

Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü

*The Role of Resilience in the Attitudes of Job Satisfaction
and Organizational Commitment*

Dr. Fatih ÇETİN

Kara Harp Okulu

Doç.Dr. H. Nejat BASIM

Başkent Üniversitesi

Temmuz/July 2011, Cilt/Vol: 13, Sayı/Num: 3, Page: 79-94
ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2011.184.x

Makalenin on-line kopyasına erişmek için:

<http://www.isguc.org/?p=article&id=459&vol=13&num=3&year=2011>

To reach the on-line copy of article:

<http://www.isguc.org/?p=article&id=459&vol=13&num=3&year=2011>

Makale İçin İletişim/Correspondence to:

© 2000- 2011

“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi
“İşGüç” Industrial Relations and Human Resources Journal

Temmuz/July 2011, Cilt/Vol: 13, Sayı/Num: 3

ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2011.184.x

Editör/Editor-in-Chief

Aşkın Keser (Kocaeli University)

Editör Yardımcıları/Co-Editors

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Gözde Yılmaz (Kocaeli University)

Uygulama/Design

Yusuf Budak (Kocaeli University)

Yayın Kurulu / Publishing Committee

Dr.Zerrin Fırat (Uludağ University)

Doç.Dr.Aşkın Keser (Kocaeli University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Yrd.Doç.Dr.Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Gözde Yılmaz (Kocaeli University)

Dr.Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof.Dr.Ronald Burke (York University-Kanada)

Assoc.Prof.Dr.Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)

Prof.Dr.Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Adrian Furnham (University College London-İngiltere)

Prof.Dr.Alan Geare (University of Otago- Yeni Zeland)

Prof.Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)

Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)

Prof.Dr.George Manning (Northern Kentucky University-ABD)

Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Mustafa Özbilgin (University of East Anglia-UK)

Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof.Dr.Yusuf Alper (Uludağ University)

Prof.Dr.Veysel Bozkurt (Uludağ University)

Prof.Dr.Toker Dereli (Işık University)

Prof.Dr.Nihat Erdoğmuş (Kocaeli University)

Prof.Dr.Ahmet Makal (Ankara University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Prof.Dr.Nadir Suğur (Anadolu University)

Prof.Dr.Nursel Telman (Maltepe University)

Prof.Dr.Cavide Uyargil (İstanbul University)

Prof.Dr.Engin Yıldırım (Sakarya University)

Doç.Dr.Arzu Wasti (Sabancı University)

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.

Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the outhors.

None of the contents published can't be used without being cited.

Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü

The Role of Resilience in the Attitudes of Job Satisfaction and Organizational Commitment

Dr. Fatih ÇETİN

Kara Harp Okulu

Doç.Dr. H. Nejat BASIM

Başkent Üniversitesi

Özet:

Bu çalışmanın amacı, örgütsel psikolojik sermaye yapısı unsurlarından psikolojik dayanıklılık faktörünün, temel örgütsel sonuç değişkenlerinden olan iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumları üzerindeki rolünün ortaya çıkarılmasıdır. Çalışmanın örneklemini 257 banka çalışanı oluşturmaktadır. Anket yöntemi ile verilerin toplandığı araştırmada Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği, İş Tatmin ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak Amos 16.0 istatistik programı ile analiz edilmiştir. Araştırma bulguları, zorluklar ve problemlerle karşılaşıldığında, başarı elde etmek için kendini toparlama, başarıya odaklanma ve bu yolda amacını sürdürme kapasitesi olarak değerlendirilen psikolojik dayanıklılık faktörünün, örgütsel bağlamda başarı ve performansla ilişkilendirilen temel değişkenlerden iş tatmini ($\beta=0,21$; $p<0.01$) ve örgütsel bağlılık ($\beta=0,13$; $p<0.01$) değişkenleriyle anlamlı ilişkileri olduğunu ortaya çıkarmıştır. Söz konusu ilişkilerin örgütsel ortamda yaratabileceği olası sonuçlar tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, Psikolojik dayanıklılık, İş tatmini, Örgütsel bağlılık, Yapısal eşitlik modeli

Abstract:

The aim of this study was to discover the role of resilience as an element of organizational psychological capital on job satisfaction and organizational commitment as primary result variables of organizational context. The research sample is composed of 257 bank employees. The data were collected by the survey method with using Resilience Scale, Job Satisfaction Scale and Organizational Commitment Scale. The structural equation modeling was employed for the analysis with using Amos 16.0 statistical program. Results showed that resilience as capacity of bouncing back, focusing the success and sustaining the that away goal to achieve success in the face of difficulties and problems has significant relations with job satisfaction ($\beta=0,21$; $p<0.01$) and organizational commitment ($\beta=0,13$; $p<0.01$) that associated with success and performance in the organizational context. Ultimately the probable results that stated relations may bring are discussed in the organizational context.

Keywords: Psychological capital, Resilience, Job satisfaction, Organizational commitment, Structural equation modeling..

1. GİRİŞ

Değişen çevresel koşullar karşısında performansın artırılması ve örgütsel başarının elde edilmesinde fiziksel ve finansal sermaye yanında entellektüel sermayenin rolü giderek artmaktadır. Bu bağlamda örgüt çalışanlarının bilgi, beceri ve birikimlerinden oluşan insan sermayesi ile örgütsel ağ yapılanmaları ve kişiler arası ilişkilerden oluşan sosyal sermayeyle ilgili bir kavram olan örgütsel psikolojik sermaye kavramı günümüzde örgütsel araştırmalara (Luthans, 2002a, 2002b; Luthans ve Youssef, 2007; Nelson ve Cooper, 2007; Wright, 2003; Luthans ve diğ., 2007) konu olmaya başlamıştır. Örgütsel psikolojik sermaye, çoğunlukla örgütsel ortamda bireylerin güçlü tarafları ve bunların nasıl ortaya çıkarıldığı ve geliştirildiğiyle ilişkili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Luthans, 2002a). Bu bağlamda pozitif duygulanım, öz disiplin, öz saygı veya temel öz değerlendirmeler ve benzeri türden sabit karakteristik bir özellik değil; durum ve şartlara göre farklılaşan bir özellik (state-like) niteliği taşıyan bu kavram, kişilik veya merkezi öz değerlendirmeler gibi sabit ve süreklilik arz eden bir yapı barındırmamaktadır. Bu bakımdan psikolojik sermayenin, özellikle kişisel ve örgütsel performansın geliştirilmesi ve yönlendirilmesine yönelik olarak, tecrübeyle veya eğitimle değişebilen ve gelişebilen bir özellikler bütünü olduğu belirtilmektedir (Luthans, 2002a, 2002b; Luthans ve Youssef, 2007; Luthans ve diğ., 2007).

