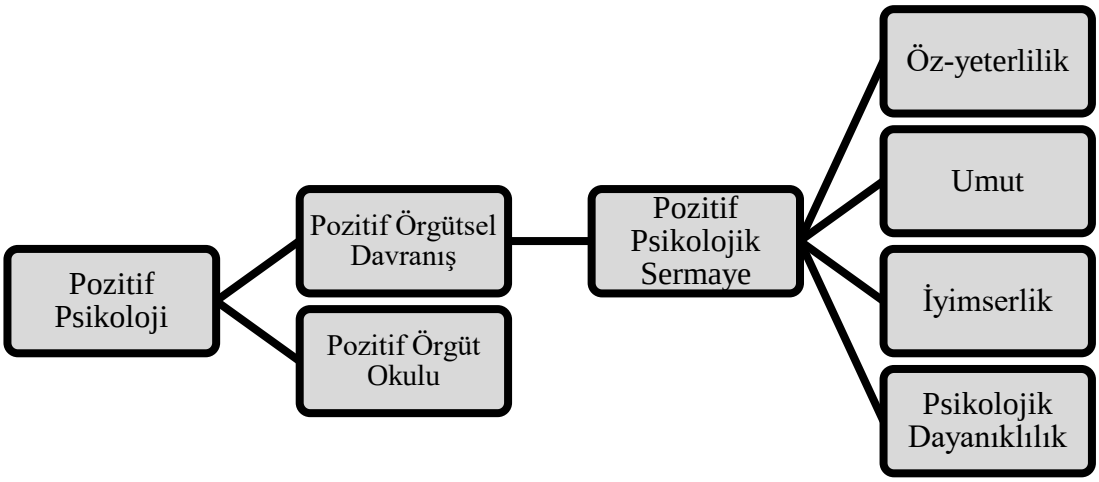
Kişilik" adlı çalışmasında ele alınmıştır. Bu çalışmada psikolojinin üzerinde yoğunlaştığı negatif insan özelliklerinden ziyade, daha çok insanların olumlu özelliklerine yoğunlaşılmasının gerekliliği vurgulanmıştır (Wright, 2003, s. 437). Örgütsel davranışa ve örgüt psikolojisine yoğunlaşan bilim insanları zamanla pozitif psikolojinin örgütlere nasıl entegre edilebileceği ile ilgili çalışmalar yapmaya başlamışlardır (Luthans, 2002, s. 59). Pozitif psikoloji, bireylere ait olan muhtemel güç ve erdemlerin bilimsel anlamda araştırılması biçiminde ifade edilebilir (Sheldon ve King, 2001, s. 216). Pozitif psikoloji bilimi ile bilim insanları o güne kadar patolojik kişilere yoğunlaştırdıkları ilgilerini, ruh sağlığı yerinde olan kişilere yönlendirmeye başlamışlardır (Sheldon ve Csikszentmihalyi, 2000, s. 7). Pozitif psikoloji ile bireylerin cesur olma, kararlılık, ümit ve iyimserlik gibi niteliklerinin güçlendirilebileceği ve toplumsal düzene daha olumlu katkılar sağlayan bireyler kazandırılabileceği belirtilmiştir (Karaırmak ve Sıvış, 2008, s. 105). Klasik psikoloji ruhsal iyilik düzeyi normalin altındaki bireylerle ilgilenirken, pozitif psikoloji ruhsal iyilik düzeyi normal seyreden bireylerin olumlu ruhsal özelliklerini mevcut durumundan daha iyi bir düzeye çıkarmayı amaçlamıştır (Tarhan, 2019, s. 5). Pozitif psikoloji, bireyin kendi donanımı ve yetenekleri çerçevesinde erişebileceği en üst düzey yüksek kalitedeki bir yaşama, kendine ve bulunduğu topluma yararlı olabilecek şartlara nasıl ulaşılacağını ele alan bir yaklaşımdır (Ok, 2019, s. 5). Pozitif psikoloji, bireylerin ruh hallerini daha pozitif hale getirebilecek niteliklerinin gün yüzüne çıkarılması noktasında örgütlere ve çalışanlarına pozitif edinimler kazandırmaktadır (Erkmen ve Esen, 2012, s. 56).

2.2.2 Pozitif Psikolojik Sermayenin Tanımı

İş yaşamında başarılı olma ve çalışanların veriminin arttırılması, onların memnuniyeti ve ruhsal hallerinin olumlu seyretmesi ile yakından ilgilidir. Bu nedenle çalışanların memnuniyetleriyle, ruhsal hallerini iyileştirip, örgüt hedeflerine ulaşılabilmeleri adına geleneksel sermaye türleri dışında farklı sermaye türleri ortaya çıkmıştır (Luthans, Luthans, ve Luthans, 2004, s. 45). Bu sermaye türlerinden biri de 2000'li yıllarda yazında kendine yer bulan pozitif psikolojik sermayedir. Pozitif psikoloji, pozitif psikolojik sermayenin temelini oluşturur. Pozitif psikoloji, örgütleri hedeflerine ulaştırmak, çalışanları memnun ederek ruhsal durumlarını iyileştirmek amacıyla

pozitif örgütsel yaklaşım görüşünün doğmasına neden olmuştur. Pozitif örgütsel yaklaşım, örgütlerdeki pozitif kişisel tecrübeler, özellikler ve pozitif örgütlerle ilgili bilimsel çalışmalar içermektedir (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006, s. 388). Pozitif örgütsel yaklaşım görüşü iki önemli görüşten oluşmaktadır. Bunlardan ilki, mütevazılık, iyi niyetli olmak ve sevecenlik gibi insanın kendine has niteliklerine önem veren pozitif örgüt okuludur. Bu okulun stratejisi, örgütlerde olumsuz eğilimleri ortadan kaldırmaya yoğunlaşmak üzerine kurulmuştur. Aynı zamanda bu okul İnsanların, toplulukların ve grupların eşgüdüm içerisinde gelişme göstermesine, olumlu ve güçlü taraflarının geliştirilmesine, örgütlerde üretimle ilgili değişkenlerin oluşturulmasına odaklanır. Diğeri ise verimin arttırılabilmesi için geliştirilebilen ve yönetilebilen olumlu niteliklerin ve psikolojik yeterliliklerin araştırılması ve hayata geçirilmesini sağlayan pozitif örgütsel davranıştır (Luthans, Avey, Avolio, Norman, ve Combs, 2006, s. 388). Pozitif örgütsel davranış kavramı, asgari oranda pozitif bir tutumla, çalışanların verimlerinin arttırılması amacıyla baskın taraflarının ve psikolojik yeterliliklerinin durgunluktan uzak, gelişebilir olmasına dikkat çekmiştir (Luthans, 2002, s. 698). Bu kavram bireylerin eksik yanlarına yoğunlaşmak yerine pozitif yönlerini ön plana çıkarmayı amaç edinmiş, söz konusu etkin yönlerin gerisindeki psikolojik niteliklerin düzeyini tespit edip yönetmeye yönelik bir tutumu ilke edinmiştir (Luthans ve Youssef, 2004, s. 152).

Pozitif psikolojinin örgüte yansımasıyla oluşan pozitif örgüt okulu ile pozitif örgütsel davranış pozitif psikolojik sermayeyi meydana getirmiştir (Luthans, Avey, Avolio, Norman, ve Combs, 2006, s. 387). Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin geliştirilmeye uygun taraflarının birleşmesinden daha fazlasını içermektedir. Şekil 2. 1'de pozitif psikolojik sermaye ile boyutlarının diğer pozitif boyutlarla olan etkileşimi gösterilmektedir (Luthans, Youssef, ve Avolio, 2007).



Şekil 2. 1. Psikolojik Sermaye ile Boyutlarının Diğer Pozitif Boyutlarla Olan Etkileşimi(Luthans, Youssef ve Avolio, 2007)

21. Yüzyıldaki rekabet koşullarında örgütlerin sadece belirlenen görevleri uygulama yoluyla varlıklarını korumaları olanaksızdır. Bugünlerde örgütler, görevleri arasında bulunmayan fakat örgütün başarısına katkı sağlayacak farklılıkları gün yüzüne çıkarabilecek yaratıcılığa sahip ve zorluklarla savaşmayı bilen çalışanlar arzulamaktadırlar (Yücel, 2019, s. 1137). Günümüzde bir örgütün değerinin sadece fiziksel ve finansal sermayelerinin oluşturduğu varlıklar ile ifade edilemeyeceği, sosyal sermaye ile pozitif psikolojik sermayenin de rekabet gücü açısından örgütlere destek verdiği ve hatta rekabet avantajı sağladığı kabul edilmektedir (Yılmaz, 2020, s. 72). Geçtiğimiz yüzyılda örgütler, fiziksel ve maddi sermayeye önem veren faaliyet koşullarındayken, günümüzde çalıştığı örgütü değiştirebilecek beceriye sahip, verimli, etkin ve yetenekli çalışanların mevcut olduğu bir faaliyet ortamına doğru evrilmektedir. Bu sebeple çalışanları ve örgütleri hedeflerine ulaştıracak çağdaş kavramlar bulma çabaları artmaktadır. Bu arayışların neticesinde pozitif psikolojik sermaye kavramı yazında kendine yer bulmaya başlamıştır. Maddi olmayan bu sermaye çeşidini ölçme işlemi ise kolay bir iş değildir. Bu nedenle birbiriyle rekabet halindeki örgütler dahi gerekli gördüklerinde bireysel sermayelerinin düzeyini tespit edip daha da ilerletmek için karşılıklı paylaşımlarda bulunmaktadırlar (Leana ve Rousseau, 2000, s. 5).

Temelini pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranışın oluşturduğu pozitif psikolojik sermaye konusundaki öncül araştırma Luthans ve Youssef(2004) tarafından gerçekleştirilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye çalışanların ruhsal yönden olumlu gelişme kaydetme halidir. Luthans vd. (2007) pozitif psikolojik sermayeyi şu şekilde tanımlamaktadır:

1. Çalışanın, tamamlanması güç olan görevlerin sorumluluğunu alarak, bu görevlerin zorluklarını aşabilmek için gereken emeği sarf edebilmesi inancına (öz-yeterlilik) sahip olması,

2. Çalışanın şu anki ve gelecekteki konumunda başarısını devam ettirebileceği konusunda olumlu (iyimserlik) düşünebilmesi,

3. Çalışanın hedeflerine erişebilmesi için gerekli çabayı sarf edip kararlı olarak, gerekli gördüğünde amaçlarına ulaşmak için uyguladığı yöntemleri değiştirerek revize edebilmesi (umut),

4. Çalışanın hedefe giden yolda karşılaşacağı olası mesele ve güçlüklere karşı bıkkınlığa düşmemesi, direnç göstererek (psikolojik dayanıklılık) başarılı olmak için yoluna devam edebilmesidir.

Psikolojik sermaye, bir örgütün amaçlarına erişebilmesi ve rekabet üstünlüğünü kazanabilmesi için ekonomik sermaye, insani sermaye ve sosyal sermayeden ayrılan yönlerini açıklayarak, geliştirilmeye çalışılan bir kavram olarak anlamlandırılmaktadır (Erkmen ve Esen, 2012, s. 90). Bu sermaye türü diğer geleneksel sermaye türleri kadar stratejik öneme sahiptir. Temeli, sürdürülebilir rekabet üstünlüğüne sahip olabilmek için basit bir şekilde arttırılamayan, değer ifade eden ve ender rastlanan çalışan yani insan kaynağına dayanmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların faaliyet gösterdikleri örgütün verimliliğini arttırmak için var olan insani, iktisadi ve sosyal sermayelerini başarılı bir şekilde örgütün kullanımına sunabilme yeteneğidir (Envick, 2005).

Pozitif psikolojik sermaye örgütte pozitifliğe pek çok katkı sağlar. Çalışanlar yeterli imkâna sahip oldukları takdirde, örgüt amaçlarına daha uygun eylemler

gerçekleştirirler ve sorunlarla karşılaştıklarında mücadeleye devam ederler. Öte yandan pozitif psikolojik sermayesi güçlü olan çalışanlar ihtiyaç duyduğu imkânlara sahip olma açısından pozitif psikolojik sermayesi düşük olan çalışanlara göre daha şanslıdır. Pozitif psikolojik sermaye düzeyinin fazla olması, yüksek düzeyde psikolojik imkânların habercisidir. Yüksek düzeyde verimliliği sağlar. Pozitif psikolojik imkânları fazla olan çalışanlar kendilerine güven duydukları için amaçlarına ulaşacaklarına inanmakta ve uzun süre devam eden bir çaba içerisinde olmaktadırlar. Yaşanan sorunları ortadan kaldırmak için çeşitli çözüm önerileri geliştirebilecek yeterliliğe sahip olmakta ve bu sorunlara karşı sağlam bir duruş sergilemektedirler. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermaye, amaçlara ulaşma ve daha fazla çaba gösterme adına, çalışan için harekete geçirici bir faktör olmakta ve örgütte daha olumlu bir çalışma ortamına katkı sunmaktadır (Narcıkara, 2017, s. 27-28).

Şekil 2. 2. Sermaye Çeşitleri (Luthans ve Youssef, 2004, s. 46).

REKABET ÜSTÜNLÜĞÜ SAĞLAYAN SERMAYE ÇEŞİTLERİ				
GELENEKSEL EKONOMİK SERMAYE	→	**İNSANİ SERMAYE**	→ **SOSYAL SERMAYE**	→ **POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE**
↓		↓	↓	↓
Sahip Oldukların Neler?		**Bildiklerin Neler?**	**Tanıdıklarınız Kimler?**	**Kimsin?**
Finansal Durum, Maddi Varlıklar (Tesis, Demirbaşlar, Patentler, vb.)		Deneyim, Eğitim, Beceriler, Bilgi, Fikirler	İlişkiler, İletişim Kanalları, Dostlar	Öz-yeterlilik, İyimserlik Umut, Psikolojik Dayanıklılık

Şekil 2. 2. incelendiğinde, pozitif psikolojik sermayenin, insani sermayenin sorduğu "ne bildiğiniz" ve sosyal sermayenin "kimi tanıdığınız" soruları yerine bireyin "kim?" olduğunu tespit etmeye yönelik bir sermaye türü olduğu ifade edilebilir. "Kimsin?"

sorusu ile pozitif psikolojik sermayenin, bireyin sahip olduğu verimlilik hakkında ve örgütte ne düzeyde öneme sahip olduğu belirlenmeye çalışılmaktadır. Örgütlerin birbirleri ile rekabet edebilmesi için Luthans vd. (2004)'nin pozitif psikolojik sermaye kavramını tavsiye etmektedir. Çalışanların güçlü tarafları tespit edilerek, edinilmiş deneyimler ve çalışana sağlanan eğitim olanaklarıyla çalışan olumlu anlamda değiştirilebilir ve geliştirilebilir (Luthans ve Youssef, 2007, s. 326).

2.2.3 Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

Çalışanların kendileri hakkındaki algıları ve kendilerini tanımlama biçimleri araştırılırken analiz edilmesi gereken nitelikler, pozitif psikolojik sermayeyi oluşturur (Akçay, 2011, s. 80). Pozitif psikolojik sermaye, öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının birleşiminden ortaya çıkmıştır (Luthans ve Youssef, 2004, s. 157). Luthans (2004), bu dört boyutun birbiriyle ilişkili olduğunu ve pozitif psikolojik sermaye çatısı altında birleştiğini belirtmektedir (Harms ve Luthans, 2012, s. 591).

2.2.3.1 Öz-Yeterlilik

Çalışanların yeteneklerinden emin olması, yeteneklerini uygun bir şekilde yönlendirmesi ve üzerinde çalıştığı projeyi belli kurallar çerçevesinde mükemmel bir biçimde tamamlayabilme yeteneği olarak ifade edilmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998, s. 66). Bir başka ifadeyle öz-yeterlilik, tanımlanması güç, kolay olmayan, başarısızlıkla sonuçlanan olgular karşısında çalışanların gidişata göre kendilerini hazırlayabilmeleridir. Öz-yeterlilik çalışanların devamlı ve acil çareler bulabilmeleri konusunda içinde bulundukları olumsuz durumlardan hızla uzaklaşıp düzelme, geçmiştekinden daha fazla verim elde edebilme yeterliliği olarak tanımlanabilmektedir (Akçay, 2012, s. 125). Öz-yeterlilik temelini, Albert Bandura (1997)'nın ortaya attığı sosyal bilişsel teorisinden alır (Somer, Korkmaz, ve Tatar, 2002, s. 20). Bandura (1997) bir işte yetkin olmanın veya bir işi başarıyla tamamlamanın, öz-yeterliliğin en önemli ilkesi olduğunu belirtmektedir. Çalışan, bir işi başarıyla tamamladığında, aynı işle tekrar karşılaştığında daha önce olduğu gibi başarı ile tamamlayacağına kanaat getirmektedir. Verimlilikleri hakkında öz-yeterliliklerinden şüphe duyan çalışanlar,

herhangi bir sorunla baş etmeleri gerektiğinde, sorunun çözümü için mücadeleden kaçınarak endişelenmeye başlarlar ve bu durum onların ileride sorunları çözmelerinde başarılı olacaklarına dair inançlarını da azaltır. Oysa öz-yeterlilik düzeyi yüksek olan çalışanların, daha fazla çaba gerektiren hedefler seçtiği ve zorlu görevlerin üstesinden gelmekte daha başarılı olduklarını söylemek olanaklıdır (Keleş, 2011, s. 347). Bireyin öz-yeterlilik düzeyine etki eden unsurlar vardır. Bu unsurlar; eylemsel ustalık, temsili öğrenme, sözlü güç verme ve psikolojik uyarılma başlıkları altında incelenebilir (Stajkovic ve Luthans, 1998, s. 68).

