Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi
Third Sector Social Economic Review
54(4) 2019 1621-1642
doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.19.10.1207

Araştırma Makalesi

Öncülleri ve Ardılları ile Psikolojik Sermaye: Sivil Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma[1]

Psychological Capital with Its Antecedents and Consequences: A Research on Civil Aviation Employees

R. Dilek KOÇAK
Dr. Öğr. Üyesi Türk Hava Kurumu Üniversitesi, İşletme Bölümü
r.dilekkocak@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-3077-0706

Makale Gönderme Tarihi	Revizyon Tarihi	Kabul Tarihi
06.09.2019	02.10.2019	26.10.2019

Öz

Bu çalışma, psikolojik sermayenin öncülleri ile ardıllarını bir yapısal eşitlik modeli içinde tespit etmek amacıyla yürütülmüştür. Araştırma sivil havacılık işletmelerinin çeşitli kademelerinde çalışan 464 kişiden anket ile toplanan veriler ışığında yapılmıştır. Bulgular incelendiğinde, psikolojik sermayenin öncülleri olan örgütsel adalet ve öz kendilik algılarının, bireyin psikolojik sermayesi üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca prosedür ve dağıtım adaletinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde, dağıtım ve etkileşim adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü olduğu saptanmıştır. Bireylerin öz kendilik algılarının sonuç değişkenler üzerinde anlamlı etkisinin desteklendiği, adalet algılarının ise kısmen desteklendiği tespit edilmiştir. Kişilerin öz kendilik algılarının iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü desteklenmiş ancak işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde desteklenmemiştir. Bulgular değerlendirildiğinde, psikolojik sermayeyi merkeze alan, örgütsel adalet ve öz kendilik algısını öncül olarak kabul eden ve iş tatminini, örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyetini sonuç değişkenleri olarak irdeleyen bir modelin oluşturulabileceği belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Psikolojik Sermaye, Örgütsel Adalet, Öz Kendilik Değerlendirmesi, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti.

Abstract

This study was conducted to explore the antecedents and the consequences of psychological capital in a structural equation model. For this purpose, the research was conducted in the light of the data collected through questionnaires with 464 people who are working in the various stages of civilian aviation organizations. When the findings are examined, the organizational justice and core self- evaluations, which are the antecedents of psychological capital, have been shown to influence an individual's psychological capital. In addition, the effects of procedural and

[1] Bu çalışma Prof. Dr. Nejat Basım Danışmanlığında, yazarın doktora tezinden türetilmiştir.

Önerilen Atıf /Suggested Citation
Koçak, R.D., 2019, Öncülleri ve Ardılları ile Psikolojik Sermaye: Sivil Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(4), 1621-1642

distrubutional justice on job satisfaction and organizational commitment, and the effects of distribution and interaction justice on the intention to leave, the medaiting role of psychological capital was found. It is identified that the significant effect of individuals core self perceptions on concequence variables is supported and also the perception of justice has been found to be partially supported. The mediating role of pyschological capital at the effects of individuals' perception of core self evaluations on job satisfaction and organizational commitment is supported but on the intention to leave is not supported. The results are evaluated and found that it is possible to form a model in which the psychological capital is in the center; organizational justice and core self-evaluation are antecedents and job satisfaction, organizational commitment and intention to leave are consequences of the psychological capital.

Keywords: Psychological Capital, Organizational Justice, Core-Self Evaluation, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Intention to leave.

Giriş

Örgütsel işleyiş, ilk çağlardan günümüze uzanan geniş bir zaman diliminde değerlendirildiğinde, ortak çaba birliklerinin ve bunların oluşumlarının sıklıkla inceleme konusu yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmaların bir yansıması olarak farklı disiplinlerde ve uygulamalarda örgütler ve yönetimi üzerine yapılan çeşitli araştırmalar, işleyişin "insan" öğesine dikkati zaman içerisinde arttırmıştır. Tarihsel dönemlerin bıraktığı izler, günümüze yaklaştıkça rekabet üstünlüğü sağlamada davranışsal çalışmalarla bütünleşik örgüt incelemelerinin önemli sonuçlarla ön planda oldukları görgül çalışmalarla ortaya çıkmaktadır.

Teknoloji ile hızlanan değişim, örgütlere rekabet avantajı sağlayan sermaye çeşitlerine yansımakta ve bahse konu değişimin her geçen gün önemi artmaktadır. Günümüz koşullarında artık sadece finansal, fiziksel ve teknolojik sermaye rekabetin sürdürülebilirliği ve avantajın sağlanabilmesi için örgütler açısından yeterli değildir. Bu noktada örgütler için insan faktörü önemini arttırmakta, beşerî ve sosyal sermaye ile pozitif psikolojik sermayenin de önemi gittikçe artmaktadır. Diğer yandan günümüzde örgütler hedeflerine ulaşabilmek için üretim kaynaklarını etkin ve verimli kullanmak ve bu doğrultuda sürdürülebilir rekabet avantajı sağlama amacı ile insan faktörünü de ön plana çıkarmak durumunda kalmışladır.