Psikolojik sermayenin özellikleri konusunda yazında yer alan çeşitli çalışmalar, iş bağımlılığı (Schaufeli ve Bakker, 2004), psikolojik sağlık (Wright ve Cropanzano, 2000), psikolojik sahiplik (Avey ve diğ., 2009), akıl, cesaret ve affetme (Luthans ve diğ., 2007) gibi faktörlere odaklanmaktadır. Bunun yanında psikolojik sermaye kriterini en iyi karşıladığı belirtilen psikolojik özelliklerin umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık olduğu öne sürülmektedir (Luthans, 2002a; Luthans ve Youssef, 2007; Luthans ve diğ., 2007). Umud kavramı, değerli

amaçlar belirleyebilme (istenç) ve bu amaçları elde etmede kişinin engellerin üstesinden gelebilme inancını (başarma gücü) kapsayan bir durumdur (Snyder, 2000). Snyder (2000) yapmış olduğu çalışmada umut kavramını, etkileşimli biçimde (1) temsil (amaca odaklanmış enerji) ve (2) metodlar'dan (amaçları karşılaması planlanan) ortaya çıkan başarı duygusuna dayanan pozitif bir motivasyonel durum olarak açıklamaktadır. Diğer bir kavram olan iyimserlik, amaç odaklı bir yapı olarak (Scheier ve Carver, 1985), "kişinin zevkine veya avantajına uygun olarak, sosyal veya maddesel durumlarla ilişkili bir ruh durumu veya tutumu" olarak görülmektedir (Tiger, 1971: 18). Öz yeterlilik ise, kişinin belirli bir alanda bir görevin başarılı biçimde tamamlanmasında gerekli motivasyon, bilişsel kaynaklar ve faaliyet aşamalarını harekete geçirmek için kişinin kendi yeteneklerine olan güveni veya inancıdır (Stajkovic ve Luthans, 1998). Son olarak psikolojik dayanıklılık, zorluklar ve problemlerle karşılaşıldığında, başarı elde etmek için kendini toparlama, başarıya odaklanma ve bu yolda amacını sürdürme olarak karakterize edilmektedir (Richardson, 2002).

Bu özelliklerden psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, öz yeterlilik ve umut kavramlarıyla ilişkili özelliklerin birçoğunu içinde barındırması bakımında ön plana çıkmaktadır. Örneğin kendini toparlama kapasitesi açısından psikolojik dayanıklılık gösteren çalışanların, aynı zamanda öz yeterlilikleri yüksek olduğundan ve iyimser bir bakış açısıyla geleceğe yönelik umutlar beslediklerinden; belirli bir amacın elde edilmesinde alternatif yolların araştırılması, gerekli çabanın sarf edilmesi ve sürdürülmesinde daha kararlı oldukları söylenebilir. Bu bakımdan iyimserlik, öz yeterlilik ile umut kavramları, bu bağlamda psikolojik dayanıklılığın oluşması için gerekli özellikleri içinde barındıran alt unsurlar biçiminde görülebilir. Bununla birlikte psikolojik dayanıklılık kavramının çeşitli eğitim ve uygulamalarla geliştirilebilir olması (Masten, 2001) ayrıca kavramsal olarak ölçülebilmesi ve özellikle iş yerindeki

performans (Coutu, 2002), iş tatmini (Larson ve Luthans, 2006; Britton, 2008; Larrabee ve diğ., 2010) ve bağlılık (Youssef ve Luthans, 2007) gibi faktörlerle ilişkilendirilebilir bir özellik taşıması, kavramın örgütsel açıdan önemine işaret etmektedir.

Mevcut çalışmada, örgütsel sermaye unsurlarından psikolojik dayanıklılık kavramının örgütsel bağlamdaki tutumsal faktörlere olan etkilerine odaklanılmaktadır. Bu amaçla psikolojik dayanıklılık kavramının, örgütsel bağlamdaki temel değişkenlerden iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarına olan etkileri araştırılmaktadır.

2. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK (RESILIENCE)

Psikolojik dayanıklılık kişinin engel, belirsizlik ve benzeri birçok olumsuz duruma baş etme ve başarılı olma yeteneği olarak görülmektedir (Luthans ve diğ., 2006). Pozitif örgütsel davranış bağlamında ise, terslikten, belirsizlikten, çatışmadan, başarısızlıktan, gelişmeden ve artan sorumluluktan tekrar kendini toparlama için kişisel pozitif psikolojik kapasite olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002a: 702).

Pozitif psikologlar kişilerde psikolojik dayanıklılık sürecinin oluşmasında hangi faktörün etkili biçimde rol oynadığını anlamak için çeşitli araştırmalar yapmaktadırlar. Örneğin Luthar (2003) psikolojik dayanıklılığın farklı risk ortamlarında koruyucu ve korunmasızlık güçlerin değişen dengesini içeren dinamik bir süreç olduğunu öne sürmektedir. Masten ve Reed (2003) ile Garnezy ve arkadaşları (1984) ise bu süreçte en azından tek bir destekleyici kişinin önemi üzerinde durmaktadır. Coutu (2002: 48) psikolojik dayanıklılığın öğelerini "gerçeğin olduğu biçimde kabulü, derin bir inanç, güçlü benimsenen değerlerle destekleme, yaşamı anlamlı kılma, olağanüstü bir doğaçlama yeteneği" olarak sıralamaktadır. Maddi (2002) ise stresle baş edebilme yanında, bu süreçte çaba ve başarı gösterebilmek için gerekli olan psikolojik dayanıklılığın temelindeki faktörün 'psikolojik sağlamlık' olduğunu be-

lirtmektedir.

Psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında rol oynayan birçok faktörden söz edilebilmesine karşın; yapılan çalışmalarda bu faktörlerin üç genel kategori altında toplanabileceği öne sürülmektedir (Haase 2004). Bu kategoriler; aile uyumu ve desteği, kişisel yapısal özellikler ve dışsal destek sistemleri (sosyal çevre, iş arkadaşları vb.) olarak sıralanabilir. Bu bakış açısı doğrultusunda Fribog ve arkadaşları (2005) psikolojik dayanıklılık yapısının açıklanmasında "kendilik algısı", "gelecek algısı", "yapısal stil", "sosyal yeterlilik", "aile uyumu" ve "sosyal kaynaklar" olmak üzere toplam altı faktörlü bir yapı öne sürmektedir. Kendilik algısı kişinin kendi farkındalığına varmasını ve temelde kim olduğuna yönelik düşünceleri ifade etmektedir. Gelecek algısı kişinin geleceğe yönelik bakış açısına işaret etmekle birlikte, olumlu bakış açısı psikolojik dayanıklılık sürecinde önemli rol oynamaktadır. Yapısal stil kişinin bir bakıma kendine güveni, güçlü tarafları ve öz disiplini gibi kişisel özellikleridir. Sosyal yeterlilik kişilerin sosyal açıdan destek görüp görmediğiyle ilişkili bir faktör iken; aile uyumu kişinin en yakınlarıyla olan uyumunu göstermektedir. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık sürecinde aile uyumunun ve sosyal desteğin önemli rolü bulunmaktadır. Son olarak sosyal kaynaklar ise kişinin sahip olduğu sosyal ilişkileri göstermektedir. Psikolojik dayanıklılık yapısının açıklanmasında geniş bir çerçeve sunması ve psikometrik açıdan güçlü olması nedeniyle çalışmamızda bu yapı benimsenmiştir.