Eylemsel ustalık, çalışanın görevini mükemmel bir şekilde tamamlaması, onun öz-yeterliliğini doğrudan etkiler. Yalnız başarı algısı kişiden kişiye değişir. Önceki yıla kıyasla bu yıl bir birim daha fazla başarı gösteren çalışan, genel başarı oranının altındaysa kendini yeteri kadar başarılı görmeyebilir. Aldığı görevi tamamlamakta hiç zorlanmadığını düşünüyorsa bu görev de öz-yeterliliğine katkı sağlamayabilir. Temsili öğrenmede ise aynı görevi yerine getiren diğer çalışanları inceleme ve o çalışanlardan güç alma ön plandadır. İncelenen ve inceleyen arasındaki farklılıklar azaldıkça çalışanın öz-yeterlilik düzeyi o oranda gelişir. Temsili öğrenme, genel olarak yapılması gereken iş hakkında yeterli tecrübesi veya hiç tecrübesi olmayan çalışanların öz-yeterliliklerini geliştirmesi noktasında önem arz eder. Sözlü güç vermede bireyin yetkinliğine güvendiği birinin sözlü olarak kendisini desteklemesidir. Psikolojik uyarılmayı bir örnekle açıklamak gerekirse, görev, stres ve sorunlu bir süreçten sonra tamamlanabiliyorsa, çalışanın öz-yeterlilik düzeyi olumsuz etkilenebilir. Bazı çalışanlar bazı olayları gerginlik ve sıkıntı verici olarak kabul ederken, bazı çalışanlar, aynı durumu coşkuyla karşılayıp, keyif verici kabul edebilirler. Bu farklı bakış açıları bireylerin öz-yeterlilik düzeylerini etkiler (Stajkovic ve Luthans, 1998, s. 68).

Pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan boyutlar içerisinde öz-yeterlilik, verimliliğe etki eden en önemli boyut olarak kabul edilmektedir. Örgütteki bireyleri güdüleyen faktörlerin başında öz-yeterlilik bulunmaktadır. Örgüt yöneticilerinin, çalışanlarının öz-yeterliliklerinden faydalanması örgütün hedeflerine erişmesini sağlar (Erenler Tekmen, Çetin ve Torun, 2016, s. 76).

2.2.3.2 İyimserlik

Schier ve Carver (1987) tarafından olası en mükemmel sonucu öngörmek yatkınlığı şeklinde tanımlanmıştır (Schier ve Carver, 1987, s. 169). Bireylerin karşılaştıkları zorlu ve olumsuz durumları pozitif görme şekli olarak da tanımlanabilir. Bireyin edindiği tecrübeler, geleceği hakkında varsayımlar üretmesine sebep olacaktır. Bireyin geçmişindeki olumsuz durumların geleceğine olumsuz etki etmemesi için pozitif bir düşünce yapısı geliştirip iyimser olması gerekmektedir. İyimser olan bireyler geçmişin olumsuzluklarını ardında bırakarak, geleceklerini olumlu düşünce ve eylemlerle planlarlar (Kesen ve Kayan, 2016, s. 189).

Örgütler iyimserlikten üç şekilde yararlanabilirler. İlk olarak örgüt, zorlu durumlarda daha fazla artı değer üretme potansiyeli olan iyimser çalışanları bünyesine katarak yararlanabilir. İkincisi, iyimser çalışanların uygun pozisyonlara konumlandırılmasıdır. Başarı şansı düşük ve stres düzeyi yüksek olan birimlere iyimser kişilerin getirilmesi daha uygundur. Üçüncü yöntem ise, çalışanlara iyimserlik bilincinin kazandırılmasıdır. Kimi insanlar iyimser mizaçlı dünyaya gelirler. Bu yönelimde olmayan insanlara uygulanacak eğitim-öğretim faaliyetleri ile bu bilinç kazandırılabilir. İyimser bir birey daha istekli bir şekilde çalışır ve karşılaştıkları zorlukların üstesinden daha kolay gelir (Şen, Mert ve Eroğluer, 2019, s. 1175).

İyimser çalışanlar, kendilerine verilen görevleri başarıyla yerine getirdiklerinde, başarılı olmalarının nedenini istikrarlı ve iyimser olmalarının sonucu olarak görürler. Daha önce başarısızlıklar yaşasalar bile, olumlu bakış açıları sayesinde geleceklerine olumlu beklentilerle bakmayı bilirler (Erkmen ve Esen, 2012, s. 91). Böylelikle olumlu düşünmeye, ruhsal hallerini iyileştirmeye ve öz-güvenlerinin gelişmesine katkıda bulunan çalışanlar, olumsuz durumlarla karşılaştıklarında ümitsizliğe düşmeye, kendilerini suçlamaya ve ruhsal bunalım içerisinde olmaya karşı kendilerini koruyabilirler (Luthans ve Youssef, 2004, s. 153). İyimser olan bireyler yöneticilerinden olumlu geri dönüş aldıklarında, iş ahlakına uygun çalıştıkları için ödüllendirildiklerini düşünüp, daha çok çabalarlar. Bu kişiler, yalnız çalışma hayatlarında değil, hayatın diğer alanlarında da gerekli çabayı gösterdikleri takdirde başarıya ulaşacaklarını kabul ederler (Luthans, Youssef, ve Avolio, 2007, s. 91).

İyimser bireyler, karşılaştıkları olumsuz durumların ortaya çıkma nedenini diğer bireylere mal etmekte ve kötü durumların kendi iradeleri dışında kaynaklandığını düşünmektedirler. Bununla beraber gerçekleşen olumsuz durumun yalnızca o durumun bir istisnası olduğunu ifade ederler. Kötümser bireyler ise gerçekleşen olumsuz durumu özümseyerek, hatanın kendilerinde olduğuna inanır, bu kötü olayın gelecekte tekrar yaşanacağını düşünürler (Çetin ve Basım, 2012, s. 124). Öte yandan iyimser çalışanların, yaşanan durumların nedenlerinin analizi sırasında objektiflikten uzaklaştıkları düşünülmektedir. Önceki görevlerini başarıyla yerine getiren çalışan aynı görevlerde başarı gösteremediğinde, başarısızlığının sebebini kendisi dışındaki çevresel faktörlere mal ederek hatalarını fark edememektedir. Bu durum, bedensel ve ruhsal olarak başka olumsuz durumların meydana gelmesine yol açabilmektedir (Akçay, 2011, s. 86). İyimserlik ile birey, gerçekleşen durumları daha iyi analiz eder, gerçekçi bir şekilde değerlendirip anlamlandırabilir ve kararlar alabilir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007, s. 95). İyimserlikle iş verimliliği arasında güçlü bir bağ tespit edilmiştir (Schulman, 1999, s. 34). Pozitif psikolojik sermaye bakımından gerçekçiliğini yitirmeyen iyimser çalışanların daha verimli oldukları görülmüştür (Luthans ve Youssef, 2004, s. 152). Dolayısıyla iyimser çalışanların bakış açısıyla, zorluklar başarısız olma nedeni olarak kabul edilmemekte, başarılı olabilmek için kullanılması gereken bir şans ve olumsuz duruma karşı bir rest çekebilme olanağı olarak kabul edilmektedir (Çetin ve Basım, 2012, s. 125). Buna ek olarak iyimserlerin, iş ve eğitim hayatlarında da daha verimli oldukları ve fiziksel özelliklerini geliştirme açısından daha fazla çabaladıkları belirtilmektedir (Peterson, 2000, s. 45).

2.2.3.3 Umut

Pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan umut boyutu, amaçlara ulaşabilmek için değişik stratejiler geliştirebilme ve bu stratejileri uygulamaya koyabilmek için kişinin kendini motive etmesi şeklinde ifade edilmektedir. Snyder (1995) umudu, bir amaca ulaşma arzusu ve söz konusu amaca erişebilmek için plan yapma hissiyatı olarak ifade etmiştir (Snyder ve Forsyth, 1991, s. 287). Umut, sabırlı olmayı, maddi hedefler belirlemeyi, bu hedefler çerçevesinde başka seçenekler üretebilmeyi ve hedeflere ulaşabilmek için kişinin iradesinden yararlanabilmesini gerekli kılan zekânın işleyişiyle ilgili bilişsel bir faaliyettir (Snyder, 2002, s. 249). Dolayısıyla umut kavramı hem bilişsel hem de

duygusal boyutlardan oluşmaktadır. Bilişsel boyut, amaca ulaşabilmek için gerektiğinde başka seçenekler üretebilme becerisi iken, duygusal boyut kişinin amacına ulaşmayı istemesi ve amacına ulaşabilmesi için gerekli olan güce sahip olduğuna inanmasıdır. Bireyde umudun oluşabilmesi için bu iki boyutun birbiriyle eşgüdüm içerisinde olması gerekmektedir (Akman ve Korkut, 1993, s. 193-194).

Snyder (2002) bireylerin tüm eylemlerinin bir nedeninin olduğunu, o nedeninde bireyin ulaşmak istediği hedefleri olduğunu savunur. Bu hedefler kısa, orta ve uzun süreli olarak belirtilmiştir (Snyder, 2002, s. 250). Umut, bireyleri amaçlarına ulaştırmak için eyleme geçmelerini sağlayan dürtüleri ve farklı seçenekleri bulabilme olarak ifade edilebilir (Snyder, 1995, s. 355). Bireyler amaçlarına ulaşabilmek için iki güce ihtiyaç duyarlar. Birincisi, bireyin amacına erişebileceğine dair kararlılığını gösteren irade gücüdür. İkincisi ise kişinin amacına erişebilmesi için gerekli olan planları tasarlayabileceğine olan özgüveni anlamına gelen yöntem gücüdür (Peterson, 2000, s. 48). İrade gücü, bireylerin hedeflerine ulaşabilmesi için izlemesi gereken yolun bulunmasında istekli olmayı sağlamaktadır. Hedefe giden yolda karşılaşılan zorluklarla baş edebilmek ve başka çözüm yolları bulmak için istekli olmak açısından da irade gücü önem taşımaktadır (Çetin ve Basım, 2012, s. 124). Yöntem gücünün temel mantığı ise olası zorluklar karşısında uygulanmak üzere başka planlar geliştirilmesi ile ilgilidir. Umudu yüksek bireyler, geliştirdikleri ilk planın, karşılaşılan sorunlar nedeniyle başarıya ulaşamaması ihtimaline karşı daha önceden ek planlar oluşturmaktadırlar (Snyder, 2002, s. 249).

Pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan boyutlardan umudu, günlük hayatta kullanılan umut kelimesinden ve pozitif psikolojik sermayenin diğer boyutlarından farklı kılan temel yönü, farklı seçenekler bularak bu seçenekleri kullanabilme becerisidir (Youssef-Morgan ve Luthans, 2015, s. 181). Umut düzeyi yüksek olan çalışanlar, düşük düzeydeki çalışanlara göre farklı seçenekler bulma konusunda daha etkindirler. Böylelikle bu çalışanların işlerinde, başarı göstermeleri umudu düşük düzeyde olan bireylere kıyasla daha olasıdır. Umut kavramı üç ana bileşenden oluşmaktadır (Luthans, Norman, Avolio, Bruce ve Avey, 2008). Bunlar, bir amaç veya amaçlar belirleme (Snyder, 2002, s. 253), amaçlara ulaşmak için farklı seçenekler belirleme

(Snyder, 1995, s. 358-359) ve son olarak amaçlar için sağlam bir irade ile harekete geçmedir (Snyder,2002, s. 254).

Umutlu çalışanların güdülenme düzeyleri ile özgüvenleri daha fazladır, sorunlarla karşılaştıklarında farklı seçeneklere başvurabilirler ve bu sayede daha verimli olurlar. Umutsuz çalışanlarda ise hayatlarının durağanlaştığı ve ruhsal bunalımlara açık hale geldikleri gözlemlenmektedir. Umutsuz çalışanların motivasyonlarında düşüş, ruhsal bunalım hallerinde artış, çaresizlik, mutsuzluk ve karar vermede güçlük çekmek gibi sorunlarla karşılaştıkları belirtilmiştir (Erkmen ve Esen, 2012, s. 91).

2.2.3.4 Psikolojik Dayanıklılık

Pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan boyutlardan olan psikolojik dayanıklılık yazında esneklik olarak da geçmektedir. Bu kavram çalışanın gerginlik, tehlike ve negatif durumlarla karşılaştığında olumlu tutumundan taviz vermeden, süratle kendine çeki düzen verebilmesi ve sorun öncesi eski durumuna dönebilme becerisidir (Korkmazer, Ekingen ve Yıldız, 2016, s. 3). Psikolojik dayanıklılık, çalışanların güç durumlarla karşılaştıklarında mücadele ruhlarını kaybetmemeleri ve güçlüklerle baş edebilme kapasiteleri şeklinde de tanımlanmıştır (Luthans, 2002, s. 702).

Psikolojik dayanıklılığın, öz-yeterlilik, iyimserlik ve umut boyutları ile güçlü ilişkileri bulunmaktadır. Örneğin kendine çeki düzen verip, toparlanma yeteneği bakımından dayanıklılık sergileyen çalışanların öz-yeterlilik düzeyleri de yüksektir. Öz-yeterlilik düzeyi yüksek olan birey ise iyimser olacağından geleceğine umutla bakabilecektir. Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan çalışanların hedefe ulaşma yolunda hazır yöntemler haricinde farklı yöntemleri araştırması ve gerekli gayretin gösterilip devam ettirilmesi konusunda daha azimli oldukları gözlemlenmektedir. Psikolojik dayanıklılığı yetersiz olan çalışanlar bulundukları örgüte alışmakta güçlük çekerken, örgütün verimliliğinin düşmesine neden olurlar. Sürekli değişim içerisinde olan örgütlerde, psikolojik dayanıklılık düzeyi fazla olan çalışanlar daha yaratıcı olmakta, değişim esnasında karşılaştıkları sorunlarla baş etme cesareti göstererek, verimliliklerini arttırabildikleri gözlemlenmiştir (Shukla ve Singh, 2013, s. 295).

Her çalışanın kendi potansiyeli çerçevesinde psikolojik dayanıklılık düzeyi vardır. Bu düzey çalışanların deneyimlerine, çevrelerine ve olası risk öğelerine göre değişmektedir (Tusaie ve Dyer, 2004, s. 3). Bu boyut yalnızca klinik psikoloji çerçevesine indirgenmemiş, boyutla ilgili örgütsel davranışa ve insan kaynakları alanlarında da çalışmalar yapılmıştır. Yapılan çalışmalar (Masten ve Reed , 2002, s. 80) neticesinde çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin geliştirilebileceği tespit edilmiştir. Çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerini geliştirmek için bazı stratejiler belirlenmiştir. Bu stratejilerden ilki varlık stratejisidir. Varlık stratejisi örgütteki teknik ve bireysel varlıkların, bireylerin psikolojik dayanıklılığının gelişiminde yararlanılan stratejidir. İkinci strateji ise, örgütlerin karşılaşabileceği olumsuz durumların oluşma riskine karşı tedbirler alarak söz konusu riskin artmaması için örgüt imkânlarının seferber edilmesi yani risk odaklı stratejidir. Son strateji ise örgütün elindeki imkânların ve olası risklerin beraber analizi yapılarak mevcut sorunların çözülmesi amaçlanan süreç odaklı stratejidir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007, s. 124).

Psikolojik dayanıklılık, stresin yıkıcı tesirlerini azaltan, kişilerin stresten kaynaklanan hastalıklara yakalanmasını önleyen, bireylere özgü bir yöndür. Yüksek düzeyde psikolojik dayanıklılığa sahip olan çalışanlar, örgütteki faaliyetleri ve örgüt dışı günlük uğraşları ile daha güçlü bağ kurar. Bu kişiler olağanüstü durumları kendilerini geliştirmek için bir fırsat olarak görürler. Bu kişilerin hayatlarının denetimi kendi ellerindedir. Psikolojik dayanıklılık düzeyi fazla olmayan çalışanlar örgüt çevresinden uzaklaşır, dışsal kontrol odağı haline gelir ve yaşanan değişimlere karşı direnme şeklinde tutumlar benimseyebilir (Sezgin, 2012, s. 491).

3. YÖNTEM

Tez çalışmasının bu kısmında “araştırmanın amacı ve önemi”, “araştırmanın kısıtları”, “ana kütlesi ve örneklemi”, “veri toplama araçları”, “araştırma yöntemi”, “oluşturulan hipotezler” ve ”araştırmanın modeli” hakkında detaylı bilgi verilecektir. Aşağıda bu başlıklar sırasıyla ele alınmıştır.