Psikolojik sermaye örgüt çalışanlarının bilgileri, becerileri ve tecrübeleri ile meydana gelmiş örgütsel ağ oluşumları ile bireyler arası ilişkiler neticesinde oluşan sosyal sermaye ile ilgili bütünsel bir kavramdır. Psikolojik sermaye kavramı diğer sermaye türleri ile faaliyet gösterdiği noktada örgütün en önemli unsuru olan insan faktörünün gücünü ortaya çıkartması mümkün olacaktır.

Psikolojik sermaye ya da pozitif örgütsel davranış konuları Batı kaynaklı yaklaşımlardır. Bu kavramların ülkemizde olduğu gibi farklı kültürlerde de kökeni dışında araştırması yeterince yapılmamıştır. Literatür tarandığında psikolojik sermaye kavramının bir bütünlük içerisinden ziyade küçük parçalar çerçevesinde incelendiği görülmektedir. Bu araştırma ile psikolojik sermaye bütüncül bir model çerçevesinde ele alınarak örgütsel davranış literatürüne katkı sağlanacak ve sivil havacılık çalışanları örnekleminde örgütsel psikolojik sermaye kavramının dinamikleri ortaya koyulmuş olacaktır.

1.Psikolojik sermaye

Psikolojik sermaye ekseriyetle örgütsel davranış alanında uygulaması olan pozitif psikolojinin teorilerinden ve araştırmalarından yola çıkılarak ortaya konmuştur (Luthans, 2002, s. 58). Luthans ve arkadaşları psikolojik sermaye kavramını tanımlarken bazı unsurlar öne sürmüşlerdir. Bunlar; öz yeterlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserliktir (Luthans ve Diğ., 2005, s. 252; Luthans ve Diğ., 2007, s. 542; Luthans, 2011, s. 335-336; Brandt, Gomes ve Boyanova, 2011, s. 269). *Öz yeterlik*, "belirlenmiş performanslar çerçevesinde gerekli eylemleri harekete geçirmek için

izledikleri yolu organize edebilme ve yönetebilme noktasında, insanların kendileri hakkında yeteneklerine dair yargılarını ifade eden inançtır" (Singh, 2009, s.233). *Umut* kelimesine kavramsal çerçeveden bakıldığında yüklenmiş farklı manalar olduğu görülmektedir. Luthans ve arkadaşları (2005, s. 254) "umutlu olan insanların, herhangi bir görevi aldıklarında, amaçlarına ulaşırken gösterecekleri gayretin ve performansın fazla olacağını" ifade etmişlerdir. Öte yandan yine zorluklar karşısında gösterecekleri direncin ve sonuca ulaşmak için alternatif yollar bulabilmelerine dair kendilerine olan inancın da yüksek olacağını vurgulamışlardır (Luthans ve Diğ., 2005, s. 254-255). Örgütsel davranış bakımından *psikolojik dayanıklılık* kavramı, "belirsizlik, çatışma, sıkıntılı durumlarda hatta olumlu olaylarda dahi kişinin kendini toparlayabilme ve geliştirebilme kapasitesi" olarak ifade edilmiştir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007, s.125). Luthans 'a (2011) göre *iyimserlik* "bireyin kişisel olarak durum ve olaylara olan pozitif yaklaşımıdır" (Luthans, 2011, s. 335). Bir başka deyişle "bireyin gelecekte iyi şeyler olacağına dair inancı ve olumlu yahut olumsuz koşullarda durumun neden meydana geldiğine dair içsel çözümlemesidir" (Luthans ve Diğ., 2006, s. 389).

2.Psikolojik sermayenin öncülleri

2.1. Örgütsel adalet

Örgütsel adalet kavramı, süreç içerisinde ödüllerin ve cezaların dağıtımının adil yapılıp yapılmadığı, yönetim tarafından alınan dağıtım kararlarının nasıl alındığı, çalışanlar ile yöneticilerin ilişkilerine, bir başka deyişle prosedürel ve etkileşimsel uygulamalara dair yöntemlerin adil olup olmadığı ile ilgilidir (Folger ve Cronpanzano, 1998). Yapılan çalışmalar incelendiğinde araştırmacıların örgütsel adalet kavramının alt boyutlarına dair farklı kavramlar öne sürdükleri görülmektedir. Bu çalışmada incelenecek boyutlar; "dağıtım adaleti (distributive), prosedür adaleti (procedural) ve etkileşim (interactional) adaletidir" (Blodgett, Hill ve Tax, 1997, s. 188; Ambrose, Hess ve Ganesan, 2007, s. 22; Cropanzano, Bowen ve Gilliland, 2007, s. 36; Greenberg, Ashton-James ve Ashkanasy, 2007, s. 23; Olkonen ve Lipponen, 2006, s. 203). *Dağıtım adaleti,* bireylerin amaçları doğrultusunda ulaştıkları çıktıların yani kazanımların örgüt içerisinde dürüstçe ve adil olarak paylaşılmasıdır (Colquitt ve Diğ., 2001, s. 386; Saunders ve Thornhill, 2003, s. 362). *Prosedür (İşlemsel) Adaleti* kavramını literatüre Thibaut ve Walker (1975) kazandırmıştır. Prosedür adaleti "fazla veya az ödeme yapmaktan kaçınma, karar verme süreçlerine katılım, çıktılar ve sonuçlara dair bilgilendirmek gibi eylemlerin örgüt çalışanları içinde eşit biçimde uygulanmasına" işaret etmektedir (Folger ve Konovsky, 1989, s. 118). *Etkileşim Adaleti* kavramının ilk kez Bies ve Moag (1986) tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Bu adalet boyutunun ifade ettiği nokta yöneticilerin kararları noktasında örgüt çalışanlarına gösterdikleri değerin adilliğinin algısı ile ilgilidir (Cropanzano, Prehar ve Chen, 2002, s. 326). Bies ve Moag (1986, s.43) etkileşim adaleti kavramını; üstlerin karar alırken bireylere verdikleri değeri ve onlara duydukları saygıyı ilişkiler boyutunda da gösteren bir adalet biçimi olarak ifade etmişlerdir.