İş ortamında psikolojik dayanıklılık konusunda yapılan bazı çalışmalarda psikolojik dayanıklılık ile iş yeri performansı arasındaki ilişkiler araştırılmış (Coutu, 2002; Sutcliffe ve Vogus, 2003; Youssef ve Luthans, 2005) psikolojik dayanıklılığın performans ile aynı yönlü ilişki içinde olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu bağlamda hızla değişen iş dünyasında, psikolojik dayanıklılığı yüksek seviyede olanların, yaratıcı, değişime uyum sağlayan, terslikler ve engeller karşısında

daha mücadeleci olmalarıyla performanslarının da artabileceği belirlenmiştir (Coutu, 2002; Luthans ve diğ., 2005; Waite ve Richardson, 2004).

3. İŞ TATMİNİ

İş tatmini, genel olarak çalışanların yaptıkları işin, ücret, denetim, çalışma şartları, gelişme imkânları, sosyal ilişkiler ve iş çevresi gibi çeşitli faktörlerine ilişkin olumlu duygusal bakış açılarının bir sonucu olarak oluşan bir memnuniyet durumu olarak değerlendirilebilir. Bu memnuniyet durumu çalışanların işlerine karşı hissettikleri olumlu ve iyimser duyguları (Blum ve Nylor, 1968; Kim ve diğ., 2005: 174) veya çalışanların işlerinin çeşitli yönlerine karşı yaptıkları değerlendirmeler sonucunda ulaştıkları olumlu tutumların toplamı (Greenberg ve Baron, 1997: 178; Gibson ve diğ., 1997: 106; Babin ve Griffin, 1998: 128) biçiminde açıklanmaktadır. Yazındaki bu farklı bakış açıları, iş tatmininin hem duygusal hem de tutumsal özellikler taşıdığını ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte, tüm bu bakış açılarının ortak noktası, iş tatminin işe yönelik olumlu duygulardan oluştuğu ve bu duyguların genel olarak işe yönelik bir tutumu ortaya çıkardığıdır.

İş tatminin örgütsel bağlamdaki önemi özellikle bu tutum ile verimlilik, performans, örgüte bağlılık ile aynı yönlü; devamsızlık, işe yabancılaşma, işten ayrılma gibi değişkenlerle ters yönlü olan ilişkilerine dayanmaktadır (Robbins, 2003: 19-20; Kim ve diğ., 2005: 185; Shalley ve diğ., 2000; Witt, 1989). Genel olarak iş tatmin duygusu yüksek çalışanlar işine ve örgüte karşı olumlu ve yapıcı olurken; tatmin duygusu düşük olanlar olumsuz bir bakış açısına sahip olmaktadır (Greenberg ve Baron, 2000).

İş tatmininin oluşmasında örgütsel bağlamda birçok faktörün etkisi olmaksızın da bireysel ve örgütsel faktörler de göz ardı edilemez. Örgütsel değişkenler, mevcut çalışma koşulları, ücret, mali ödüller, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yönetim biçimi, işin yapısı ve yükselme olanakları (Robbins, 2003); bireysel

değişkenler ise, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, kıdem, kişilik özellikleri, inanç, değerler ve temel yetenek düzeyi olarak sıralanmaktadır (Lu ve diğ., 2005). Bireysel değişkenler, bireysel inançların, hislerin ve davranışsal niyetlerin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyler arasında farklılık gösteren inanç, his ve davranış yapılarında olduğu gibi, tutumlar da bu bağlamda farklılaşabilmektedir. Tutumlarda görülen bu farklılıklar çeşitli bireysel özelliklerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda birçok olumsuz durumla baş etme ve başarılı olma yeteneği olarak görülen psikolojik dayanıklılık özelliğinin, çalışanların işlerine yönelik belirli tutumlar oluşturma süreçlerinde rol oynayabileceği düşünülebilir. Yapılan bazı çalışmalarda örgütsel psikolojik sermaye kapsamında psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmıştır (Britton, 2008; Larrabee ve diğ., 2010).

4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, çalışanlar ile örgüt arasındaki uyumun bir göstergesi olarak, örgütsel hedeflere ulaşmak ve örgütsel başarının elde edilmesi için kişilerin bu yönde gösterdikleri istek ve çabalardan oluşan duygusal bir ilişki olarak görülmektedir (Steers, 1981: 327; Meyer ve Allen, 1991; Mowday ve diğ., 1982). Çalışan ile örgüt arasında açıkça belirlenmiş bir psikolojik sözleşme olarak da görülebilen bağlılık, çalışanların örgüt özelliklerini içselleştirme, örgütsel bakış açısına uyum gösterme derecesi olarak da açıklanmaktadır (McDonald ve Makin, 2000: 86). Bu doğrultuda örgütsel bağlılık, çalışanların kendisini örgütün bir parçası olarak görerek, örgütte kalma isteği, örgüt amaçlarını ve değerlerini benimsemesi ve bunlara bağlı olması yönünde örgüt ile çalışanlar arasında oluşan bir bağ olarak görülebilir.

Örgütsel bağlılık çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri duygular kadar bazı inanç ve davranışları da kapsamaktadır (Nijhof ve diğ., 1998). Bunlar, örgütün hedeflerini ve

değerlerini beklenilenden daha fazla benimseme ve bunlara yönelik güçlü bir inanış, örgüte yönelik olarak beklenilenden daha fazla çaba sergileme ve örgütte kalma yönünde güçlü bir isteğin olması olarak sıralanabilir.

Örgütsel bağlılık kavramının yüksek iş performansı, düşük işi bırakma ve düşük devamsızlık (Luthans, 2005; Abbott ve diğ., 2005) gibi kritik iş davranışlarıyla yakın ilişkisinin olması araştırmalardaki önemini artırmaktadır. Ayrıca, yenilikçilik ve yaratıcılık gibi rol dışı örgütsel davranışları destekleyen örgütsel bağlılık, insan kaynakları uygulamalarında bir değerlendirme ölçütü olarak da kullanılmaktadır (Dordevi, 2004; Agarwala, 2003).

Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler genel olarak üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar yaş, cinsiyet, örgütte çalışma süresi ve eğitim düzeyi gibi demografik özellikler ile kişilik özelliklerinden oluşan bireysel faktörler; örgüt değerleri, örgütün çalışanlara bakış açısı, örgüt politikaları, yönetim tarzı ve örgüt kültüründen oluşan örgütsel faktörler; toplumsal ve kültürel değerler, sendikalar, iş fırsatları, devlet tarafından konulan kanun ve yasalardan oluşan çevresel faktörler olarak sıralanmaktadır (Gonzales ve Guillen, 2007).