3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermayeye etkisini ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla Türkiye’de kamuda faaliyet gösteren devlet üniversitelerindeki akademik personel üzerinde görgül bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmada seçilen örneklemde “algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermayeye etkisi nedir?” sorusuna yanıt aranmaya çalışılmıştır.

Çalışanlar örgütü hedeflerine ulaştırabilmek için kendilerini örgüt içerisinde değerli ve önemli görmek isterler. Bu isteklerine örgütsel destek algısını arttırarak erişirler. Algılanan örgütsel destek çalışanın öz-yeterliliğini arttırır, çalışanın ruh halini iyileştirerek iyimser olmasını böylelikle geleceğe umutla bakarken, gelecekte yaşanacak olası olumsuz durumlara karşı psikolojik açıdan dayanıklı olmasını sağlayarak kişinin pozitif psikolojik sermayesini geliştirir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 702).

Yazında bu iki olgunun birbirleri arasındaki ilişkinin incelendiği ya da algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermayeye etkisinin araştırıldığı çalışma sayısının oldukça kısıtlı olduğu görülmüştür. Ayrıca, bu iki kavram hakkında yapılan çalışmaların daha çok öğretmenlerin ve turizm sektöründe çalışanların üzerinde yapıldığı anlaşılmıştır. Yapılan araştırmalarında (Cömert ve Yürür, 2017; Aslan, 2020; Mert ve Şen, 2019; Lin, 2013; Sihag ve Sarigwal, 2015; Quingshan, Xuansheng, Le, ve Hua 2014) farklı örneklemlerde araştırıldıkları tespit edilmiştir. Bu anlamda devlet üniversitelerindeki akademik personel üzerinde yapılan ve akademisyenlerin örgütsel

destek algılarının, pozitif psikolojik sermayeleri üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu çalışmanın önem taşıdığı düşünülmektedir.

3.2 Araştırmanın Kısıtları

Türkiye'deki devlet üniversitelerinde çalışmakta olan akademisyenlerin katılımıyla yapılan bu araştırmaya vakıf üniversitelerinde görevli olan akademisyenlerin dâhil edilmemesi, bu araştırmanın başlıca kısıtını oluşturmaktadır. Yalnızca kamudaki üniversitelerde görevli akademisyenlerin araştırmaya dahil edilmesi, ulaşılacak bulguların da sadece kamu üniversitelerini içeren bir genellenebilirliğe sahip olmasına olanak sağlar. Veri toplama sırasında Dünya ve Türkiye'de mevcut olan ve halen devam eden Covid-19 salgını nedeniyle araştırmanın örneklem miktarını arttırmak güç olmuştur. Hastalığın hem kişiden kişiye, hem de eşyalardan (anket formları, kalem vb.) kişiye yayılma olasılığının yüksek olması nedeniyle yüz-yüze anket tekniğiyle veri toplanması sınırlı sayıda olmuştur. Veri toplama büyük oranda elektronik ortamda gerçekleşmiş ve çevrimiçi anketler kullanılmıştır. Çevrimiçi anket tekniğiyle verilere ulaşılması, yüz yüze anket tekniğine göre daha zordur. Bu da araştırmanın diğer bir kısıtını oluşturmaktadır.

3.3 Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklemi

Bu araştırmanın ana kütlesini Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır Türkiye'de devlet üniversitelerinde çalışmakta olan akademisyenlerin mevcut sayısına Yüksek Öğretim Kurumu'nun resmi internet adresindeki istatistikler bölümünden erişilmiştir. 09.02.2021 tarihi itibariyle Türkiye'deki devlet üniversitelerinde toplam 149 536 akademisyen çalışmaktadır (www.yok.gov.tr, 2021). Ana kütleyi yansıtan örneklemi belirleyebilmek için tüm anakütle içerisinden % 95 güven düzeyinde % 5 hata payı oranıyla seçilen örneklem büyüklüğü, Bartlett (2001)'in örnekleme büyüklüğü hesaplama tablosundan faydalanılarak tespit edilmiştir. (Bartlett, Kotrlik ve Higgins, 2001).

Tablo 3.1. Kesikli ve Sürekli Verilerde Örneklem Büyüklükleri

N	ÖRNEKLEM BÜYÜKLÜĞÜ					
	Sürekli veriler (E=0,03)			Kategorik veriler (E=0,05 ve π=0,50)		
	α=0,10 $Z_{\alpha 12}$=1,65	α=0,05 $Z_{\alpha 12}$=1,96	α=0,01 $Z_{\alpha 12}$=2,58	α=0,10 $Z_{\alpha 12}$=1,65	α=0,05 $Z_{\alpha 12}$=1,96	α=0,01 $Z_{\alpha 12}$=2,58
100	46	55	68	74	80	87
200	59	75	102	116	132	154
300	65	85	123	143	169	207
400	69	92	137	162	196	250
500	72	96	147	176	218	286
600	73	100	155	187	235	316
700	75	102	161	196	249	341
800	76	104	166	203	260	363
900	76	105	170	209	270	382
1000	77	106	173	213	278	399
1500	79	110	183	230	306	461
2000	83	112	189	239	323	499
4000	83	119	198	254	351	570
6000	83	119	209	259	362	598
8000	83	119	209	262	367	613
10000	83	119	209	264	**370**	623
1000000	85	120	210	273	**385**	666

(Kaynak: Bartlett, vd., 2001: 48)

Barttlet (2001)'in örneklem büyüklüğü hesaplama tablosu incelendiğinde, 149 539 akademisyen sayısı 1 000 000 sayısının altındadır. Tabloda % 95 güven aralığında 10 000 kişinin oluşturduğu bir ana kütle ile 1 000 000 kişinin oluşturduğu bir ana kütle 370 ile 385 arasında bir örnek büyüklüğüne işaret etmektedir. Kolayda örnekleme yöntemi ile e-posta ve diğer elektronik yöntemlerle 1 000 civarında anket, akademisyenlerin üniversitelerin internet sitelerinden elde edilen kurumsal mail adreslerine gönderilmiştir. Gönderilen çevrimiçi anketlerden 360 tanesinden geri dönüş olmuştur. Yüz-yüze anketlerden ise 66 adet anket verisi elde edilmiştir. Cevaplanan anketlerden 9 tanesi hatalı doldurulmuş olduğu için analize dahil edilmemiştir ve analize uygun 417 adet cevaplanmış ankete ulaşılmıştır. Bu doğrultuda örneklem büyüklüğü 417'dir.

3.4 Veri Toplama Aracı ve Yöntem

Araştırmaya veri elde etmek için Ek-1'de gösterilen "anket formu"ndan yararlanılmıştır. Form, araştırmaya katılanların demografik özelliklerini tespit etmek,

pozitif psikolojik sermaye ile algılanan örgütsel destek seviyelerini ölçümlemek amacıyla üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, demografik özellikleri tespit edebilmek amacıyla katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, mezun olunan son eğitim durumu, akademik unvanı, toplam hizmet süresi ve çalıştığı kurumdaki hizmet süresi ile ilgili 7 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde ise 10 maddelik algılanan örgütsel destek ölçeği bulunmaktadır. Algılanan örgütsel desteği ölçümlemek için Eisenberger vd. (1986)'nin geliştirdiği 36 maddeden oluşan ölçek, Stassen ve Ursel(2009)'in geçerleme çalışmaları ile 10 maddeye kadar düşürülmüştür. Stassen ve Ursel (2009)'in yaptığı güvenilirlik analizi sonucunda 10 maddeye indirilen bu ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasını Turunç ve Çelik (2010) yapmıştır. Turunç ve Çelik (2010)'in yaptığı geçerlik çalışması, kurallarına uygun bir şekilde İngilizce-Türkçe ve Türkçe-İngilizce tercümeleri, alanında uzman dil bilimciler tarafından yapılmış, hem pilot hemde asıl örneklem için SPSS programı kullanılarak keşfedici faktör, AMOS programı kullanılarak da doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin bu hali araştırmada kullanılmıştır. Turunç ve Çelik (2010) cronbach alfa güvenirlirlik katsayısını 0. 93 bulmuştur. Ölçekteki maddelerin seçenekleri 5'li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) formundadır. Tek boyuttan oluşan ölçeğin 6. ve 7. Maddeleri ters sorulardan oluşmaktadır. Ölçekte puanlar arttıkça örgütsel destek algısı da doğru orantılı olarak artmaktadır.

Anketin son bölümünde ise "Pozitif psikolojik sermaye"yi ölçümlemek için Luthans vd. (2007)'nin geliştirdiği öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik sermaye boyutlarını içeren 24 maddelik ölçek kullanılmıştır. 3, 4, 15, 16, 21, 23 numaralı maddeler öz yeterlilik boyutunu; 2, 6, 12, 17, 20, 24 numaralı maddeler umut boyutunu; 1, 9, 11, 14, 18, 19 numaralı maddeler iyimserlik boyutunu ve 5, 7, 8, 10, 13, 22 numaralı maddeler psikolojik dayanıklılık boyutunu ölçmektedir. 24 maddelik pozitif psikolojik sermaye ölçeğindeki 1, 8 ve 11 numaralı sorular ters sorulardır. Çetin ve Basım (2012) söz konusu ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları için önce 2 İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim üyesi ölçeği Türkçeye tercüme etmiş, ardından tercüme edilen ölçek 6 farklı alan uzmanı tarafından incelenmiştir. Bu incelemede

ölçekteki soruların anlaşılırlık seviyesi ve kültürel uygunluğuna dikkat edilmiştir. İncelemeden sonra ölçek ilk tercümeden farklı olarak 2 İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim üyesi tarafından Türkçeden İngilizceye tekrar tercüme edilmiştir. Bu son tercümeden sonra elde edilen ölçek, ilk haliyle karşılaştırılmış ve 2 uzmandan ölçekle ilgili görüş bildirmesi istenmiştir. Uzmanların incelemesi sonucunda ölçeğin son hali oluşmuş ve kullanılmaya karar verilmiştir (Çetin ve Basım, 2012, s. 127). Ölçeğin bu hali araştırmada kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) şeklindedir. (Çetin ve Basım, 2012, s. 129) ölçeğin boyutları ile ilgili cronbach' alfa katsayılarını öz yeterlilik 0. 91, umut 0. 81, iyimserlik için 0. 67 ve psikolojik dayanıklılık boyutu için 0. 68 bulgulanmıştır. Puanlar arttıkça çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri de doğru orantılı olarak artmaktadır.

3.5 Araştırmanın Hipotezleri

3.5.1 Örgütsel Destek Algısının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkileri

Algılanan örgütsel destek kavramı üzerine yapılan çalışmalarda bu kavramın, örgütsel bağlılık (Özdevecioğlu, 2003; Watkins, 1995; Malatesta ve Tetrick, 1996; Güney, Akalın, ve İlsev, 2007; Kaplan, 2010; Demir, 2012; Ekmekçioğlu ve Sökmen, 2016; Mize, Stanforth, ve Johnson, 2000), örgütsel özdeşleşme (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006; Turunç ve Çelik, 2010; Ekmekçioğlu ve Sökmen, 2016; İplik, İplik, ve Efeoğlu, 2014; Özdemir, 2010; Kerse ve Karabey, 2017; Fındık, 2011; Uzun, 2018), yönetici desteği (Giray ve Şahin, 2015; İnce, 2016; Uzun, 2018; Eisenberger, Huntington, Hutchison, ve Sowa, 1986; Emhan, Kula, ve Töngür, 2013; Yoon, Seo, ve Yoon, 2004; Bhanthumnavin D., 2001), insan kaynakları yönetimi (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Wayne, Shore, ve Liden, 1997; Aykan, 2007; Allen, Shore, ve Grieffeth, 2003), iş tatmini (Akkoç, Çalışkan, ve Turunç, 2012; Sökmen ve Berk, 2019; Anafarta, 2015; Gümüş Dönmez ve Topaloğlu, 2020; Serinikli, 2019; Sökmen, 2016; Karaalioğlu, 2019; Rahaman, 2012), örgütsel sinizm (Kerse ve Karabey, 2017; Kasalak ve Bilgin Aksu, 2014; Tokgöz, 2011; Samat, 2020; Gökyer ve Türkoğlu, 2018; Genç, 2018; Byrne ve Hochwarter, 2008), işe adanmışlık (Işık ve Kama, 2018; Meriç, Öztürk Çiftçi, ve Yurtal, 2019; Özdemir, Özcan, ve Yalçınkaya, 2019), örgütsel

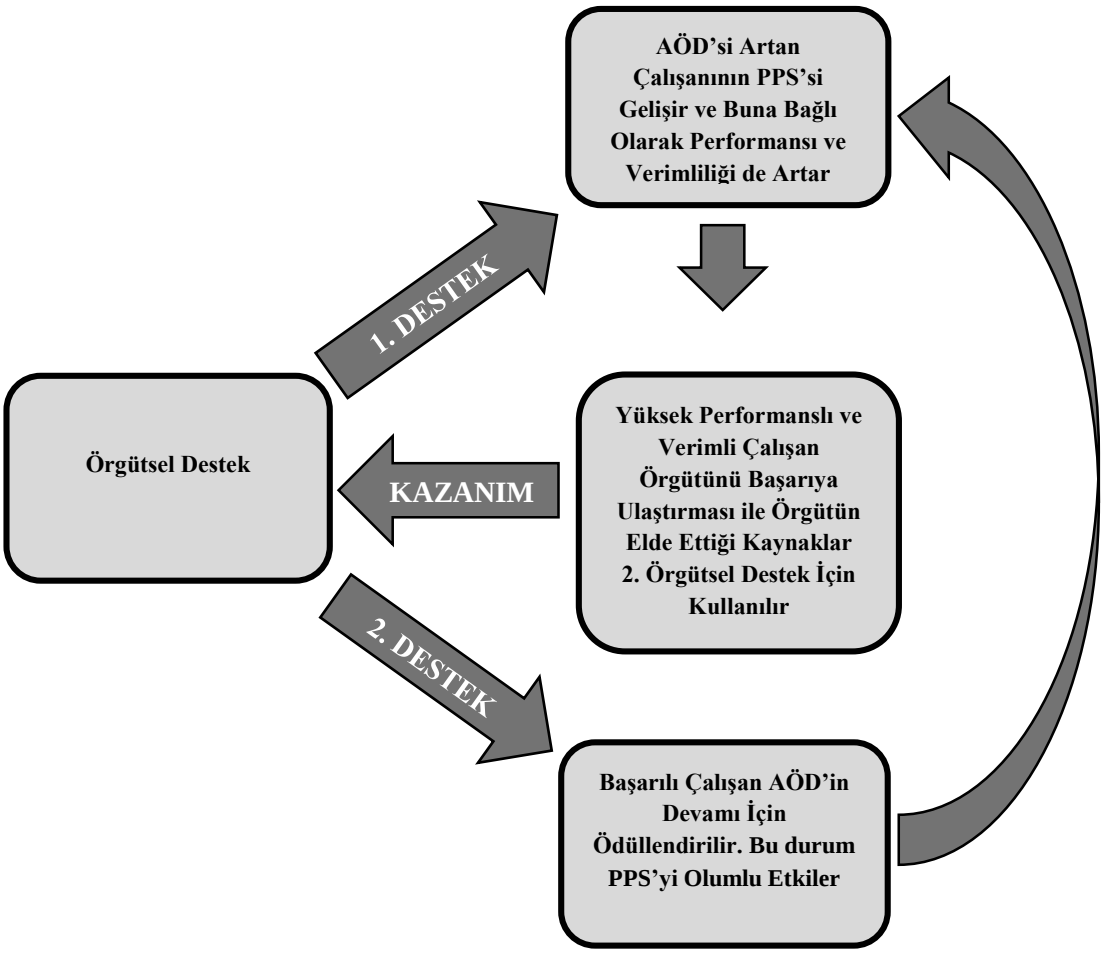
adalet (Çakar ve Yıldız, 2009; Tokgöz, 2011; Ötken, 2015; Mert ve Şen, 2019; Balıkcı Ergül, 2019), aynı zamanda örgüt adaletinin alt boyutları olan işlemsel (Ambrose ve Schminke, 2003) ve etkileşimsel adalet (Sökmen ve Kenek, 2017) kavramları ile ilişkili olarak incelendiği görülmüştür.

Pozitif psikolojik sermaye kavramı ile ilgili çalışmalarda ise kavramın iş tatmini (Erkuş ve Fındıklı, 2013; Çakmak ve Arabacı, 2017; Akçay, 2012; Yaşin, 2016; Çetin ve Varoğlu, 2015; Doğan ve Aslan, 2018; Akdemir ve Açan, 2017; Çelik ve Bilginer, 2018; Şen ve Mert, 2019; Larson ve Luthans, 2006; Luthans ve Youssef, 2004; Zeynel, 2018; Luthans, Norman, Avolio, Bruce, ve Avey, 2008; Youssef ve Luthans, 2007), işe yabancılaşma (Çalışkan ve Pekkan, 2017; Beğenirbaş, 2015; Akdoğan ve Aydemir, 2018), örgütsel bağlılık (Aslan, 2017; Ocak, Güler, ve Basım, 2016; Uygungil ve İşcan, 2018; Şen ve Mert, 2019; Çakmak ve Arabacı, 2017; Büyükbeşe ve Aslan, 2019; Somuncu ve Özutku, 2019; Yalap ve Baygın, 2020; Sünkür, 2014), örgütsel adalet (Şen ve Mert, 2019; Shahnawaz ve Jafri, 2009; Çelik, Turunç, ve Bilgin, 2014; Samancı ve Basım, 2018; Kaplan, 2020; Newman, Üçbaşaran, Zhu, ve Hirst, 2014; Fredrickson B., 2001; Walumbwa, Hartnell, ve Oke, 2010; Totawar ve Nambudiri, 2014), tükenmişlik (Tokmak, 2018; Bayarçelik, Vatansever Durmaz, ve Gürler, 2019; Öztürk, Eryeşil, ve Damar, 2018; Tösten, Arslantaş, ve Şahin, 2017; Argon ve Tükel, 2016; Erdoğan, 2018; Kandemir, 2019; Salanova, 2004), işten ayrılma niyeti (Töremen ve Demir, 2016; Çetin ve Varoğlu, 2015; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Öztürk, Eryeşil, ve Damar, 2018;Reyhanoğlu, 2017; Akdaş, 2017; Soylu, 2019; Avey, Luthans, ve Jensen, 2009; Larson ve Luthans, 2006) ve iş performansı (Erkuş ve Fındıklı, 2013; Topaloğlu ve Süral Özer, 2014; Yaşin, 2016; Çetin ve Varoğlu, 2015; Korkmazer, Ekingen, ve Yıldız, 2016; Öğüt ve Kaplan, 2015; Uğan, Karakaya, ve Nayır, 2018; Karaman, Macit, ve Kuşçu Karatepe, 2020; Luthans F., Avolio, Walumba, ve Weixing, 2005) kavramları ile birlikte araştırıldığı görülmüştür.

Örgütsel destek algısının, pozitif psikolojik sermayeye en önemli etkisi, örgütsel destek algısının kişilerin pozitif psikolojik sermayelerini arttırabilmesidir. Bu görüşü savunan ilk teori Eisenberger vd. (1986)'nin örgütsel destek teorisidir. Bu teori, Blau'nun (1964) sosyal değişim teorisinde de bahsi geçen, çalışanın bulunduğu örgütle ve örgütün de çalışanıyla olan sosyal ilişkisinden elde ettiği karşılıklı yararlardan

meydana gelen örgüt-üye arasında kurulan bağı esas alacak şekilde geliştirilmiştir. Söz konusu bu bağın nasıl kurulduğu, bağ kurulurken tarafların yaşadığı psikolojik süreçler ve bu süreçlerin sonuçları örgütsel destek teorisi ile açıklanmaya çalışılmıştır. Örgütsel destek teorisi, örgütün hedeflerine ulaşıp başarılı olması için çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerini geliştirmeye odaklanır. Örgütsel desteği algılayan çalışanlarda, örgütünü hedeflerine ulaştırabilmesini sağlayacak bir sorumluluk bilinci oluşur. Örgüt ve çalışanı arasında yaşanan bu ikili ilişkide çalışanlar algıladıkları örgütsel destek kadar pozitif psikolojik sermayeleri de artar. Bu artış örgüte ve çalışanına iş verimliliği gibi pozitif örgütsel davranışlar şeklinde geri döner (Luthans, Norman, Avolio, Bruce ve Avey, 2008). Çalışanın örgütsel destek algısını oluşturan çalışana örgüt içinde önem verilme, kabul görme ve saygı duyulma gibi kavramlar onun örgüte olan bağlılığını ve sosyal kimliğindeki rolünü sağlamlaştırarak kişinin pozitif psikolojik sermayesini geliştirmesine önemli katkılar sağlar (Cömert ve Yürür, 2017, s. 20). Örgütsel destek algısı çalışanda, verimli çalıştığı takdirde örgüt tarafından ödüllendirileceği inancının oluşmasını da sağlar (Eisenberger, Huntington, Hutchison, ve Sowa, 1986, s. 501). Bu inançla çalışan, örgütteki çabalarının terfi, ücret artışı, örgütsel ayrıcalıklar gibi ödül çeşitleri veya ruhsal halinin iyileştirilmesi şeklinde karşılık bulması gerektiğini düşünür. (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005; Cropanzano ve Mitchel, 2005, s. 882). Bu düşünce çalışanın pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik ve umut boyutlarına önemli katkılar sağlar çünkü çalışanın örgütsel destek algısının yeterli olması çalışanın memnuniyetini dolayısıyla iyimserliğini arttırırken, gelecekte de örgütsel desteğin var olacağına olan inancı umudunu arttırır. Örgütsel desteği algılayan çalışan, örgütün verdiği sorumlulukları yerine getirirken, karşılaşma olasılığı olan zor ve stresli durumlarda örgütünün yanında olacağını bilir. Böylelikle çalışanın kendine olan güveni ve zorluklarla mücadele etme yeteneği artar. Başka bir deyişle diğer pozitif psikolojik sermaye boyutlarından olan öz-yeterlilik ile psikolojik dayanıklılık nitelikleri gelişir. Pozitif psikolojik sermayesi gelişen çalışan daha verimli ve etkili çalışarak örgütünü hedefine başarı ile ulaştırabilir. Başarıyı elde eden örgüt, elde ettiği imkânların bir kısmını çalışanının örgütsel destek algısını güçlendirmeye ayırır. Bu imkân çalışanın pozitif psikolojik sermayesini geliştirecek, çalışanın daha etkili ve verimli çalışmasına etki ederek örgütünü tekrar başarıya ulaştırmasına zemin hazırlayacaktır. Başarılı olan üyeye örgüt desteği verilir, bu destek çalışanın psikolojik sermayesini geliştirir ve örgütünü başarıya ulaştırma potansiyeli biraz daha artar. Bu

durum itici gücünü algılanan örgütsel destekten alan bir çeşit döngüdür. Bu döngü aşağıda şekil 3'de gösterilmiştir (Eisenberger, Huntington, Hutchison, ve Sowa, 1986; Emhan, Kula, ve Töngür, 2013; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Giray ve Şahin, 2015; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Akçay, 2012; Larson ve Luthans, 2006; Luthans ve Youssef, 2004; Şen ve Mert, 2019; Shahnawaz ve Jafri, 2009; Çelik, Turunç, ve Bilgin, 2014; Samancı ve Basım, 2018; Luthans, Avolio, Walumbwa, ve Li, 2005; Özdevecioğlu, 2003; Hellman vd., 2006; Allen, Armstrong, Reid, ve Riemenschneider, 2008; Çolak ve Erdost, 2004; İnce ve Gül, 2005; Thıbaut ve Walker, 1975; Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010; Arslantaş ve Dursun, 2008; Bhanthumnavin, 2001; Üren ve Çorbacıoğlu, 2012; Öztürk ve Eryeşil, 2016, s. 128; Büyükgöze ve Kavak, 2017; Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, ve Rhoades, 2001; Cropanzano ve Mitchel, 2005; Arnolds ve Boshoff, 2002; Hassan ve Hassan, 2015; Luthans, 2007; Narcıkara, 2017).



Şekil 3. 1. Yazar tarafından yazın taraması sonucu oluşturulmuştur.

Özetlemek gerekirse çalışanlar, örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmek veya örgütün verimlilik kapasitesinin yükseltilmesine katkı sağlayıp örgütle olan bağlarını güçlendirmek için kendilerinin örgüt içerisinde değerli ve önemli bir yere sahip oldukları bilgisine ihtiyaç duyarlar. Çalışanın ihtiyaç duyduğu bilgiye erişmesiyse örgütünün çalışanının faaliyetlerini yeterli bulması ve karşılığında çalışanın örgütteki memnuniyetinin ve rahatlığının tesisi için gerekli çabalarda bulunması şeklinde sağlanabilir. Rhoades ve Eisenberger (2002)'in örgütsel destek teorisi de çalışanlar açısından ciddiye alınma, kabul görme ve değer görme olarak anlamlandırılacağından, örgütsel destek ile çalışanların toplumsal ve ruhsal ihtiyaçları karşılandığında, çalışanların olumlu davranışlarda bulunma olasılıkları artar. Örgütün çalışanlarının katkılarının farkında olması ve çalışanlarının memnuniyetine özen göstermesi şeklinde açıklanabilen algılanan örgütsel destek (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 702) çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini geliştirir.

Pozitif psikolojik sermayeyle ilgili son zamanlarda yapılan görgül çalışmalar, bu olgunun geliştirilebilen ve örgütün performansını arttıran bir özelliğe sahip olduğunu (Avey, Luthans, ve Jensen , 2009, s. 679) göstermektedir. Örgütün çalışanında arzuladığı tutum ve davranışlar için çalışanın pozitif psikolojik sermayesinin kısa vadeli eğitimlerle geliştirilmesine ihtiyaç vardır (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006, s. 387). Algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermaye ile ilişkisine pozitif psikolojik sermayenin boyutları açısından bakıldığında ise şunlar özetlenebilir.

Çalışanlara örgütsel destek verildiği ve çalışanın da örgütün desteğini algıladıkları takdirde, örgüt içinde etkin olduklarının bilincine vararak öz yeterliliklerine olumlu katkı sağlarken, çalışanların olumlu ruh hallerini iyileştirip iyimser düşünmelerini böylelikle geleceğe umutla bakmalarını sağlar ve üstlendiği görevlerde yaşanması muhtemel zor durumlara düştüğünde, örgütünün desteğini yanında bulacağını bilen çalışanın zorluklarla mücadele becerisi dolayısıyla psikolojik dayanıklılık özelliği gelişme gösterir.

Çalışanlara örgütsel destek verildiğinde ve bu desteğin çalışan tarafından algılanmasıyla çalışan, örgüt içerisinde etkin olduğunun bilincine varır (Armeli,

Eisenberger ve Lynech, 1998, s. 299). Bu bilinç çalışanın öz yeterliliğine katkı sağlarken, çalışanların ruh hallerini daha da iyileştirip iyimser düşünmelerine etki eder. Böylelikle geleceğe umutla bakabilen çalışan, üstlendiği görevler sırasında olası zor durumlarla karşılaştığında, örgütün desteğini yanında bulacağını bildiğinden psikolojik dayanıklılık özelliği de geliştirme gösterir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 702).

Algılanan örgütsel desteğin Luthans (2002)'ın yazın alanına kazandırdığı pozitif psikolojik sermayeyi meydana getiren dört boyuta ("Öz yeterlilik", "Umut", "İyimserlik" ile "Psikolojik Dayanıklılık") etkisini araştıran bilimsel çalışmalara bakıldığında, genellikle bu iki kavram ayrı ayrı pek çok değişken ile incelendiği görülmüştür. Bu iki kavramın birlikte kısıtlı sayıda araştırmalara rastlanmıştır. Yerli (Aslan, 2020; Mert ve Şen, 2019; Cömert ve Yürür, 2017;) ve yabancı araştırmalara (Lin, 2013; Sihag ve Sarikwal, 2015; Qingshan, Xuansheng, Le, ve Hua, 2014) rastlanmıştır. Yerli çalışmaların genellikle son yıllara ait oldukları görülmektedir. Ulaşılan araştırmalarda ilgili konunun farklı örneklemlerde incelendiği görülmüştür. Hem yerli hem de yabancı araştırmalarda akademisyenler üzerinde çalışmaya rastlanmamış olması, bu çalışmanın önemini oluşturmaktadır. Ulaşılan çalışmaların bulguları kısaca şu şekilde özetlenebilir.

Turizm işletmelerinde, 267 otel personeli üzerinde araştırma yapan Aslan (2020) algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışmada, algılanan örgütsel desteğin ölçümü için bu tez çalışmasından farklı olarak Rhoades vd. (2001)'in ölçeği kullanılmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin ölçümü için Luthans vd. (2007)'in ölçeğinin kullanıldığı araştırmada algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermayeye pozitif yönde anlamlı etkilediği bulgulanmıştır. Ankara'da iki bakanlığa bağlı kurumlarda 326 personel üzerinde araştırma yapan Mert ve Şen (2019) çalışmalarında çalışanların örgütsel destek algılarının, pozitif psikolojik sermayeye etkisini araştırmışlardır. Eisenberger vd. (1986)'nin örgütsel destek algısı ölçeğinden uyarlanan, Rhoades ve Eisenberger (2002)'in ölçeğinin kullanıldığı araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin ölçümü için Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilmiş ölçek kullanılmıştır. Araştırmada, algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermaye üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır.

Kocaeli'de 131 acil servis çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında Cömert ve Yürür (2017), pozitif psikolojik sermayenin bir belirleyicisi olarak algılanan örgütsel desteğin rolünü araştırmışlardır. Çalışmada katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek için Luthans (2004)'ın geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Algılanan örgütsel desteği ölçmek için ise Eisenberger vd. (1986)'nin algılanan örgütsel destek ölçeğinden uyarlanan, Armstrong-Stassen ve Ursel (2009) ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada, örgütsel destek algısının pozitif psikolojik sermaye üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu belirlenmiştir.

Lin (2013), örgütsel destek algısı, pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri irdelediği çalışmasında, Tayvan'da bulunan yirmi uluslararası otelde üç aydan fazla iş tecrübesi olan tam zamanlı çalışanlar üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiştir. 352 katılımcının anketi bu araştırmanın örneklemidir. Anket algılanan örgütsel destek ölçeği, psikolojik sermaye ölçeği, iş tükenmişliği ölçeği ve ankete katılanların demografik özelliklerinin belirlemek üzere dört kısma ayrılmıştır. Araştırmada algılanan örgütsel destek Eisenberger (1986)'in 6 soruluk algılanan örgütsel destek ölçeği ile ölçülmüştür. Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin ölçümü için Luthans ve Jensen (2005) ile Luthans (2007)'ın 4 boyutlu pozitif psikolojik sermaye ölçeği Tayvan kültürüne göre düzenlenerek kullanılmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel destek algısı ile pozitif psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sihag ve Sarikwal (2015) algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermaye üzerine etkisini, Hindistan'da bilgi teknolojileri çalışanları üzerinden incelemiştir. Araştırmanın evreni Hindistan'daki bilgi teknolojileri uzmanları oluştururken, örneklemi ise yazılımcı, programcı, tasarım mühendisleri ve analistler gibi orta düzey bilgi teknolojileri uzmanları oluşturmaktadır. Veri toplayabilmek için hazırlanan anket üç bölümden oluşmaktadır. Bunlar; demografik özellikler bölümü, psikolojik sermayeyi ölçme bölümü ve algılanan örgütsel desteğin bölümdür. Anketler hem posta ile hem de çevrimiçi olarak katılımcılara ulaştırılmıştır. Katılımcılardan yapılan geri bildirimlerde işlenmeye uygun 420 veri elde edilmiştir. Katılımcıların psikolojik sermayelerini ölçmek için Luthans vd. (2007)'nin geliştirdiği pozitif psikolojik sermayenin 4 bileşeninden oluşan (öz yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık) pozitif psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Algılanan örgütsel desteğin ölçülebilmesi içinse Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986)'nın

geliştirdiği ölçekten yararlanılmıştır. Çalışmanın sonucunda algılanan örgütsel destek, tanıma, takdir, adalet, güvenlik ve yönetici desteği boyutlarından oluşur. Pozitif psikolojik sermaye ise öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıktan oluştuğu ve algılanan örgütsel destek ile pozitif psikolojik sermaye arasında olumlu ve anlam içeren bir ilişkinin mevcut olduğu bulgulanmıştır. Quingshan, Xuansheng, Le, Hua (2014) örgütsel desteğin psikolojik sermayeye etkisini ampirik olarak incelemiştir. Araştırma için Çin'in Guangdong, Shanghai, Beijing, Henan, Guangxi, Zhejiang, Anhui şehirlerine toplam 1800 anket gönderildi ve bu anketlerden 1574'ü geçerli kabul edilerek araştırma verisi olarak kabul edilmiştir. Çalışma anketi üç bölüme ayrılmıştır. İlk bölüm cinsiyet, yaş, çalışma yılı, eğitim geçmişi, bölüm, görev yeri, teknik unvanlar gibi katılımcıların demografik özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır. İkinci bölümde psikolojik sermayeyi ölçümlemek için 16 sorudan oluşan. ve 2009 yılında yazar tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Son bölümde ise algılanan örgütsel desteği ölçmek için 2006 yılında Ling Wen-quan ve YangHai-jun tarafından geliştirilen 5 maddelik anket kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden öz yeterlilik, umut, iyimserlik ile psikolojik dayanıklılık boyutlarının üzerinde olumlu bir etkisi bulunmuştur.