Örgütsel bağlılığın, çalışan ile örgüt arasındaki uyumu gösterdiği ve bu süreçte çalışanların örgüte karşı tutumlarının ön plana çıktığı düşünülürse, kişiler arasındaki farklılıklar tutumlarda da farklılaşmaya yol açabilecektir. Bu bağlamda kişilerin terslik, belirsizlik, çatışma ve artan sorumluluk karşısında kendini yeniden toparlayabilmesi için mevcut psikolojik kapasitesi, farklı bağlılık tutumlarının oluşmasını beraberinde getirebilecektir. Yapılan bir çalışmada, örgütsel psikolojik sermaye kapsamında psikolojik dayanıklılık ile işi bırakma niyeti arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmış olup (Larrabee ve diğ., 2010), söz konusu bu ilişkiler örgütsel bağlılık ile psikolojik dayanıklılık arasındaki olası ilişkiye dikkat çekmektedir.

İlgili yazında örgütsel psikolojik sermaye unsurları pek çok örgütsel faktörle ilişkilendirilmiş; özellikle performans ve ekstra rol davranışları gibi iş sonuçlarıyla bağlantısı incelenmiştir. (Luthans, 2002a, 2002b; Wright, 2003). Buna ek olarak, Luthans ve arkadaşları (2007) iki ayrı örneklem üzerinde iş performansı ve iş tatmini ile psikolojik sermaye arasındaki yordayıcı ilişkileri ortaya çıkarmışlardır. Avey ve arkadaşları (2008) ise psikolojik sermaye seviyeleri yüksek çalışanların, örgütsel değişim sürecinde karşılıklı olarak sinizm ve sorumlulukla ilişkilendirilen daha olumlu duygular yaşadıklarını ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca Luthans ve arkadaşları (2008) psikolojik sermaye ile performansın ilişkili olduğunu, Avey ve arkadaşları (2006) ise psikolojik sermayenin işe devamsızlığı azalttığını ortaya çıkarmıştır. Yapılan bazı çalışmalarda ise psikolojik sermayenin unsurlarından olan psikolojik dayanıklılıktaki artışın iş tatmininde de artış yarattığı ve işi bırakma niyetini azaldığı ortaya çıkarılmıştır (Larrabee ve diğ., 2010; Britton, 2008). Larson ve Luthans (2006) ise yaptıkları çalışmada çalışanların psikolojik dayanıklılıkları ile iş tatminleri arasında aynı yönlü ilişkiler elde etmişlerdir. Youssef ve Luthans (2007) tarafından yapılan bir çalışmada ise, çalışanların psikolojik dayanıklılık seviyelerinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve mutluluk ile ilişki içinde olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Sunulan çalışmanın amacı, psikolojik sermaye yapısı unsurlarından olan psikolojik dayanıklılık faktörünü ele alarak, özellikle örgütsel başarının ve performansın artırılmasında önemli rolleri bulunan çalışanların işlerine yönelik tatmin duyguları ile örgüte olan bağlılık tutumları arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılmasıdır. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1: *Çalışanların psikolojik dayanıklılıkları arttıkça örgütsel bağlılıkları da artacaktır.*

Hipotez 2: *Çalışanların psikolojik dayanıklılıkları arttıkça iş tatmin duyguları da artacaktır.*

Ulusal yazında psikolojik dayanıklılık

kavramını örgütsel bağlamda ele alan bir çalışmanın yer almaması, bu çalışmanın önemini daha da güçlendirmektedir.

5. YÖNTEM

5.1. Araştırmanın örnekleme

Uygun (convenience) örneklem yönteminin benimsendiği araştırmada bir özel bankanın İzmir bölgesinde yer alan 8 şubesinde görev yapan 270 çalışana anket uygulanmıştır. Kayıp veri ve uç değer incelenmeleri sonucunda 13 anket değerlendirme dışı bırakılmış ve analizler 257 çalışandan elde edilen veriler üzerinde yürütülmüştür. Araştırmaya katılanların %57'si (146) kadın, %43'ü (114) erkek olup, yaşları 21-43 arasında değişmekte ve yaş ortalaması 31 (Ss=7.6)'dir. Ayrıca katılımcıların %27'si lise (70), %60'i üniversite (154) ve %13'ü yüksek lisans (33) derecesine sahiptir.

5.2. Kullanılan ölçekler

5.2.1. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği, Friberg ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilmiş olup, Basım ve Çetin (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Çeviri çalışmasında Brislin ve arkadaşlarının (1973) öne sürdüğü ilk çeviri, ilk çeviriyi değerlendirme, geri çeviri, geri çeviriyi değerlendirme ve uzman görüşünü içeren 5 aşamalı bir teknik kullanılmıştır. Uyarlama çalışmasında ise bir örnekleme elde edilen bulguların diğer örnekleme doğrulanması amacıyla öğrenci (n=350) ve çalışanlardan (n=262) oluşan iki ayrı örneklem kullanılmıştır. Her iki örnekleme ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi yapılmış olup, sonuçta Friberg ve arkadaşlarının (2005) öne sürdüğü altı boyutlu yapı doğrulanmıştır ($\chi^2/df=2,3$; RMSEA=0,055; TLI=0,90; CFI=0,91). Ayrıca ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliği Kontrol Odağı Ölçeği (Rotter, 1966) ve Sosyal Karşılaştırma Ölçeği (Gilbert ve diğ., 1991) kullanılarak sağlanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan alt boyutların Cronbach Alfa değerleri 0,66 ile 0,81 arasında; ayrıca yapılan test tekrar test güvenilirliği ise

0,68 ile 0,81 arasında değişmektedir (Basım ve Çetin, 2011). Ölçekteki boyutlar 'kendilik algısı', 'gelecek algısı', 'yapısal stil', 'sosyal yeterlilik', 'aile uyumu' ve 'sosyal kaynaklar' olarak adlandırılmaktadır. Toplam 33 madde içeren ölçekte, maddelerin tercih edilmesinde önyargılı değerlendirmelerden kaçınmak için, olumlu ve olumsuz özelliklerin farklı taraflarda olduğu, yanıtlar için ise beş ayrı kutucuğun yer aldığı bir format kullanılmaktadır. Şematik biçimde yapılan değerlendirmede psikolojik dayanıklılığın yüksek veya düşük ölçülmesinde puanlama şekli serbest bırakılmıştır. Ölçek maddeleri; "Kişisel konuları...hiç kimseyle tartışmam/arkadaşlarımla veya aile-üyeleriyle tartışabilirim", "İhtiyacım olduğunda... bana yardım edebilecek kimse yoktur/Her zaman bana yardım edebilen birisi vardır", "Beklenmedik bir olay olduğunda...Her zaman bir çözüm bulurum/Çoğu kez ne yapacağımı kestiremem" gibi yargısal ifadelerden oluşmaktadır.