H1: Algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermaye üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H1a: Algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

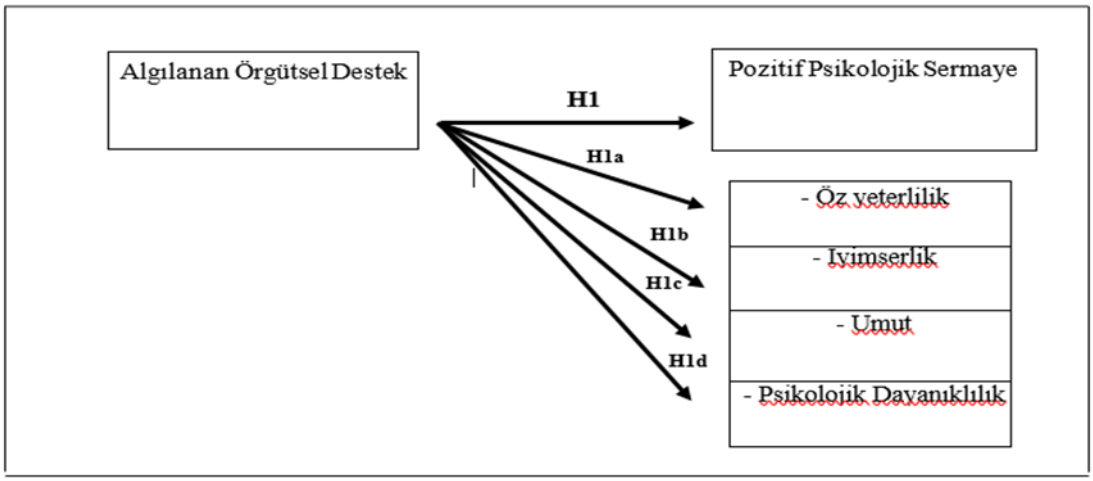
H1b: Algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermaye boyutlarından umut üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H1c: Algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H1d: Algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermaye boyutlarından psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

3.6 Araştırmanın Modeli

Algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermayeye ile alt boyutlarına olan etkisini inceleyen çalışmanın modeli şekil 3.2'de gösterilmiştir.



Şekil 3.2. Araştırmanın Modeli

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde ilk olarak araştırmada veri toplama aracı olan ankete yanıt veren katılımcıların demografik özellikleri hakkında bulgulara yer verilmiştir. Ardından çalışmada kullanılan ölçeklerin faktör analizi gerçekleştirilmiş, güvenilirlik ve normallik testleri yapılmıştır. Sonrasında hipotezlerin test edilmesi amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

4.1 Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik bilgileri (cinsiyet, medeni hali, yaş, eğitim durumu, unvan, toplam hizmet yılı ve mevcut çalıştığı kurumdaki hizmet süresi) tablo 4.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların demografik bilgileri

Cinsiyet			**Medeni Durum**		
	Sayı	Yüzde (%)		Sayı	Yüzde (%)
Kadın	207	49,6	**Evli**	298	71,5
Erkek	210	50,4	**Bekar**	119	28,5
Toplam	417	100,0	**Toplam**	417	100,00
Yaş			**Eğitim Durumu**		
	Sayı	Yüzde (%)		Sayı	Yüzde (%)
25 Yaş veya Altı	6	1,4	**Lisans**	18	4,3
26-35 Yaş Arası	179	42,9	**Yüksek Lisans**	112	26,9
36-45 Yaş Arası	150	36,0	**Doktora**	287	68,8
46-55 Yaş Arası	65	15,6	**Toplam**	417	100,0
56 Yaş veya Üzeri	17	4,1	**Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi**		
Toplam	417	100,0		Sayı	Yüzde (%)
Unvan			**5 Yıl veya Daha Az**	200	48,0
	Sayı	Yüzde (%)	**6-10 Yıl Arası**	141	33,8
Arş. Gör.	62	14,9	**11-15 Yıl Arası**	42	10,1
Arş. Gör. Dr.	24	5,8	**16-20 Yıl Arası**	10	2,4
Öğr. Gör.	87	20,9	**21 Yıl veya Üzeri**	24	5,8
Öğr. Gör. Dr.	23	5,5	**Toplam**	417	100,0
Dr. Öğr. Üyesi	128	30,7			
Doç. Dr.	59	14,1			
Prof. Dr.	34	8,2			
Toplam	417	100,0			

Toplam Hizmet Süresi		
	Sayı	Yüzde (%)
5 Yıl veya Daha Az	79	18,9
6-10 Yıl Arası	112	26,9
11-15 Yıl Arası	99	23,7
16-20 Yıl Arası	45	10,8
21 Yıl ve Üzeri	82	19,7
Toplam	417	100,0

Demografik bilgileri içeren tablo 4.1.'i inceldiğinde katılımcıların %49,6'sı (207 kişi) Kadın, %50,4'ü (210 kişi) erkektir. Katılımcıların medeni hali ise %71,5'i (298 kişi) evli iken, %28,5'i (119 kişi) ise bekâr şeklindedir. Yaş dağılımları %1,4'ü (6 kişi) 25 yaş veya altı, %42,9'u (179 kişi) 26-35 yaş arası, %36'sı (150 kişi) 36-45 yaş arası, %15,6'sı (65 kişi) 46-55 yaş arası ve %4,1'i (17 kişi) 56 yaş veya üzeri şeklinde değişen dağılımlara sahiptir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %4,3'ü (18 kişi) lisans, %26,9'u (112 kişi) yüksek lisans ve %68,8'i (287 kişi) doktora mezunudur. Ünvanlar incelendiğinde %14,9'u (62 kişi) araştırma görevlisi, %5,8'i (24 kişi) araştırma görevlisi doktor, %20,9'sı (87 kişi) öğretim görevlisi, %5,5'i (23 kişi) öğretim görevlisi doktor, %30,7'si (128 kişi) doktor öğretim üyesi, %14,1'i (59 kişi) doçent doktor ve %8,2 (34 kişi) profesör doktordur. Katılımcıların meslekteki toplam hizmet süreleri %18,9 (79 kişi) 5 yıl veya daha az, %26,9 (112 kişi) %6-10 yıl arası, %23,7 (99 kişi) 11-15 yıl arası, %10,8 (45 kişi) 16-20 yıl arası, %19,7 (82 kişi) 21 yıl veya üzeridir. Katılımcıların şuan çalıştığı kurumlardaki hizmet süreleri ise 5 yıl veya daha az %48 (200 kişi), 6-10 yıl arası %33,8 (141 kişi), 11-15 yıl arası %10,1 (42 Kişi), 16-20 yıl arası %2,4 (10 kişi) ve 21 yıl veya üzeri ise %5,8 (24 Kişi) şeklinde dağılmıştır.

4.2 Faktör Analizi

Ölçeklerin yapısal geçerliliğini tespit etmek için tercih edilen yöntemlerin başında faktör analizi gelmektedir (Jonsson , 2000, s. 1457). Bu yöntemin asıl amacı pek çok maddenin az sayıda faktörle beraber açıklanmasıdır. Yapılan analizle ölçülen maddeler birleşerek çeşitli ana gruplar, başka bir değişle faktörler meydana gelir. (Karasar, 2005, s. 152).

4.2.1 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Faktör Analizi

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin faktör analizine uygunluğunu belirleyebilmek ve değişkenler arasındaki korelasyon değerini analiz edebilmek amacıyla Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Ayrıca örneklem yeterliliğini tespit edebilmek için ise Bartlett (1950) küresellik testi yapılmıştır. İlgili testlerin bulguları tablo 4.2.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.2. KMO ve Bartlett testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği		,923
Bartlett Küresellik Testi	**Ki kare**	2552,072
	Sd	45
	P	0,000

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin faktör analizinin gerçekleştirilebilmesi için mevcut verilerin uygunluğu test edilmelidir. Bunun için ilk olarak KMO değeri 0-1 arasında olmalı ve KMO örneklem yeterliliği testinin ise 0,5 ve üzerinde bir değer alması gerekmektedir. İkinci olarak ise maddelerin birbiri arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olup olmadığını belirlemek gerekir. Bunun için Bartlett küresellik testi sonucunun $p<0,001$ olması uygundur. Tablo 4.2.'yi incelediğimizde KMO değeri 0,923'dür. Dolayısıyla çalışmadaki örneklem büyüklüğünün, faktör analizi yapmaya uygun olduğu görülmektedir. Bununla beraber Bartlett küresellik testinden elde edilen değer 2552,072, anlamlılık değeri ise 0,000'dır. Bu iki testin sonucuna göre ölçeğin faktör analizi yapılmaya uygun olduğu söylenebilir. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin faktör analizine ilişkin bilgiler Tablo 4.3.'te gösterilmiştir.

Tablo 4.3. Algılanan örgütsel destek ölçeği faktör analizi bulguları

Faktörler	Değişkenler	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans
Faktör 1: Algılanan Örgütsel Destek	AÖD_4	,869	57,844
	AÖD_3	,863	
	AÖD_2	,849	
	AÖD_1	,809	
	AÖD_8	,799	
	AÖD_9	,761	
	AÖD_10	,758	
	AÖD_6	,634	
	AÖD_7	,619	
	AÖD_5	,578	
	Toplam Açıklanan Varyans		**57,844**

Tablo 4.3 incelediğinde 10 ifadeden oluşan algılanan örgütsel destek ölçeğine faktör analizi testi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda 10 ifadeden oluşan ölçeğin tek faktörde toplandığı görülmüştür. Bu tek faktörün toplam varyans değeri ise %57,844 olarak ölçülmüştür. Bu çalışmada Eisenberger vd. (1986)'nin ölçeğinden uyarlanan ve Stassen ve Ursel (2009) ölçeğinde de faktörler tek boyutta toplanmıştır.

4.2.2 Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Analizi

İlgili testlerin bulguları tablo 4.4.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.4. KMO ve Bartlett testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği		,930
Bartlett Küresellik Testi	**Ki kare**	3581,784
	Sd	210
	P	0,000

Tablo 44.'te KMO değeri 0,930'dir ve çalışmadaki örneklem büyüklüğünün, faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir. Bununla beraber Bartlett küresellik

testinden elde edilen değer 3581,784 anlamlılık değeri ise 0,000'dır. Bu iki testin sonucuna göre ölçek faktör analizi yapılmaya uygundur. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin faktör analizine ilişkin bilgiler Tablo 4.5.'te gösterilmiştir.

Tablo 4.5. Pozitif psikolojik sermaye faktör analizi bulguları

İfadeler	**Öz yeterlilik**	**İyimserlik (A)**	**İyimserlik (B)**	**Umut**	**Psikolojik Dayanıklılık**
	KMO değeri: ,831 Toplam Açıklanan Varyans: % 57,606	KMO değeri: ,605 Toplam Açıklanan Varyans: % 53,788	KMO değeri: ,500 Toplam Açıklanan Varyans: % 62,671	KMO değeri: ,810 Toplam Açıklanan Varyans: % 55,204	KMO değeri: ,781 Toplam Açıklanan Varyans: % 48,061
	Faktör 1	**Faktör 2**	**Faktör 3**	**Faktör 4**	**Faktör 5**
Öz yeterlilik (F1)					
ÖZYET_3	,830				
ÖZYET_4	,816				
ÖZYET_1	,773				
ÖZYET_2	,751				
ÖZYET_6	,718				
ÖZYET_5	,652				
İyimserlik (A) (F2)					
İYİ_5		,791			
İYİ_4		,747			
İYİ_6		,656			
İyimserlik (B) (F3)					
İYİ_1			,792		
İYİ_3			,792		
Umut (F4)					
UMUT_3				,796	
UMUT_6				,766	
UMUT_2				,765	
UMUT_4				,712	
UMUT_5				,669	

Psikolojik Dayanıklılık (F5)	
PD_5	,791
PD_6	,703
PD_1	,670
PD_4	,667
PD_2	,623

Pozitif psikolojik sermayeyi ölçmek için Luthans vd. (2007)'nin tasarladığı öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik sermaye boyutlarından oluşan 24 maddelik ölçek daha sonra, Çetin ve Basım (2012), tarafından "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması"nda psikolojik sermaye ölçeğini umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık olarak 4 boyutta gruplandırmıştır. Tablo 4. 4 incelendiğinde ise bu çalışmada öz yeterlilik, iyimserlik(a), iyimserlik(b), umut ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere 5 grupta boyutlandırılmıştır. İyimserlik faktörü, iyimserlik(a) ve iyimserlik(b) olarak iki ayrı faktörde toplanmıştır. Ölçekteki İYİ_2, UMUT_1 ve PD_3 ifadeleri birden fazla faktöre yükleme yaptığı için ölçekten çıkarılmıştır. Böylelikle 21 ifadeye düşen psikolojik sermaye ölçeği tekrar faktör analizine tabi tutulmuş ve toplam varyans değeri %55,620 olarak ölçülmüştür.

4.3 Güvenilirlik Analizi

Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ölçeklerinin güvenilirlik analizlerine ilişkin bilgiler sırasıyla Tablo 4.6.'da sunulmuştur.

Tablo 4.6. AÖD ve PPS ölçekleri güvenilirlik analizleri

Faktör	Cronbach Alfa	Madde Sayısı
Algılanan Örgütsel Destek	,915	10
Pozitif Psikolojik Sermaye	,896	21

10 ifadeden meydana gelen algılanan örgütsel destek ölçeği güvenilirlik analizine tabi tutulduğunda Cronbach Alfa değeri 0,915, pozitif psikolojik sermaye ölçeği ise 0,896 olarak bulunmuştur. Cronbach Alfa değeri $0 \leq \alpha \leq 1$ aralığında olmalıdır ve değer $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ olduğu takdirde ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu, $0,60 \leq \alpha \leq 1,00$

olduğu takdirde ölçeğin güvenilirliğinin yüksek derecede güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Kalaycı, 2017, s. 405). Tablo 4.4. incelendiğinde 0,915 Cronbach Alfa değeri çalışmamızdaki algılanan örgütsel destek ölçeğinin ve 0,896 Cronbach Alfa değeri ise çalışmamızdaki pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.4 Normallik Analizi

Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ölçekleri normallik testine tabi tutulmuştur. Normallik testi, çalışmadaki ölçeklerden elde edilen verilen normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için yapılır. Elde edilen verilerin normal dağıldığını gösteren değerler ise çarpıklık ve basıklık değerleridir. Çarpıklık ve basıklık değerleri -2,0 ve +2,0 arasında değer aldıkları takdirde normal dağılmıştır. Bu değerler arasında dağılım gösteren verilerin normal dağıldığından söz edilebilir (George ve Mallery, 2003). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ölçeklerinden elde edilen bulgular Tablo 4.7'de gösterilmiştir.

Tablo 4.7. Normal dağılım testi çarpıklık ve basıklık değeri bulguları

Değişken ve Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma	Basıklık (Kurtosis)	Çarpıklık (Skewness)
Algılanan Örgütsel Destek	3,1177	,75155	-,120	-,370
Pozitif Psikolojik Sermaye	4,0525	,40553	-,160	-,080
İyimserlik (A)	3,6890	,65006	-,139	-,136
İyimserlik (B)	3,5492	,76388	-,266	-,175
Umut	4,1170	,46339	-,154	,081
Öz yeterlilik	4,2658	,46229	,010	-,280
Psikolojik Dayanıklılık	4,1516	,44727	,020	-,109

Tablo 4.7.'te görüldüğü gibi, algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ölçeklerine uygulanan normallik analizi sonuçlarına göre çarpıklık ve basıklık değerleri -2,0 ve +2,0 aralığındadır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu aralıkta

olması ölçeklerin normal sınırlar içerisinde dağıldığını göstermektedir (George ve Mallery, 2010).

4.5 Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemede korelasyon analizine başvurulmaktadır. Değişkenler arasında bir ilişki bulunduğu takdirde, bu ilişkinin yönü ve derecesini korelasyon analizi gösterir. Korelasyon değeri "r" ile gösterilir ve -1 ile +1 arasında değer alır. Korelasyon analizi yapıldığında "r" katsayısının artı değer alması değer alması değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu gösterirken, eksi değer alması ise değişkenler arasında negatif yönlü ilişki olduğunu göstermektedir (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2010, s. 144). Korelasyon katsayısı 0'a yaklaştıkça, değişkenler arasındaki ilişki azalmaktadır (Özdemir, 2013, s. 293). Korelasyon katsayısı ,90-1,00 arasında olduğunda ilişkinin "çok yüksek" olduğunu; ,70-,89 arasında olduğunda ilişkinin "yüksek"; ,50-,69 arasında olması durumunda ilişkinin "orta" düzeyde; ,26-,49 aralığında ilişkinin "zayıf" olduğunu ve ,00-,25 olması durumunda ilişkinin "çok zayıf" olduğunu gösterir (Kalaycı, 2014, s. 116). Algılanan örgütsel destek ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını ve varsa hangi yönde ne derecede olduğu ölçmek maksadıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 4.8.'de korelasyon analizi sonucu gösterilmiştir.

Tablo 4.8. Korelasyon analizi bulguları

Değişkenler		**Algılanan Örgütsel Destek**	**Pozitif Psikolojik Sermaye**
Algılanan Örgütsel Destek	Pearson Korelasyon	1	,302**
	P		,000
	N	417	417
Pozitif Psikolojik Sermaye	Pearson Korelasyon	,302**	1
	P	,000	
	N	417	417
**Korelasyon p <0.01 önem düzeyinde anlamlıdır. (%99 güven aralığında)			

Tablo 4.8.'de verilen Pearson korelasyon analizine göre bağımsız değişken olan algılanan örgütsel destek ile bağımlı değişken olan pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü %99 güven aralığında (r = ,302; p<0,01) ve orta düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Tek boyutlu algılanan örgütsel destek ile pozitif psikolojik sermayenin 5 alt boyutuna da korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.9.'da gösterilmiştir.