Mevcut çalışmada ölçeğin geçerliliği için Amos 16.0 Programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. En Yüksek Olabilirlik Kestirim (Maksimum Likelihood) yönteminin kullanıldığı analiz sonucunda elde edilen uyum değerleri ölçeğin geçerliliğine yönelik yeterli kanıt sağlamıştır ($\chi^2/df=2,68$, RMSEA=0,061, TLI=0,91, CFI=0,92). Bu haliyle ölçeğin faktör yükleri .41 ile .70 arasında değişmiş ve toplam %54'lük varyans açıklanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach Alfa değerleri; 'Kendilik Algısı' için 0.76, 'Gelecek Algısı' için 0.75, 'Sosyal Yeterlilik' için 0.84, 'Aile Uyumu' için 0.89, 'Sosyal Kaynaklar' için 0.80 ve 'Yapısal Stil' için 0.76 olarak hesaplanmıştır. Böylelikle ölçeğin seçilen örneklem bağlamında geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmıştır.

5.2.2. İş Tatmini Ölçeği

İş Tatmini Ölçeği Hackman ve Oldham'ın (1975) İş Özellikleri Anketi'nden uyarlanan beş maddeli bir ölçek olup, Türkçe'ye Basım ve Şeşen (2009) tarafından uyarlanmıştır. Kişilerin genel iş tatminlerini ölçmek amacıyla geliştirilen ölçekte toplam 5 madde bulunmaktadır. Ölçek maddelerinde "İşim

benim için bir hobi gibidir”, “İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum”, “İşimden çok keyif alıyorum” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesi 5’li Likert biçimindedir ve puanların yükselmesi kişinin iş tatmininin yüksekliğine işaret etmektedir. Şeşen (2010) tarafından yapılan bir çalışmada, ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa) 0,84 olarak elde edilmiş, ölçeğin geçerliliği ise doğrulayıcı faktör analizi ile sağlanmıştır ($\chi^2/df=3,605$; CFI=0,97; GFI=0,96).

Mevcut çalışmada ölçeğin geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen uyum değerleri ölçeğin geçerliliği için yeterli kanıt sağlamaktadır ($\chi^2/df=2,37$, RMSEA=0,048, TLI=0,97, CFI=0,97). Böylelikle ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,56 ile 0,91 arasında değişmiş ve oluşturulan model toplam %53’lük varyans açıklamıştır. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı ise 0,79 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlar ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliğinin sağlandığını göstermektedir.

5.2.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılık ölçeği, Jaworski ve Kohli (1993) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe’ye Şeşen (2010) tarafından uyarlanmıştır. Kişilerin genel olarak örgüte olan bağlılıklarını ölçmek amacıyla geliştirilen ölçek, toplam 6 madde içermektedir. Maddelerde “Geleceğimin görev yaptığım kuruma yakından bağlı olduğumu hissediyorum”, “Eğer kurumun iyiliği için gerekli ise bireysel iyiliğimi feda edebilirim”, “Kurum ile aramdaki bağlar son derece güçlüdür” gibi ifadeler yer almaktadır. Şeşen (2010) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa katsayısını 0,74 olarak hesaplamıştır. Ayrıca ölçeğin geçerliliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise, ölçeğin ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranın (χ^2/df) 2,292; karşılaştırmalı uyum indeks değerini (CFI) 0,96 ve uyum iyiliği indeks değerini (GFI) 0,96 olarak bulmuştur.

Mevcut çalışmada ise ölçeğin geçerliliğinin testi için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Analiz sonucunda ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0,45 ile 0,80 arasında değişmekte olduğu ve oluşturulan modelin toplam %51’lik bir varyans açıkladığı ortaya çıkmıştır. Ölçeğin uyum indeks değerleri modelin iyi uyum sağladığına işaret etmektedir ($\chi^2/df=2,79$, RMSEA=0,061, TLI=0,95, CFI=0,95). Ölçeğin güvenilirliği için ise Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan analizinde ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı 0,73 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen tüm bu bulgular, örgütsel bağlılık ölçeğinin yeterli seviyelerde geçerliliği ve güvenilirliği için kanıtlar sunmaktadır.

6. BULGULAR

Çalışmanın amacı, psikolojik dayanıklılık faktörünün, özellikle örgütsel başarının ve performansın artırılmasında etkili olan, çalışanların iş tatminleri ve örgüte bağlılık tutumlarında bir rolünün olup olmadığının ortaya çıkarılmasıdır. Bu amaca uygun olarak araştırmada psikolojik dayanıklılık faktörü bağımsız değişken, iş tatmini ve örgütsel bağlılık faktörleri ise bağımlı değişkenler olarak değerlendirilmiştir. Bu anlayışla bağımsız değişkenin bağımlı değişkenlere olan etkilerinin ortaya çıkarılması için bir yapısal eşitlik modelinin oluşturulması kararlaştırılmıştır. Zira önemi özellikle Sosyal Bilimlerde giderek artan yapısal eşitlik modelleri, kuramsal bir çerçeve doğrultusunda oluşturulan değişkenler arasındaki ilişkilerin, yapısal olarak doğru olup olmadığının test edilmesinde yaygın olarak kullanılmaktadır.

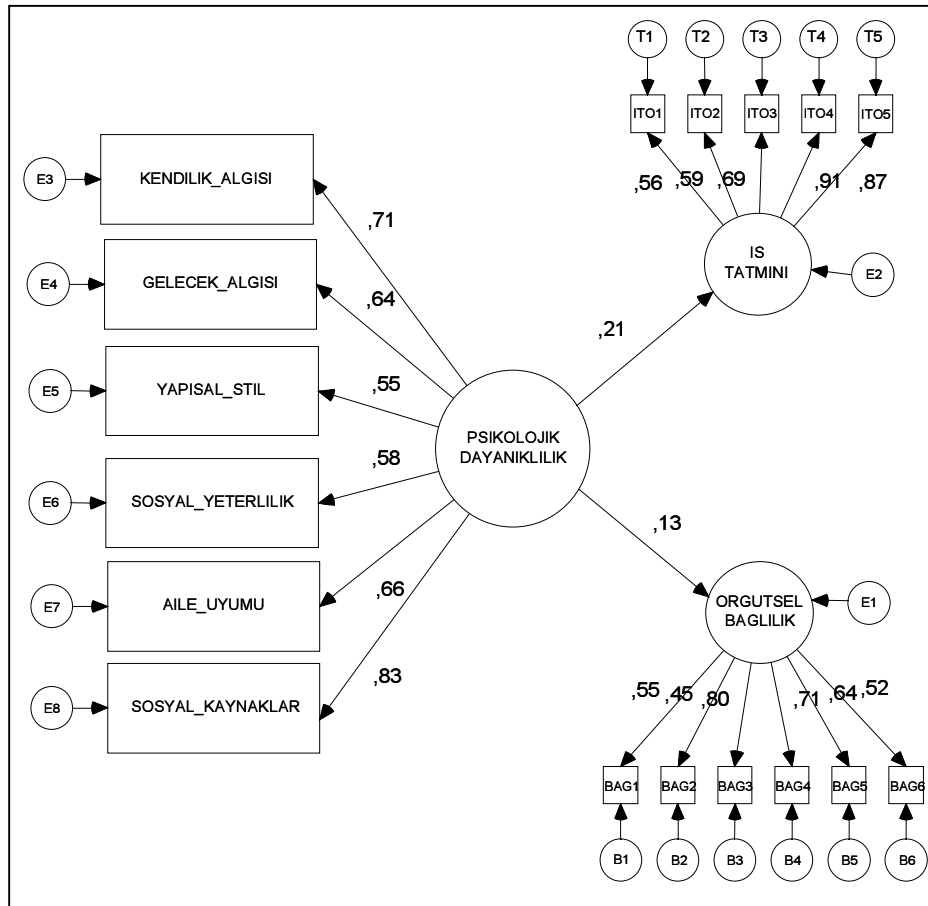
Yapısal eşitlik model analizi birbirleriyle ilişkili iki aşama içermektedir. Birinci aşama gözlemlenen değişkenlerle (observable variables) örtük değişkenler (latent variables) arasındaki ilişkileri gösteren ölçüm modelinin araştırılmasıdır. İkinci aşama ise teorik olarak ortaya konan örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarıldığı yapısal bir modelin araştırılmasıdır. Sonuçta oluşturulan model ile elde edilen verilerin uyumluluğu, çeşitli uyum indekslerine göre değerlendirilmektedir. Yazında kabul görmüş yaygın uyum indeksleri Tablo-1’de sunulmuştur (Byrne, 2001; Şimşek, 2007; Meydan ve Şeşen, 2011).