Tablo 4.9. AÖD ile PPS alt boyutları arasındaki korelasyon analizi bulguları

	AÖD	İYİ(A)	İYİ(B)	UMUT	ÖZYET	PD
AÖD	1					
İYİ (A)	,259**	1				
İYİ (B)	,529**	,210**	1			
UMUT	,199**	,570**	,265**	1		
ÖZYET	,138**	,473**	,230**	,778**	1	
PD	,186**	,507**	,302**	,763**	,693*	1
****p <0.01 (%99 güven aralığında)**						

AÖD: Algılanan Örgütsel Destek, İYİ(A): İyimserlik(A), İYİ(B): İyimserlik(B), UMUT: Umut, ÖZYET: Öz yeterlilik PD: Psikolojik Dayanıklılık

Tablo 4. 9. 'da verilen Pearsonkorelasyon analizine göre algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları arasında pozitif yönde zayıf ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Algılanan örgütsel destek ile pozitif psikolojik sermayenin "iyimserlik(A)" alt boyutu arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde (r =,259; p<0,01); "iyimserlik(B)" alt boyutu arasında pozitif yönde ve orta düzeyde (r =,529; p<0,01); "umut" alt boyutu arasında pozitif yönde ve çok zayıf düzeyde (r =,199; p<0,01); "öz yeterlilik" alt boyutu arasında pozitif yönde ve çok zayıf düzeyde (r =,138; p<0,01) ve "psikolojik dayanıklılık" alt boyutu arasında pozitif yönde ve çok zayıf düzeyde (r =,186; p<0,01) ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4.6 Regresyon Analizi

Algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermayeye etkisini ölçmek için yapılan regresyon analizi yapılmıştır. Bulgular tablo 4.9.'da gösterilmektedir.

Tablo 4.10. AÖD ve PPS arasındaki etkinin ölçülmesi için yapılan regresyon analizi bulguları

Bağımsız Değişken	**Bağımlı Değişken**	**B**	**Std. Hata**	**β**	**t**	**P**	**R**	**R²**	**F**	***p***
Algılanan Örgütsel Destek	**Pozitif Psikolojik Sermaye**	3,544	,081	,302	43,77	,000	,302	,091	41,67	0,01

Anlamlılık düzeyi (significance) p<,05 olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan regresyon analizine göre; algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermayeye pozitif yönde (,302) ve (p=0,01) anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R^2 değeri: ,091 olarak hesaplanmıştır (R = ,302; R^2 = ,091; p<,05). Bu değer, pozitif psikolojik sermaye değişkeninin (varyansın) %9,1'inin modeldeki bağımsız değişken, yani algılanan örgütsel destek tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişkenin Beta katsayısı= ,302'dir (p<,05). Buna göre algılanan örgütsel destek için, pozitif psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla regresyon analizinden elde edilen sonuçlara göre H1 hipotezini desteklenmiştir.

Tablo 4.11. AÖD ve PPS'nin alt boyutları arasındaki etkinin ölçülmesi için yapılan regresyon analizi bulguları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	β	t	P	R	R^2	F	*p*
Algılanan Örgütsel Destek	İyimserlik (A)	2,991	,132	,259	22,743	,000	,259	,067	29,795	0,01
	İyimserlik (B)	1,873	,136	,529	13,793	,000	,529	,280	161,256	0,01
	Umut	3,734	,095	,199	39,259	,000	,199	,040	17,141	0,01
	Öz yeterlilik	4,001	,096	,138	41,719	,000	,138	,019	8,074	0,01
	Psikolojik Dayanıklılık	3,807	,092	,186	41,357	,000	,186	,034	14,811	0,01

Anlamlılık düzeyi P<,05'ten küçük olduğu için kurulan regresyon modellerinin tamamı anlamlıdır. Yapılan regresyon analizine göre; algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından "iyimserlik (A)" ile pozitif yönde (,259) ve (p=0,01) anlamlı bir etkisi görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R^2 değeri 0,067 olarak hesaplanmıştır (R = ,259; R^2 = ,067; p<,05). Bu değer, pozitif psikolojik sermaye "iyimserlik" alt boyutu değişkeninin (varyansın) %6,7'sinin modeldeki bağımsız değişken olan algılanan örgütsel destek tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen Beta katsayısı = ,259'dur (p<,05). Buna göre algılanan örgütsel destek için, pozitif psikolojik sermayenin "iyimserlik (A)" alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından "iyimserlik (B)" ile pozitif (,529) ve (p=0,01) anlamlı bir etkisi görülmektedir. Modelin R^2 değeri ,280 olarak hesaplanmıştır (R = ,529; R^2 = ,280; p<0,5). Bu değer pozitif psikolojik sermayenin "iyimserlik (B)" alt boyutu değişkeninin %28'inin modeldeki bağımsız değişken olan algılanan örgütsel destek tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen Beta katsayısı = ,529'dur (p<,05). Buna göre algılanan örgütsel destek için, pozitif psikolojik sermayenin "iyimserlik (B)" alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla regresyon analizinden elde edilen sonuca göre H1a hipotezi desteklenmiştir.

Algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından "umut" ile pozitif (,199) ve (p=0,01) anlamlı bir etkisi görülmektedir. Modelin R^2 değeri ,040 olarak hesaplanmıştır (R = ,199; R^2 = ,040; p<0,5). Bu değer pozitif psikolojik sermayenin "umut" alt boyutu değişkeninin %4'ünün modeldeki bağımsız değişken olan algılanan örgütsel destek tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen Beta katsayısı = ,199'dur (p<,05). Buna göre algılanan örgütsel destek için, pozitif psikolojik sermayenin "umut" alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla regresyon analizinden elde edilen sonuca göre H1b hipotezi desteklenmiştir.

Algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından "öz yeterlilik" ile pozitif yönde (,138) ve (p=0,01) anlamlı bir etkisi görülmektedir. Modelin R^2 değeri, 019 olarak hesaplanmıştır (R = ,138; R^2 = ,019; p<0,5). Bu değer pozitif psikolojik sermayenin "öz yeterlilik" alt boyutu değişkeninin %1,9'unun modeldeki bağımsız değişken olan algılanan örgütsel destek tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen Beta katsayısı = ,138'dir (p<,05). Buna göre algılanan örgütsel destek için, pozitif psikolojik sermayenin "öz yeterlilik" alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla regresyon analizinden elde edilen sonuca göre H1c hipotezi desteklenmiştir.

Algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından "psikolojik dayanıklılık" ile pozitif yönde (,186) ve (p=0,01) anlamlı bir etkisi görülmektedir. Modelin R^2 değeri, 186 olarak hesaplanmıştır (R = ,186; R^2 = ,186; p<0,5). Bu değer pozitif psikolojik sermayenin "psikolojik dayanıklılık" alt boyutu değişkeninin %18,6'sının modeldeki bağımsız değişken olan algılanan örgütsel destek tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen Beta katsayısı = ,186'dır (p<,05). Buna göre algılanan örgütsel destek için, pozitif psikolojik sermayenin "psikolojik dayanıklılık" alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla regresyon analizinden elde edilen sonuca göre H1d hipotezi desteklenmiştir.

5. SONUÇ

Bu tez çalışmasında algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermayeye olan etkisi araştırılmıştır. Bu doğrultuda, ilk olarak algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarının ayrıntılı araştırılabilmesi için yazın taraması yapılmış ve hipotezlerin oluşturulmasına destek veren kuramsal kısma alt yapı oluşturabilmesi açısından kavramsal kısım yazılmıştır. Kavramsal kısımda, "algılanan örgütsel destek" ve "pozitif psikolojik sermaye" olguları, ele alınması uygun görülen başlıklar açısından incelenmiştir.

Algılanan örgütsel destek olgusunun kavramsal açıklamalarında, algılama, örgüt ve örgütsel destek gibi kavramların kısa tanımları yapıldıktan sonra, algılanan örgütsel destek kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Devamında algılanan örgütsel desteğin, örgüt ve çalışan için önemine, örgütsel destek veren örgütlerin özelliklerine, çalışanda örgütsel destek algısının nasıl oluştuğuna ve çalışandaki etkilerine değinilmiştir. Sonrasında algılanan örgütsel desteği oluşturan teoriler ile algılanan örgütsel desteği meydana getiren öncüller açıklanmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye olgusu için yazılan kavramsal çerçevede ise psikoloji bilimi hakkında bilgi verildikten sonra, pozitif psikolojinin doğuşu ve tarihsel gelişimi ve yapılan çalışmalar hakkında bilgi verilmiştir. Sonrasında geleneksel sermaye türlerinden farklı olarak öne sürülen pozitif psikolojik sermaye kavramı tanımlanmış, bu kavramı meydana getiren boyutlardan bahsedilmiştir.

Bu tez çalışmasının yöntem bölümünde ise algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermayeye etkisi uygulamalı bir şekilde ele alınmıştır. Araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın kısıtları, araştırmanın ana kütlesi ve örneklemi, veri toplama amacı ve yöntemi, örgütsel destek algısının pozitif psikolojik sermayeye etkileri ve araştırmanın hipotezleri ve modeli hakkında ayrıntılı bilgi bu bölümde verilmiştir. Araştırmanın son bölümünde ise araştırmanın bulgularından bahsedilmiş ve araştırmada yapılan analizlerin bulgularına değinilmiştir.

Bu tez çalışmasında, algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermayeyi pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu araştırma, yazındaki ilgili araştırmalar (Sihag ve Sarikwal, 2015; Quingshan, Xuansheng, Le ve Hua, 2014; Lin, 2013; Aslan, 2020; Mert ve Şen, 2019) açısından incelendiğinde, çalışma bulgularının yazındaki araştırma bulgularıyla paralellik gösterdiği görülmektedir.

Lin (2013), algılanan örgütsel destek, pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik olguları arasındaki ilişkileri araştırdığı çalışmasında, algılanan örgütsel destek ile pozitif psikolojik sermaye arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Sihag ve Sarikwal (2015) ise algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisini, Hindistan'da bilgi teknolojileri çalışanları üzerinden incelemiştir. Çalışma sonucunda, algılanan örgütsel destek ile pozitif psikolojik sermaye arasında anlamlı ve olumlu bir ilişkinin mevcut olduğunu bulgulamıştır. Benzer bir şekilde, Quingshan, Xuansheng, Le ve Hua (2014) ise algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermayeye etkisini araştırdığı görgül çalışmalarında, algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermaye üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Dolayısıyla belirtilen yabancı çalışmaların bulguları, algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermayeyi anlamlı ve pozitif yönlü etkilediğini göstermektedir. Bu bulgular, bu çalışmada elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir.

Aslan (2020), çalışmasında, algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünü araştırırken, algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermayeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkilediğini tespit etmiştir. Algılanan örgütsel desteğin, Gaziantep'te 4 ve 5 yıldızlı otellerde görevli çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini pozitif yönde etkilemesi, bu tez çalışmasının sonuçları ile benzeşmektedir. Benzer bir şekilde, Mert ve Şen (2019), algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet ve öz kendilik değerlendirmesinin, pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkilerini araştırdığı çalışmasında, örgütsel desteğin, çalışanların psikolojik sermayelerini artırdığını belirtmiştir. Ankara'daki iki bakanlıkta çalışanlar üzerinde yapılan bu araştırmada algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermaye üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etki ettiği bulgulanmıştır. Bu kapsamda, bu tez çalışmasında

elde edilen bulgular ile yazındaki ilgili araştırmaların bulgularının birbirleriyle paralellik gösterdiği görülmektedir.

Bir örgütte, çalışanların örgütsel destek algıları arttıkça, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan öz-yeterlilikleri de pozitif yönlü olarak etkilenir. Algılanan örgütsel desteğin, kişinin öz-yeterliliğini arttırması, hem bu tez çalışmasında hem de Lin (2013), Sihag ile Sarikwal (2015) ve Aslan (2020)'ın araştırmalarında bulgulanmıştır. Çalışanın, örgütüne kattığı değerin örgüt tarafından takdir edilmesi ve önemsenmesi durumunda, öz güven hissiyatı artmakta ve açıklanması zor, basit olmayan ve sonunda başarısızlığa uğranabilen olaylar karşısında kendini hazırlayabilmektedir. Birey, söz konusu soruna çözüm yolları bularak, yüksek örgütsel destek algısının yardımıyla, içinde bulunduğu olumsuz durumu etkisiz hale getirip, öncekinden daha çok verim elde edebilmektedir. Böylelikle algılanan örgütsel destek sayesinde çalışan, öz-yeterlilik artışından dolayı, karşılaşabileceği zorlu görevlerin sorumluluğundan kaçınmamaktadır.

Algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserliğe etkisi incelendiğinde, hem bu tez çalışmasının, hem de Lin (2013), Quingshan, Xuansheng, Le ve Hua (2014) ile Mert ve Şen (2019)'in araştırmalarından elde edilen bulguların paralellik gösterdiği görülmektedir. Algılanan örgütsel destek bireylerin özel ve iş yaşamlarında karşılarına çıkan olumsuz ve güç durumları olumlu görebilmelerini sağlamaktadır. Böylelikle çalışan geçmişte olumsuz durumlarla karşılaşmış bile olsa, örgütünün verdiği desteğin sağladığı olumlu duygularla geleceğe iyimser bakmaktadır. İyimser düşünme sayesinde bireylerin, zor durumlarla karşılaştığında yılgınlık ve bıkkınlığa düşmedikleri, kendilerini yıkıcı öz eleştirilerden ve ruhsal bunalımlardan korudukları da söylenebilir (Luthans ve Youssef, 2004, s. 153). Dolayısıyla iş yaşamlarında yöneticilerinden olumlu geri-bildirim alan bireylerin, örgütsel destek algıları artar. Örgütünün kendisini desteklediğini düşünen bireylerin de iyimserliklerinin arttığı söylenebilir.

Araştırma modelinde algılanan örgütsel destek ile pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan umut değişkeninin ilişkisini irdeleyen çalışmalar (Lin 2013; Sihag ile Sarikwal 2015; ve Aslan 2020) ile bu tez çalışmasının bulguları karşılaştırıldığında,

bulguların birbirleriyle benzerlik taşıdığı görülmektedir. Bireylerin tüm eylemlerinin bir nedeni vardır ve bu neden, bireyin ulaşmak istediği hedeftir. Söz konusu hedefe ulaşabilmek için çalışan, örgütsel destek algısını geliştirmeye ihtiyaç duyar; çünkü bu algısı güçlü olan bireyin hedefine ulaşacağına olan umudu da artar. Çalışan genellikle harekete geçebilmek için gerekli olan itici gücü örgütünden aldığı desteğe borçludur. Bu destek bireyin geleceğe umutla bakmasına neden olur.

Algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermayenin diğer bir alt boyutu olan psikolojik dayanıklılığa olan etkisi irdelendiğinde ise hem ilgili çalışmalarda (Lin 2013; Sihag ve Sarikwal 2015; Quingshan, Xuansheng, Le ve Hua 2014 ile Mert ve Şen 2019), hem de bu tez çalışmasında, ilgili etkiye yönelik birbirleriyle örtüşen benzer bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik dayanıklılık, bireyin iş veya özel yaşamında karşılaşabileceği zorlu durumlar karşısında mücadeleden kaçınmama iradesidir (Luthans, 2002, s. 702). Bu irade bireyin örgütsel destek algısının geliştirilmesiyle kazanılabilir; çünkü birey zorlu durumlarla karşılaştığında örgütünün yanında olacağını bilir ve bu algılama, bireyin özgüvenine olumlu katkı sağlayarak zor durumlara karşı ruhsal direncini ve psikolojik dayanıklılığını arttırabilir. Dolayısıyla çalışanların örgütsel destek algıları arttıkça, psikolojik dayanıklılıkları da artarak hedefe erişme noktasında daha azimli olurlar (Shukla ve Singh, 2013, s. 295).

Özetle hem bu araştırma, hem de yerel ve yabancı yazındaki ilgili araştırma bulgularından, algılanan örgütsel desteğin, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna varılabilir. Bu ise çalışanların örgütsel destek algılarındaki artışın, onların pozitif psikolojik sermayelerini de arttırabileceğini göstermektedir.