Tablo 1
Yapısal Eşitlik Modelleri Uyum İndeksleri

Uyum testi	İyi uyum	Yeterli uyum
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,08 \leq RMSEA \leq 0,05$
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1,00$	$0,90 \leq TLI \leq 0,95$

χ^2 =Chi-Square (Ki-Kare); df=Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi); CFI=Comparative fit index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi); RMSEA=The root mean square error (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü); TLI=Tucker Lewis index (Tucker Lewis İndeksi).

Şekil 1
Araştırmanın Yapısal Eşitlik Analiz Sonuçları



Not: Tablodaki değerler standartlaştırılmış regresyon katsayılarını (Standardized Estimates) göstermektedir ($p < 0.01$).

Bu çalışmanın 'kullanılan ölçekler' kısmında değişkenlere ait ölçme modelleri, araştırma ölçeklerine yapılan doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda yapısal olarak test edilmiş ve uygun oldukları tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler ise çalışmanın bu kısmından itibaren ele alınarak; bağımsız değişken olan psikolojik dayanıklılığın bağımlı değişkenler olan iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının oluşma süreçlerindeki rolü araştırılacaktır.

Bu kapsamda Amos 16.0 istatistik programı kullanılarak analiz edilen yapısal eşitlik modelinin sonuçları Şekil-1'de sunulmuştur. Ayrıca oluşturulan modelin uyum indeksleri ise Tablo-2'de görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen uyum değerleri ($\chi^2/df=2,81$, RMSEA=0,069, TLI=0,90, CFI=0,91), Tablo-1'de sunulan kabul edilebilir uyum indeksleriyle karşılaştırıldığında modelin yeterli uyumu sağladığı görülebilir. Yapısal olarak doğrulanan bu model incelendiğinde; altı alt faktörden oluşan psikolojik dayanıklılık ile hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılık arasında $p<0.01$ anlamlılık seviyesinde ilişkilerin olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar olarak çok faktörlü bir yapı içeren psikolojik dayanıklılık ile iş tatmin duygusu arasında aynı yönlü ilişkiler elde edilmiştir ($\beta=0,21$; $p<0.01$). Bu bulgu kişilerin psikolojik dayanıklılıklarının artmasıyla birlikte iş tatmin duygularının da arttığını göstermektedir. Bu bulgu çalışmanın birinci hipotezini doğrulamıştır. Diğer yandan elde edilen diğer bir bulgu kişilerin psikolojik dayanıklılıkları ile örgütsel bağlılık tutumları arasında elde edilen aynı yönlü ilişkilerdir ($\beta=0,13$; $p<0.01$). Bu sonuç kişilerin psikolojik dayanıklılıklarının artmasının aynı zamanda örgütsel bağlılıklarının da arttığına işaret etmektedir. Böylece çalışmanın ikinci hipotezi de doğrulanmıştır.

Tablo 2

Yapısal Eşitlik Modelinin Uyum İndeksleri

χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	TLI	CFI
368,55	136	2,71	0,071	0,93	0,97

7. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Günümüzde insan kaynaklarının daha etkili biçimde yönetilmesi çabaları yeni düşünce ve yaklaşımları beraberinde getirmektedir. Bu çalışmada geleneksel ekonomik sermaye bakış açısıyla sosyal sermaye ve insan sermayesine verilen önem doğrultusunda; potansiyel bir katkı değer olarak çalışanların psikolojik dayanıklılıklarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının oluşmasında bir rolünün olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar, terslikten, belirsizlikten, çatışmadan, başarısızlıktan, gelişmeden ve artan sorumluluktan tekrar kendini toparlamak için kişisel olumlu psikolojik kapasite olarak değerlendirilen psikolojik dayanıklılık faktörünün, örgütsel bağlamda başarı ve performansla ilişkilendirilen temel değişkenlerden iş tatmini ile örgütsel bağlılık değişkenleriyle yakın ilişkisi olduğunu ortaya çıkarmıştır.

İş tatmin duygusuna yönelik elde edilen sonuç, psikolojik dayanıklılıkları yüksek kişilerin işlerine yönelik tatmin duygularının da yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu bakımdan örgütsel bağlamda psikolojik dayanıklılık kapasitesi yüksek kişilerin; kendilik algılamalarının yüksek, gelecekle ilgili iyimser bir bakış açısına sahip, sosyal ilişkiler bakımından çevresinin daha geniş olması ve hem bu çevreden hem de yakın çevresi olarak ailesinden destek görmesi, bununla birlikte kendine duyduğu özgüvenin ve öz disiplininin yüksek olması işlerinden tatmin olma duygularını da olumlu yönde etkilemektedir.