Algılanan örgütsel destek ile pozitif psikolojik sermaye kavramlarının birbirlerinden bağımsız olarak ayrı ayrı incelendiği pek çok çalışma bulunmaktadır. Hem yerli hem de yabancı yazında, bu iki kavram arasındaki ilişkiyi akademisyenler üzerinde inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle araştırmamız, iki kavram arasındaki etkiyi incelemek isteyen araştırmacılara kaynak niteliği taşıyabilir. Bu noktada bu çalışmanın, Türkiye'deki devlet üniversitelerindeki akademisyenleri temsil etmesinden dolayı, sadece onların verdiği cevapları kapsadığı ve buna yönelik

bulguları ortaya koyduğu unutulmamalıdır. Dolayısıyla bu araştırma örnekleminin, Türkiye'deki devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenleri ele alması, bu çalışmanın kısıtlarından birini oluşturmaktadır. Bu kapsamda, çalışmadan elde edilen sonuçlar ile diğer vakıf üniversiteleri veya ülkelerdeki akademisyenler üzerinde genelleme yapılması uygun olmayabilir. Bu doğrultuda, Türkiye'deki devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri arttırıldığında, pozitif psikolojik sermayelerinin de arttığı tespit edilmiştir. Burada örgütsel destek algısının fazla olması, çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini de artmasını sağlamaktadır. Örgütün çalışana sağlayacağı örgütsel destek sayesinde, çalışanın pozitif psikolojik sermayesi artış gösterebilir. Örgütsel destek sayesinde örgüt, çalışanın örgüte verdiği emeklerin farkında olduğunu, çalışanın mutluluğuna önem verdiğini çalışanına gösterir. Böylelikle çalışanın aidiyet, saygı, onaylanma ihtiyaçlarını giderir ve onun psikolojik sermayesini arttırır. İhtiyaçları giderilen ve pozitif psikolojik sermayesi artan çalışanın örgütüne olan bağlılığı artarken, örgütüne daha fazla katkıda bulunabilmesi için çalışan daha istekli olur.

6. ÖNERİLER

Bu araştırmadan elde edilen bulgular ışığında işletmeler için aşağıdaki öneriler sunulabilir.

Bu çalışmanın örneklemini Türkiye'deki devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmada akademisyenlerin örgütsel destek algılarının pozitif psikolojik sermayelerine etki ettiği bulgulanmıştır. Örgütlerin, hedeflerine ulaşabilmeleri için ellerindeki kaynakları verimli kullanmaları gerekmektedir. Günümüzde de örgütlerin ellerindeki en önemli kaynaklardan biri de insan kaynağıdır. İnsan kaynağını verimli kullanabilmek için örgütler çalışanlarına örgütsel destek vermelidir. Örgütsel desteği algılayan çalışanlar, örgütünün çalışan memnuniyetine önem verdiğinin farkında olur. Bu farkındalık çalışanın örgüt içinde iyimser bir tutum geliştirmesini, geleceğe umutla bakmasını, öz yeterlilik duygusunun gelişmesini ve olası sorunlara karşı psikolojik açıdan dayanıklı olmasını kısacası psikolojik sermayesinin arttırmasını sağlar. Tüm bunlar çalışanın örgütüne olan bağlılığını arttırır ve örgütünün hedeflerine ulaşabilmesi için daha özverili çalışmasını sağlar.

Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar, mensubu oldukları örgütte bulunmaktan memnuniyet duymakta ve bu durum çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini arttırmaktadır. Bu sebeple bir örgütte algılanan örgütsel destek önem arz etmektedir. Çalışanlara çeşitli eğitim ve kariyer imkânlarının sunulması, ödül ve terfi gibi teşviklerin verilmesi onların örgütsel destek algılarını ve beraberinde pozitif psikolojik sermaye düzeylerini arttırabilir.

Araştırmacılar için öneriler ise aşağıda sunulmuştur.

Algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermayeye etkisinin araştırıldığı araştırmalar daha çok turizm veya eğitim sektörü çalışanları üzerinde yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmada Türkiye'deki devlet üniversitelerindeki akademisyenler üzerinde yapıldığı için bu çalışmadan sonra yapılması planlanan çalışmalar için farklı meslek dallarının tercih edilmesi yazına katkı sağlayabilir.

Bu çalışmada algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermayenin, demografik özellikler ile bir karşılaştırılması yapılmamıştır. Bu çalışmadan sonra yapılacak çalışmalarda, algılanan örgütsel destek ile pozitif psikolojik sermayenin demografik özelliklere göre olası farklılıkları incelenebilir.

Algılanan örgütsel destek ile pozitif psikolojik sermayeyi incelemeyi planlayan araştırmacılar açısından bakıldığında, bu araştırma sadece Türkiye'deki devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerinde yapılmıştır. Bu çalışma vakıf üniversitelerinde de farklılık veya benzerlikleri karşılaştırmak amacıyla da yapılabilir. Üniversitelerdeki akademisyenlerle sınırlı kalmayıp, özel veya kamu farklı sektörlerde, farklı meslek grupları üzerinde de çalışmalar yapılabilir. Buna ek olarak algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermayeye etkisi incelenirken farklı değişkenlerde araştırmaya eklenip inceleme yapılabilir.

KAYNAKLAR

Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünü Sağlamadaki Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, 13*(1), 73-98.

Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2*(1), 123-140.

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

Akdemir, B., & Açan, A. (2017). Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 8*(2), 57-79.

Akdoğan, A., & Aydemir, C. (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 0*(17.UİK Özel Sayısı), 307-318.

Akın, M. (2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek Ve Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmin Üzerindeki Etkileri. *Bozok Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(25), 141-170.

Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi, 19*(1), 105-135.

Akman, Y., & Korkut, F. (1993). Umut Ölçeği Üzerinde Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9*, 193-202.

Aksoy, M., & Sökmen, A. (2018). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Çıktılar Üzerine Etkileri: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Selcuk Univercity Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 6*(1), 200-212.

Alderfer, C. (1969). An Empirical Test Of A New theory Of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance, 4*(2), 142-175.

Allen, W., Armstrong, J., Reid, F., & Riemenschneider, K. (2008). Factors Impacting the Perceived Organizational Support of IT Employees. *Information & Management, 45*(8), 556-563.

Ambrose, M., & Schminke, M. (2003).). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust. *Journal of Applied Psychology, 88*(2), 295-305.

Anafarta, N. (2015). Algılanan Örgütsel Destek Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi, 26*(79).

Argon, T., & Tükel, H. (2016). Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Psikolojik Sermaye Algıları ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelemesi. *Çağdaş yönetim bilimleri Dergisi, 3*(1), 1-16.

Armeli, S., Eisenberger, P., & Lynech, P. (1998). Perceived Organizational Support of Police Performance: The Moderating İnfluence of Sociemotional Needs. *Journal of Applied Psychology, 83*, 288-297.

Arnolds, C., & Boshoff, C. (2002). Compensation, Esteem Valence and Job Performance: An Empirical Assessment of Alderfer's ERG Theory. *The International Joumal of Human Resource Management, 13*(4), 697-719.

Arslantaş, C., & Dursun, M. (2008). Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven Ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisindeetkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü. *Anadolu üniversitesi Sosyal bilimler Dergisi, 8*(1), 111-128.

Asad, N., & Khan , S. (2003). Relationship Between Job-Stress And Burnout: Organizational Support And Creativity As Predictor Variables. *Pakistan Journal of Psychological Research, 18*(3/4), 139-149.

Aslan, H. (2020). Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *İnsan ve Toplum Araştırmaları Dergisi, 9*(2), 1452-1469.

Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.

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

Aydın, M. (1984). *Örgütlerde Çatışma.* Ankara: Bas-Yay Matbaası.

Aykan, E. (2007). Örgütlerde İnsan Kaynakları Uygulamaları İle Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22*(1), 123-137.

Balıkcı Ergül, S. (2019). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki.* Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Ortak Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

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

Barnard, C. İ. (1988). *The Functions of The Executive.* Campbridege, Massachusetts: Harvard University Press.

Bartlett, J., Kotrlik, J., & Higgins, C. (2001). Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research. *Information Technology, Learning and Performance Journal, 19*(1), 43-50.

Bayarçelik, E., Vatansever Durmaz, B., & Gürler, E. (2019). İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İnsan ve insan Dergisi, 6*(21), 493-523.

Beğenirbaş, M. (2015). Psikolojik Sermayenin Çalışanların Duygu Gösterimleri ve İşe Yabancılaşmalarına Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20*(3), 249-263.

Bhanthumnavin, D. (2001). *Suprvisory Social Support and The Multi-Level Performance in Thai Health Centers Doktora Tezi.* USA: University of Minnesota.

Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life.* New York: Wiley and Sons.

Bolat, O., Bolat, İ., & Seymen, T. (2009). Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12*(21), 215-239.

Büyükbeşe, T., & Aslan, H. (2019). Psikolojik Sermaye ve Duygusal Emeğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 11*(2), 949-963.

Büyükgöze, H., & Kavak, Y. (2017). Algılanan Örgütsel Destek ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi: Lise Öğretmenleri Örnekleminde Bir İnceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 23*(1), 1-32.

Büyükyılmaz, O., & Çakmak, A. (2014). İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi, 14*(4), 583-596.

Byrne, Z. S. ve Hochwarter, W. A. (2008). "Perceived Organizational Support and Performance Relationships across Levels of Organizational Cynicism", Journal of Managerial Psychology, 23(1), 54-72.

Cihangiroğlu, N., & Yılmaz, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Anlayışının Örgütler için Önemi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 10*(19), 194-213.

Coyle-Shapiro, J., & Conway, N. (2005). Exchange Relationships: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology, 90*(4), 774-781.

Cömert, Y., & Yürür, S. (2017). Pozitif Psikolojik Sermayenin Bir Belirleyicisi Olarak Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi, 5*(3), 17-34.

Cropanzano, R., & Mitchel, M. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management, 31*(6), 874-900.

Currie, P., & Dollery, B. (2006). Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in The NSW Police. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management, 29*(4), 741-756.

Çakar, N., & Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: "Algılanan Örgütsel Destek" Bir Ara Değişken Mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(28), 68-90.

Çakmak, M., & Arabacı, İ. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları Ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 16*(62), 890-909.

Çalışkan, A., & Pekkan, N. (2017). Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi, 4*(1), 17-33.

Çelik, M., & Bilginer , F. (2018). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini Lidere Duyulan Güvenin Aracılık Rolü: Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2*(31), 138-160.

Çelik, M., Turunç, Ö., & Bilgin, N. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Çalışanların İyilik Halinin Düzenleyici Rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16*(4), 559-585.

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

Çetin, F., & Varoğlu, A. (2015). Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. *İş ve İnsan Dergisi, 2*(2), 105-113.

Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu.* Ankara: Anı Yayıncılık.

Çoban, S., & Özdemir, V. (2020). Müzik Eğitimcilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin, Clayton Alderfer'in Vig (ERG) Teorisine Göre Değerlendirmesi "II. Uluslararası İstanbul Kodaly Eğitim Günleri" Örneği. *Fine Arts, 15*(4), 217-232.

Çolak, M., & Erdost, H. (2004). Organizational Justice: A Review of The Literature and Some Suggestions For Future Research. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22*(2), 51-84.

Dansereau, F., Graen, G., & Haga, W. (1975). A Vertical Dyad Linkage Approach to Leadership within Formal Organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 46-78.

Demir, M. (2012). Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14*(1), 47-64.

Doğan, S., & Aslan, M. (2018). Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon Ve İş Tatmini İlişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11*(3), 112-125.

Doğan, S., & Demiral, Ö. (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Kendilerine Doğru Yolculuk Yöntemi: Yetenek Yönetimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17*(3), 145-166.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 42-51.

Eisenberger, R., Huntingon, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-510.

Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. (1999). "Does Pay for Performance Increase or Decrease Percived Self-Determination and Intrinsic Motivation? *Journal of Personality and Social Psychology, 77*(5), 1026-1040.

Ekmekçioğlu, E., & Sökmen, A. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Sınır Birimi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *International Review Of Economics And Management, 4*(2), 32-45.

Emhan, A., Kula, S., & Töngür, A. (2013). Yapısal Eşitlik Modeli Kullanılarak Yönetici Desteği, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Performans ve Tükenmişlik Kavramları Arasındaki İlişkilerin Analizi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31*(1), 53-69.

Envick, B. (2005). Beyond Human and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success. *The Entrepreneurial Executive, 10*, 41-52.

Erden, M., & Özen, J. (1996). *Gelişim ve Öğrenme.* Ankara: Arkadaş Yayınları.

Erdoğan, P. (2018). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm Ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama.* Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora tezi, Konya.

Erenler Tekmen, E., Çetin, A., & Torun, T. (2016). Çalışanların Öz-Yeterliklerine İlişkin Algılarının Sessizlik Davranışları Üzerine Etkisi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 12*, 71-99.

Erkmen, T., & Esen, E. (2012). Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 14*(2), 72-55.

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

Erkuş, A., & Fındıklı , M. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42*(2), 302-318.

Eser, G. (2011). Güven Eğiliminin Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. *Marmara üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 30*(1), 365-376.

Fındık, M. (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği.* Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan Kaynakları Yönetimi.* Alfa Yayınları.

Fredrickson, B. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. American Psychologist, 56(3), 218- 226.

Fuller, J., Hester, K., Barnett, T., & Relyea, L. (2006). Perceived Organizational Support and Perceived External Prestige: Predicting Organizational Attectment for University Faculty, Staff and Administration. *The Journal of Social Psychology, 146*(3), 327-347.

George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference,17.0 Update (10a ed.).* Boston: Pearson.

Genç, E. (2018). Kamu Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Desteğin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19*(2), 169-183.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Quide and Reference.* Boston: MA: Allyn & Bacon.

Giray, M., & Şahin, D. (2015). Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazılar, 15*(30), 1-9.

Gouldner, A. G. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Rewie, 25*(2), 161-178.

Gökyer, N., & Türkoğlu, İ. (2018). Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Derneği Eğitim ve Bilim Dergisi, 43*, 317-340.

Greenberg, J. (1993), Justice and Organizational Citizenship: A Commentary on the State of the Science. Employee Responsibilities and Rights Journal, 6(3), 249-256.

Gümüş Dönmez, F., & Topaloğlu, C. (2020). Otel Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Destek, İş Yeri Yalnızlığı ve İş Tatmini İlişkisi. *İş ve İnsan Dergisi, 7*(2), 311-324.

Güney, S., Çisil, A., & İlsev, A. (2007). Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz-Saygı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25*(2), 189-211.

Harms, P., & Luthans, F. (2012). Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example Using Psychological Capital. *Journal of Organizational Behavior, 33*(4), 589-594.

Hassan, S., & Hassan, M. (2015). Testing the Mediating Role of Perceived Organizational Support between Leadership Styles. *Organizational Justice and Employees' Behavioral Outcomes. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences., 9*(1), 131-158.

Hellman, C., Fuqua, D., & Worley, J. (2006). A Reliability Generalization Study on the Survey of Perceived Organizational Support The Effects of Mean Age and Number of Items on Score Reliability. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 631-642.

İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5*(1), 69-92.

İnce, A. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin Đşe Adanmışlık Üzerindeki Etkđsđnde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15*(57), 649-660.

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

İplik, E., İplik, F. N., & Efeoğlu, İ. E. (2014). Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*(12), 109-122.

İşcan, Ö., & Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24*(4), 195-216.

Işık, M., & Kama, A. (2018). Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6*(3), 395-403.

Işık, O., Uğurluoğlu, Ö., & Akbolat, M. (2012). Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13*(2), 254-265.

Johlke, M., Stamper , C., & Shoemaker, M. (2002). Antecedents to Boundary-Spanner Perceived Organizational Support. *Journal of Managerial Psychology, 17*(2), 116-128.

Jonsson , P. (2000). An Empirical Taxonomy of Advanced Manufacturing Technology. *International Journal of Operations & Production Management, 20*(12).

Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri.* Ankara: Asil Yayınevi.

Kalaycı, Ş. (2017). *Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (9.Baskı b.). Ankara: Dinamik Akademi.

Kandemir , M. (2019). *Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Etkisi: Madencilik Sektöründe Bir Uygulama.* Doktora Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kaplan, M. (2010). *Otel İşletmelerinde Etiksel İklim Ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Etkisi.* Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Kaplan, Ö. (2020). *Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyicilik Rolü Üzerine Bir Çalışma.* Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstabul.

Kara, E., & Aslan, H. (2020). Dağıtım Adaletinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü. *Business and Economics Research Journal, 11*(2), 545-554.

Karaalioğlu. (2019). Algılanan Örgütsel Destek İle İş Performansı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracı Rolü. Doktora Tezi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Doktora Programı*.

Karaırmak, Ö., & Sıvış, R. (2008). Modernizmden Postmodernizme Geçiş Ve Pozitif Psikoloji. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3*(30), 102-115.

Karaman, M., Macit, M., & Kuşçu Karatepe, H. (2020). Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 7*(1), 127-146.

Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi.* Ankara: Nobel Kitabevi.

Karcıoğlu, F., & Kahya, C. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ve Çatışma Yönetim Stili İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15*(2), 337-352.

Kasalak, G., & Bilgin Aksu, M. (2014). Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi, 14*(1), 115-133.

Keleş, H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri Ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3*(2), 343-350.

Kerse, G., & Karabey, C. (2017). ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİ: Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6*(4), 375-398.

Kesen, M., & Kayan, N. (2016). Çalışan Performansının Örgütsel İmaj ve Psikolojik Sermaye Bağlamında İncelenmesi: Vakıf Üniversiteleri Örneği. *International Journal of Social Science, 46*, 187-198.

Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği* (10.Baskı b.). İstanbul: Arıkan Yayınları.

Korkmazer, F., Ekingen, E., & Yıldız, A. (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 19*(3), 271-281.

Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 13*, 44-61.