İş tatmin duygusu yüksek çalışanların işine ve örgüte karşı olumlu ve yapıcı olması; tatmin duygusu düşük olanların ise

olumsuz ve yıkıcı bir bakış açısına sahip olması, iş tatmin duygusunun örgütsel açıdan önemine işaret etmektedir. Daha önceden de değinildiği gibi yazında iş tatmininin, verimlilik, performans, örgüte bağlılık ile aynı yönlü; devamsızlık, işe yabancılaşma, işten ayrılma gibi değişkenlerle ters yönlü olan ilişkileri (Robbins, 2003: 19-20; Kim ve diğ., 2005: 185; Shalley ve diğ., 2000; Witt, 1989) göz önüne alınırsa; psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini arasında elde edilen bu sonuç, örgüt ortamında başarının kazanılması ve sürdürülmesinde ortaya çıkan bireysel bir faktörün önemine işaret etmektedir. Yazında yapılan bazı çalışmalarda psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini arasında aynı yönlü ilişkilerin olduğu ortaya çıkarılmıştır (Britton, 2008; Larrabee, ve diğ., 2010; Larson ve Luthans, 2006; Youssef ve Luthans, 2007). Bu bağlamda mevcut çalışmada elde edilen bulgular benzer çalışmalarda ulaşılan sonuçları desteklemektedir.

Ortaya çıkan diğer bir bulgu ise, psikolojik dayanıklılıkları yüksek çalışanların örgütlerine karşı bağlılık tutumlarının da yüksek olduğudur. Bu doğrultuda, kendilik farkındalığı yüksek, olumlu bakış açısına sahip, hem yakın hem de uzak çevresinden destek alan ve kişisel olarak kendisini güçlü gören öz güveni yüksek kişilerin, örgütte kalmak ve örgütsel başarıya erişmek için arzu ve çaba sarf etme konusunda daha istekli ve azimli oldukları ortaya çıkmıştır.

Çalışan ile örgüt arasında bir tür psikolojik sözleşme olan örgütsel bağlılık; hatırlanacağı gibi çalışanların örgüt özelliklerini içselleştirme, kendisini örgütün bir parçası olarak görme, örgütte kalma isteği, örgüt amaçlarını ve değerlerini benimseme ve bunlara bağlı olma yönündeki kişisel tutumlardır (McDonald ve Makin, 2000: 86). Örgütsel bağlılık artınca iş performansının yükselmesi, işi bırakma ve işe devamsızlık eğiliminin azalması (Luthans, 2005; Abbott ve diğ., 2005) Larrabee, ve diğerlerinin (2010) bulgularıyla tutarlıdır. Gerçekten psikolojik dayanıklılık arttıkça işi bırakma ve örgütten ayrılma niyetlerinde bir azalma ol-

maktadır. Youssef ve Luthans (2007) da örgütsel bağlılık ile psikolojik dayanıklılık arasında aynı yönlü ilişkiler elde etmişlerdir. Bu bağlamda mevcut çalışmada elde edilen sonuçlar, yazında yapılan çalışmalarda ulaşılan sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Böylelikle örgütsel bağlamda artan verimlilik, yüksek performans, örgüte bağlılık gibi olumlu iş davranışlarıyla aynı yönlü; devamsızlık, işe yabancılaşma, işten ayrılma gibi olumsuz iş davranışlarıyla ise ters yönlü ilişkileri bulunan iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi kritik iş tutumlarının oluşmasında, psikolojik dayanıklılık faktörünün rolü ortaya çıkmaktadır. Bu bulgular ışığında örgütsel bağlamda artan belirsizlik, çatışma ve başarısızlık gibi birçok olumsuz durumla baş etme ve başarılı olma yeteneği olarak görülen psikolojik dayanıklılığın örgütsel etkililik açısından önemli bir faktör olduğu değerlendirilmektedir. Bununla birlikte psikolojik dayanıklılık tecrübe veya eğitimle geliştirilebilen bir özelliğe sahip olduğundan, değişime uyum sağlama, terslikler ve engeller karşısında daha mücadeleci olma yönünde verilecek çeşitli eğitimsel uygulamaların önemi daha da belirginleşmektedir. Örgütsel ortamda sunulacak bu tür geliştirme programları sayesinde, çalışanların psikolojik dayanıklılıklarının artırılmasına paralel olarak, kişisel ve örgütsel performansın geliştirilmesi ve yönlendirilmesine yönelik olumlu katkılar da sağlanabilecektir.

Mevcut çalışmada elde edilen sonuçlar, seçilen örneklemden elde edilen bulgularla sınırlı olmakla birlikte, ortak yöntem varansı ve sosyal beğenirlik etkisi gibi kısıtların bulguların yorumlanmasında dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir. Diğer yandan, gelecekte yapılacak çalışmaların psikolojik dayanıklılık ile örgütsel performans arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılmasına odaklanması, insan sermayesinin giderek önem kazandığı günümüzde, psikolojik sermaye-performans ilişkisi bağlamında önem taşımaktadır.

Kaynakça

- Abbott, G.N., White, F.A. ve Charles, M.A., (2005), Linking Values and Organizational Commitment: A Correlational and Experimental Investigation in Two Organizations, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, s.531-551.
- Agarwala, T., (2003), Innovative Human Resource Practices and Organizational Commitment: An Empirical Investigation, *International Journal of Human Resource Management*, 14:2, s. 175-197.
- Avey, J.B., Avolio, B.J., Crossley, C.D., ve Luthans, F., (2009), Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement and Relation to Work Outcomes, *Journal of Organizational Behavior*, 30, s. 291-307.
- Avey, J.B., Patera, J.L., ve West, B.J., (2006), Positive Psychological Capital: A New Lens to View Absenteeism, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, s. 42-60.
- Avey, J.B., Wernsing, T.S., ve Luthans, F., (2008), Can Positive Employees help Positive Organization Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors, *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, s. 48-70.
- Basım, H.N. ve Çetin, F. (2011), Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22:2, s.104-114.
- Basım, H.N., ve Şeşen, H., (2009), Örgütsel Adalet Algısı-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü, 17 nci Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir, 21-23 Mayıs.
- Brislin, R.W., Lonner, W.J., Thorndike, R.M., (1973), *Cross-Cultural Research Methods*. New York, John Wiley&Sons Pub.
- Britton, Kathryn (2008), Increasing Job Satisfaction: Coaching with Evidence-based Interventions, *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 1:2, s.176-185.
- Byrne, B.M., (2001), *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Mahwah, NJ: LEA, London.
- Coutu, D., (2002), How Resilience Works, *Harvard Business Review*, 80, s. 46-55.
- Dordevic, B., (2004), Employee Commitment in Times of Radical Organizational Changes, *Facta Universitatis Series: Economics and Organization*, 2(2):111-117.
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J.H., Hjemdal, O., (2005), Resilience in Relation to Personality and Intelligence, *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14:1, s. 29-42.
- Garmezy, N., Masten, A.S. ve Tellegen, A., (1984), The study of stress and competence in children: A building block for developmental psychopathology, *Child Development*, 55, s. 97-111.
- Gilbert, P.S., Allan, S., Trent, D. ve diğ., (1991), A Social Comparison Scale: Psychometric Properties and Relationship to Psychopathology, *Personal and Individual Differences*, 19:3, s. 293-299.
- Gonzalez, T.F., ve Guillen, M., (2007), Organizational Commitment: A Proposal for a Wider Ethical Conceptualization of Normative Commitment, *Journal of Business Ethics*, 78:3, s.401-414.