Leana, C., & Rousseau, D. (2000). *Relational Wealth: The Advantages Of Stability İn A Changing Economy.* New York: Oxford University Press.

Lin, T. (2013). The Relations Among Perceived Organization Support, Psychological Capital and Employees: Job Burnout in International Tourist Hotels. *Life Science Journal, 10*(3), 2104-2112.

Ling Wenquan, Yang Haijun, Fang Liluo. (2006). Perceived Organizational Support (POS) of Employees. Acta Psychology Sinica, 38(2), 281-287.

Linley, A., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. (2006). Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future. *The Journal of Positive, 1*(1), 3-16.

Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive, 16*, 57-75.

Luthans, F. (2002). The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior, 23*(6), 695-706.

Luthans, F., Avey, J., Avolio, B., & Peterson, S. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly, 21*(1), 41-67.

Luthans, Avey , J., Avolio, B., Norman, S., & Combs, G. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-intervention. Journal. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 387-393.

Luthans, F., & Youssef , C. (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. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Managemet, 33*(3), 321-349.

Luthans, F., Avelio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and Satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541-572.

Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons, 47*(1), 45-50.

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

Luthans, Fred, Bruce J. Avolio, Fred O. Walumbwa and Weixing Li, (2005). The psychological capital of chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review, 1(2), 249-271.*

Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge* (Cilt 1). Oxford University Press.

Luthans, K., & Jensen, S. (2005). the linkage between psychological capital and commitment to organizational mission a study of nurses. *Journal of Nursing Administration, 35*(6), 304-310.

Malatesta, R., & Tetrick, L. (1996). Understanding The Dynamics of Organizational And Supervisory Commitment. *The Society for Industrial and Organizational Society.* San Diego, CA.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality.* New York: Harper and Row.

Masten, A., & Reed , M. (2002). *The Handbook of positive Psychology.* England: Oxford: Oxford University Press.

Meriç, E., Öztürk Çiftçi, D., & Yurtal, F. (2019). Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 27*(1), 65-74.

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

Mize, J., Stanforth, N., & Johnson, C. (2000). Perception of Retail Supervisor's Ethical Behavior and Front-line Managers Organizational Commitment. *Clothing and Textiles Research Journal, 18*(2), 100-110.

Narcıkara, E. (2017). Örgüt Ortaminda Artarak Yükselen Olumluluk: Pozitif Örgüt Okulu Perspektifi. *Dergisi, İş'te Davranış, 2*(1), 20-33.

Newman, A., Üçbaşaran, D., Zhu, F. ve Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. Journal of Organizational Behavior, (35), 120-138

Ocak, M., Güler, M., & Basım, H. (2016). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6*(1), 113-130.

Ok, Ü. (2019). Pozitif Psikoloji Mi? Negatif Psikoloji Mi? *Açık Medeniyet Dergisi, 2*(13), 4-7.

Öğüt, A., & Kaplan, M. (2015). Sağlık Sektöründe Psikolojik Sermayenin İş Performansı Üzerindeki Etkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 15*(30), 86-99.

Ötken, A. (2015). Algılanan Örgütsel Destek İle Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki vr Bu İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33*(2), 113-140.

Özbay, Y., & Erkan, S. (2015). *Eğitim Psikolojisi.* Ankara: Pegem Akademi.

Özbek, M., & Kosa, G. (2009). Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst yönetim Desteği ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi: Kırgızistan'da Banka İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari bilimler Fakültesi Dergisi, 0*(34), 189-212.

Özdemir, A. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*(1), 237-250.

Özdemir, A. (2013). *Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar* (3 b.). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Özdemir, B., Özcan, H., & Yalçınkaya, A. (2019). Algılanan Örgütsel Destek ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4*(2), 706-724

Özdemir, O., Özdemir, P., Kadak, m., & Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik Gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 4*(4), 566-589.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 0*(21), 77-96.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi, 18*(2), 113-130.

Özkalp, E. (2004). *Davranış Bilimlerine Giriş.* Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

Öztürk, M., & Eryeşil, K. (2016). Lider-Üye Etkileşimi ve Örgütsel Destek Algılarının Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 19*(2), 123-141.

Özutku, H., Ağca, V., & Esin Cevrioğlu. (2008). Lider-Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Performansı Araındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme. *Atatürk üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 22*(2), 193-210.

Peterson, C. (2000). Future of Optimism. *American Psychologist, 55*(1), 44-55.

Podsakoff, P., Mackenzie, S., Moorman, R., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust inleader, satisfaction and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly,* 107-142.

Poyraz, K., Kara, H., & Çetin, S. (2009). Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(9), 71-91.

Qingshan, H., Xuansheng, C., Le, L., & Hua, H. (2014). Empirical Research on the Influence of Organizational Support on Psychological Capital. *American Journal of Industrial and Business Management, 4*(4), 182-189.

Rahaman, H. (2012). Organizational Commitment, Perceived Organizational Support and Job Satisfaction Among School Teachers: Comparing Public and Private Sectors in Bangladesh. *South Asian Journal of Management, 19*(3), 7-17.

Reyhanoğlu, M. (2017). *Örgütsel Sinizm ve İşe Gömülü Olmanın Psikolojik Sermaye İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkideki Aracılık Rolü: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Aaraştırma.* Yüksek Lisans Tezi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology, 2*(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*(5), 525-836.

Salanova, M.P. (2004). Engagement and Burnout: Analyzing Their Associated Patterns. Psychological Reports, 94(3), 1048-1050.

Samancı, S., & Basım, H. (2018). Akademisyenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *İşletme ve Ekonomi Araştırma Dergisi, 9*(2), 363-380.

Samat, L. (2020). *Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Uygulama.* Yüksek Lisans Tezi. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Erzincan.

Schier, M., & Carver, C. (1987). Dispositional Optimism and Physical Well-Being: The Influence of Generalized Outcome Expectancies on Health. *Journal of Perssonality, 55*(2), 169-210.

Schulman, P. (1999). Applying Learned Optimismt Increase Sales Productivity. *Journal of Personal Selling and Sales Management, 19*, 31-37.

Serinikli, N. (2019). Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının İş Tatminlerine Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 10*(3), 585-597.

Sezgin, F. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Degisi, 20*(2), 489-502.

Shahnawaz, M., & Jafri, M. (2009). Psychological Capital As Predictors Of Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 78-84.

Sheldon, K., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology; An Introduction. *American Psychologist, 55*, 5-14.

Sheldon, K., & King, L. (2001). Why Positive Psychology is Necessary? *American Psychologist*, 216-217.

Shukla, A., & Singh, S. (2013). Psychological Capital & Citizanship Behavior: Evidence From Telecom Sector ın Indıa. *The Indıan Journal of Industrial Relations, 76*(3), 281-300.

Sihag, P., & Sarikwal, L. (2015). Effect of Perceived Organizational Support on Psychological Capital - A Study of IT Industries in Indian Framework. *Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies, 20*(2), 19-26.

Sipahi, B., Yurtkoru, E., & Çinko, M. (2010). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi.* İstanbul: Beta Basım.

Snyder C.R, & Forsyth, D. (1991). *The handbook of social and clinical psychology: The health perspective.* Elmsford: Pergamon Press.

Snyder, C. (1995). Conceptualizing, measuring and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development, 73*(3), 355-360.

Snyder, C. (2002). Hope Theory: Rainbows In The Mind. *Psychological Inquiry, 13*(4), 249-276.

Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Gelişltirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi, 17*(49), 21-33.

Somuncu, F., & Özutku, H. (2019). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Iktisadi ve Idari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21*(2).

Soylu, A. (2019). *Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü.* Yüksek Lisans Tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Sökmen, A. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin Duygusal Bağlılıkla İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 8*(2), 118-133.

Sökmen, A., & Berk, O. (2019). Algılanan Örgütsel Destek, İş Tatmini ve Diğergamlık İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 11*(3), 2231-2241.

Sökmen, A., & Kenek, G. (2017). Etkileşimsel Adalet ve Duygusal Bağlılık İlişkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 9*(4), 196-214.

Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics, 26*, 62-74.

Stinglhamber, F., & Vandenbergher, C. (2003). Organizations and Supervisors As Sources of Support and Targets of Commitment: A Longitudinal Study. *Journal of Organizational Behavior, 24*(3), 251-270.

Sünkür, M. (2014). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Olumlu Psikolojik Sermaye Aalgılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi.* Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.

Şen, C., Mert, İ., & Eroğluer, K. (2019). Çalışanların Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Demografik Özellikler Bağlamında Değişkenliği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21*(4), 1171-1192.

Tansky, W., & Cohen, D. (2001). The Relationship Between Organizational Support, Employee Development, and Organizational Commitment: An Emprical Study. *Human Resource Development Quarterly, 12*(3), 285-300.

Tarhan, N. (2019). *10 Adımda Pozitif Psikoloji.* İstanbul: Timaş Yayınları.

Taştan, S., İşçi, E., & Arslan, B. (2014). Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(19), 121-138.

Tekin, G., & Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini. *Social Science Studies Journal, 4*(17), 1559-1566.

Thıbaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis.* Hilsdale, New Jersey: Erlbaums.

Titrek, O. (2009). Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6*(2), 551-573.

Tokgöz, N. (2011). "Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi:Elektrik Dağıtım işletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 6*(2), 363-387.

Tokmak, M. (2018). / Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkileri: Kamu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Management & Economics, 25*(3), 863-878.

Topaloğlu, T., & Süral Özer, P. (2014). Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6*(14), 156-171.

Topses, G. (2003). *Gelişim Psikolojisi.* Ankara: Nobel Yayınevi.

Töremen, F., & Demir, S. (2016). Sahip Oldukları Psikolojik Sermayenin Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13*(34), 166-179.

Tösten, R., Arslantaş, H., & Şahin, G. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Tükenmişliğe Etkisi. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 14*(1), 726-744.

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.

Turunç, Ö., & Altuntepe, N. (2015). How Do the Perceived Organizational Support and the Leadership Support Affect Entrepreneurship Behaviours? The

Mediating Role of Lmx. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 7*(1), 33-47.

Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İşAile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14*(1), 209-232.

Tusaie, K., & Dyer, J. (2004). Resilience: A historical review of the construct. *Holistic Nursing Practice, 18,* 3-8.

Uğan, Ç., Karakaya, f., & Nayır, Y. (2018). Psikolojik Sermayenin İşgören Performansı Ve İş Stresine Etkisi. *2. Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla,* (s. 1468-1475).

Ursel, N., & Armstrong-Stassen, M. (2009). Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(1), 201-220.

Uygungil, S., & İşcan, Ö. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2*(31), 435-453.

Uzun, T. (2018). Okullarda Algılanan Örgütsel Adalet, Yönetici Desteği ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki. *Trakya Eğitim Dergisi, 8*(4), 776-789.

Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin Algıladığı Örgütsel Destek ile Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Örgütsel Güvenin Aracı Rolü. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi, 10*(18), 133-155.

Üren, S., & Çorbacıoğlu, S. (2012). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14*(1), 29-52.

Van Knippenberg, D., & Van Schie, E. (2006). Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, and Job Attitudes. *Journal of Organizational Behavior*(27), 571-584.

Watkins, A. (1995). Communication Concepts Related to Perceived Organizational Support. *Western Journal of Communication, 59*(4), 326-347.

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

Wayne, S., Shore , L., & Liden, R. (1997). Perceived Organizational Supportand Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal, 40*(1), 85-592.

Wright, T. (2003). Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come. *Journal Of Organizational Behavior, 24*(4), 437-442.

Yalap, O., & Baygın, E. (2020). Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: Öz-Şefkatin Aracı Rolü. *Journal of Organizational Behavior Review, 2*(1), 49-67.

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

Yıldız, B., & Çakı, N. (2018). Algılanan Örgütsel Desteğin Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisinde. *Pamukkale Üniverstesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(32), 69-86.

Yılmaz, F. (2020). Pozitif Psikolojik Sermayenin Demografik Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. *International Journal of Management and Administration, 4*(7), 71-83.

Yoon, J., & Lim, J.-C. (1999). Organizational Commitment In The Workplace: The Case of Korean Hospital Employees. *Human Relations, 52*(7), 923-945.

Yoon, M., Seo, J., & Yoon, T. (2004). ffects of Contact Employee Supports on Critical Employee Responses and Customer Service Elavation. , *Journal of Services Marketing, 18*(5), 395-412.

Youssef-Morgan, C., & Luthans, F. (2015). Psychological Capital and Well-Being. *Stress and Health, 31*, 180-188.

YÖK, (2021). https://istatistik.yok.gov.tr/ (erişim Tarihi: 09.02.2021)

Yücel, E. (2019). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *Business & Management Studied: An International Journal, 7*(4), 1136-1154.

Zeynel, E. (2018). Akademisyenlerde Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2*(31), 454-482.

EKLER

EK A : Anket Formu

Anket Formu

Sayın Katılımcı; Bu anket formu, bilimsel bir çalışmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu nedenle çalışmamızda sizlerin değerli görüşlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Elde edilen veriler, cevaplayıcı veya kurum ismi verilerek üçüncü şahıslara kesinlikle aktarılmayacak olup, bilimsel bir çalışmada kullanılacaktır. Ankete lütfen isminizi yazmayınız. *Değerli vaktinizi ayırarak yapacağınız katkılardan dolayı teşekkür ederim.*

Semih Selçuk POLAT

Dr. Öğr. Üyesi Sahra SAYĞAN TUNÇAY

A. Lütfen aşağıdaki tabloda yer alan bilgileri **eksiksiz doldurunuz.**

1. AŞAĞIDAKİ İFADELERDE SİZE UYGUN OLAN SEÇENEĞİ İŞARETLEYİNİZ.

Cinsiyetiniz	a) Kadın	b) Erkek			
Medeni Durumunuz:	a) Evli	b) Bekar			
Yaşınız:	a) 25 yaş veya altı	b) 26-35 yaş arası	c) 36-45 yaş arası	d) 46-55 yaş arası	e) 56 yaş veya üzeri
Eğitim Durumunuz (Mezuniyetiniz)			a) Lisans	b) Yüksek Lisans	c) Doktora
Ünvanınız	Arş. Gör	Arş. Gör. Dr.	Öğr. Gör.	Öğr. Gör. Dr.	Dr. Öğr. Üyesi
	Doç. Dr.	Prof. Dr.			
Toplam hizmet süreniz:	a) 5 yıl veya daha az	b) 6-10 yıl arası	c) 11-15 yıl arası	d)16 yıl-20 yıl arası	e) 21 yıl veya üzeri
Şu anki kurumunuzda hizmet süreniz:	a) 5 yıl ve daha az	b) 6-10 yıl arası	c) 11-15 yıl arası	d) 16 yıl ve üzeri	e) 21 yıl ve üzeri

2. AŞAĞIDAKİ İFADELERDE SİZE UYGUN OLAN *KUTUCUĞU* İŞARETLEYİNİZ.

	Lütfen aşağıda verilen ifadelere katılma derecenizi, sizin için uygun olan seçeneği **işaretleyerek belirtiniz.**	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1	-					
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.					
3	İş arkadaşlarımdan oluşan bir gruba bilgi sunarken kendime güvenirim.					
4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.					
5	Daha önceleri işimde zorlukları tecrübe ettiğim için, gelecekte işimde karşılaşacağım zorlukların üstesinden gelebilirim.					
6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol bulabilirim.					
7	Genellikle, işimdeki stresli durumların üstesinden sakin bir şekilde gelirim.					
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.					
9	İşimde **belirsizliklerle** karşılaştığımda, onları her zaman en iyi şekilde çözümlemeye çalışırım.					
10	Mecbur kaldığımda işlerimi kendi başıma yürütebilirim.					
11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, yanlış gitmeye devam eder.					
12	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.					
13	İşimde birçok şeyi halledebileceğimi hissediyorum.					
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm**.**					
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanım açıklarken kendime güvenirim**.**					
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim**.**					
17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.					
18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir**.**					
19	İşime "her şerde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum**.**					
20	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde yerine getirmeye çalışıyorum.					
21	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim**.**					
22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.					
23	Kurum dışındaki kişilerle problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim**.**					
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.					

3. AŞAĞIDAKİ İFADELERDE SİZE UYGUN OLAN *KUTUCUĞU* İŞARETLEYİNİZ.

	Lütfen aşağıda verilen ifadelere katılma derecenizi, sizin için uygun olan seçeneği **işaretleyerek belirtiniz.**	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1	Çalıştığım kurum benim görüşlerimi dikkate alır.					
2	Çalıştığım kurum gerçekten benim refahımı düşünür.					
3	Çalıştığım kurum amaçlarımı ve değerlerimi çok fazla önemser.					
4	Bir sorunum olduğunda, çalıştığım kurum bana yardımcı olur**.**					
5	Çalıştığım kurum, söz konusu ben olunca, kabul edilebilir hatalarımı bağışlar.					
6	Çalıştığım kurum beni kendi çıkarı için kullanır.					
7	Çalıştığım kurum benim için çok az endişelenir.					
8	Özel bir yardıma ihtiyaç duyduğumda, çalıştığım kurum bana yardım etmede istekli davranır**.**					
9	Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar**.**					
10	Çalıştığım kurum işimi olabildiğince eğlenceli hale getirir.					

Katılımınız için teşekkür ederiz.