- Greenberg, J. ve Baron, R.A., (2000), *Behavior in Organizations*, Seventh Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Haase, J.E., (2004), *The Adolescent Resilience Model as a Guide to Interventions*, *Journal of Pediatric Oncology Nursing*, 21, s. 289-299.
- Hackman, R. ve Oldham, G.R., (1975), *Development of the Job Diagnostic Survey*, *Journal of Applied Psychology*, 60:2, s.159-170.
- Jaworski, B.J., ve Kohli, A.K., (1993), *Market Orientation: Antecedents and Consequences*, *Journal of Marketing*, 57:July, s.52-70.
- Kim, W.G., Jerrold, K.L. ve Yong-Ki, L., (2005), *Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant*, *International Journal of Hospitality Management*, 24:2, s. 171-193.
- Larrabee, J.H., Wu, Y., Persily, C.A., Simoni, P.S., Johnston, P.A., Marcischak, T.L., Mott, C.L., Gladden, S.D., (2010), *Influence of Stress Resiliency on RN Job Satisfaction and Intent to Stay*, *Western Journal of Nursing Research*, 32:1, s. 81-102.
- Larson, M., Luthans, F., (2006), *Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes*, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, s. 44-61.
- Lu, H., While, A. ve Barriball, L., (2005), *Job Satisfaction among Nurses: A Literature Review*, *International Journal of Nursing Studies*, 42, s.211-227.
- Luthans, F., (2002a), *Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths*, *Academy of Management Executive*, 16:1, s. 57-72.
- Luthans, F., (2002b), *The Need and Meaning of Positive Organizational Behavior*, *Journal of Organizational Behavior*, 23, s. 695-706.
- Luthans, F., (2005), *Organisational Behaviour*. McGraw-Hill, Irwin.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S., Combs, G., (2006), *Psychological Capital Development: Toward a Micro-intervention*, *Journal of Organizational Behavior*, 27, s. 387-393.
- Luthans, F., Avey, J.B., Clapp-Smith, R., ve Li, W., (2008), *More Evidence on the Value of Chinese Workers' Psychological Capital: A Potentially Unlimited Competitive Resource?*, *The International Journal of Human Resource Management*, 19, s. 818-827.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., ve Norman, S.M., (2007), *Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction*, *Personnel Psychology*, 60:3, s. 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., ve Li, W., (2005), *The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance*, *Management and Organization Review*, 1, s. 247-269.
- Luthans, F., ve Youssef, C.M., (2007), *Emerging Positive Organizational Behavior*, *Journal of Management*, 33, s. 321-349.
- Luthar, S.S., (2003), *Resilience and Vulnerability: Adaptation in the Context of Childhood Adversities*, Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Maddi, S.R., (2002), *The story of Hardiness: Twenty Years of Theorizing Research and Practice*, *Consulting Psychology Journal*, 54, s. 173-185.

- Masten, A.S. ve Reed, M.G.J., (2002). Resilience in Development, İçinde Snyder, C.R. ve Lopez, S.J. (Editör), *Handbook of Positive Psychology* (s. 74–88). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Masten, A.S., (2001), *Ordinary Magic: Resilience Process in Development*, *American Psychologist*, 56, s. 227–239.
- McDonald, D.J., ve Makin, P.J., (2000), *The Psychological Contract, Organisational Commitment and Job Satisfaction Of Temporary Staff*, *Leadership & Organization Development Journal*, 21:2, s.84-91.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J., (1991), *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*, *Human Resource Management Review*, 1:1, s. 61-98.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H., (2011), *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. ve Steers, R., (1982), *Employee-Organization Linkages*, San Diego, CA: Academic Press.
- Nelson, D., ve Cooper, C.L., (2007), *Positive Organizational Behavior: Accentuating the Positive at Work*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nijhof, W.J., De Jong, M.J., ve Beukhof, G., (1998), *Employee Commitment in Changing Organizations: An Exploration*, *Journal of European Industrial Training*, 22:6, s.243–248.
- Richardson, G.E., (2002), *The Metatheory of Resilience and Resiliency*, *Journal of Clinical Psychology*, 58:3, s. 307-321.
- Robbins, S.P., (2003), *Organizational Behavior*, Ninth Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Rotter, J.B., (1966), *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcements*. *Psychological Monographs*, 80, s. 1-28.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., (2004), *Job Demands, Job Resources, and their relationship with Burnout and Engagement: A Multi-sample Study*, *Journal of Organizational Behavior*, 25, s. 293-315.
- Scheier, M.F. ve Carver, C.S., (1985), *Optimism, Coping, and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies*, *Health Psychology*, 4, s. 219–247.
- Şeşen, H., (2010), *Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Shalley, C., Gilson, L. ve Blum, T., (2000), *Matching Creativity Requirements and the Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave*, *Academy of Management Journal*, 43:2, s. 215-223.
- Şimşek, Ö.F., (2007), *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*, Ekinoks Yayınları, Ankara.
- Snyder, C.R., (2000), *Handbook of Hope: Theory, Measures and Applications*, San Diego, CA: Academic Press.
- Stajkovic, A.D., ve Luthans, F., (1998), *Self-efficacy and Work-related Performance: A Meta Analysis*, *Psychological Bulletin*, 124, s. 240–261.
- Steers, R.M., (1981), *Introduction to Organizational Behavior*. Santa Monica-California: Goodyear Publishing Company Inc.

Sutcliffe, K.M. ve Vogus, T.J., (2003), Organizing for Resilience, İçinde Cameron, K.S., Dutton, J.E. ve Quinn, R.E., (Editör), Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline (s. 94-110). San Francisco: Berrett-Khoeler.

Tiger, L., (1971), Optimism: The Biology of Hope. New York: Simon & Schuster.

Waite, P.J. ve Richardson, G.E., (2004), Determining the Efficacy of Resilience Training in the Work Site. *Journal of Allied Health*, 33:3, s. 178-183.

Witt, A., (1989), Sex Differences among Bank Employees in The Relationships of Commitment With Psychological Climate and Job Satisfaction, *Journal of General Psychology*, 116:4, s. 419-426.

Wright, T.A., (2003), Positive Organizational Behavior: An Idea whose Time has Truly Come, *Journal of Organizational Behavior*, 24, s. 437-442.

Wright, T.A., ve Cropanzano, R., (2000), The role of Organizational Behavior in Occupational Health Psychology: A View as we Approach the Millennium, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, s. 1-10.

Youssef, C.M. ve Luthans, F., (2005), Resiliency Development of Organizations, Leaders and Employees: Multi-level Theory Building for Sustained Performance, İçinde Gardner, W., Avolio, B. ve Walumbwa, F., (Editör), *Authentic Leadership Theory and Practice* (s. 303-343), Oxford, UK: Elsevier.

Youssef, C.M., Luthans, F., (2007), Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism and Resiliency, *Journal of Management*, 33:5, s. 774-800.