2.2.Öz kendilik değerlendirmesi

Kişilik kavramı çerçevesinde, mesleki ve örgütsel davranış alanında son yıllarda üzerinde önemle durulan ve çalışmaların yoğunlaştığı diğer bir kavram da kişinin kendi uğraşları, yetkinlikleri ve yetenekleri ile ilgili bireysel temel değerlendirmelerini ifade eden öz kendilik değerlendirmesidir (Hirschi, 2011, s. 622). Judge, Locke ve Durham (1997) bütünleştirici bir yaklaşım ile ortaya koydukları "Öz Kendilik Değerlendirmesi" yaklaşımının insanların uğraşları, yetkinlikleri ve yetenekleri açısından temeli temsil ettiğini ifade etmişlerdir. Rogers (1959, s. 200) "öz kendilik kavramını kişinin *Ben'*iyle ilgili karakteristiklerinin oluşturduğu, organize, tutarlı ve kavramsal" olarak tanımlanmıştır. Kısaca "öz kendilik değerlendirmeleri bireylerin kendileri ile ilgili yaptıkları en temel denilebilecek değerlendirmelerdir" (Judge ve Diğ., 2009, s. 58).

3. Psikolojik sermayenin ardılları

3.1. İş tatmini

Judge ve arkadaşlarına (2009, s. 19) göre insanlar kendilerini, çalıştıkları örgüt ile uyumlu olup olmadıklarına dair değerlendirirler. İçsel ve dışsal tepkileri ile yapılan bu değerlendirmeler negatif ya da pozitif olabilmektedir ve bu durum örgüt ile çalışan arasındaki ilişkinin gelişimi ile ilişkilidir. İş tatmini, sosyal bilimlerdeki diğer birçok kavram gibi açıklanması güç bir kavramdır (Higgins, Ercikti ve Gennaro, 2013, s.20). Barutçugil (2004, s. 389) iş tatmini kavramını; "çalışanların yaptıkları işler ile ihtiyaçları doğrultusunda sahip olabildiklerinin kişisel değerleri ile uyuşması ya da uyuşmaya zemin sağladığını görmesi sonucunda yaşadığı hissiyat" olarak ifade etmektedir. Locke (1976, s.1300) iş tatminini, kişinin işine ya da iş deneyimlerine dair memnuniyeti ve pozitif duyguları, kişi ile kişinin işine yönelik fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarının uyumu açısından, iş değerlerini, içsel olarak analiz etmesi olarak özetlemiştir. Bir bireyde iş tatmin düzeyi yüksekse, işine dair olumlu duygulara sahipken, düşük seviyede olan bir kişi ise işine yönelik negatif duygular beslemektedir (Robbins ve Judge, 2013, s.76). "İş tatmini sadece iş koşulları ile alakalı değildir, kişiliğin de rolü söz konusudur" (Robbins ve Judge, 2013, s. 83).

3.2. İşten ayrılma niyeti

İşten ayrılma niyeti kavramı belirli bir zaman için çalışanın istemli ve planlı olarak işten ayrılmaya yönelik davranışsal tutumunu ifade etmektedir (Barlett, 1999, s. 70). Örgütler açısından çalışanların işten ayrılma niyeti örgütün hedefleri açısından olumsuz sonuçlar doğuracağı için işten ayrılma niyetini engelleyecek ya da azalmasını sağlayacak stratejiler ortaya koymak önemlidir (Bannister ve Griffeth, 1986, s. 440). İşten ayrılma niyeti çalışanlar için de birçok riski beraberinde getirmektedir. Birey açısından başka iş fırsatlarındaki belirsizlik, finansal maliyetler, hareket maliyetleri (iş geçişi) ya da psikolojik maliyetler dikkate alındığında işten ayrılma niyetini ortaya koymak, davranışı eylemleştirmekten daha kolay görünmektedir (Allen, Weeks ve Moffit, 2005, s.980). Mobley (1982, s. 10) işten ayrılma niyetinin fiilen işten ayrılmadan farklı olduğunu ifade etmiştir. Çalışanların iş yerlerinde kalmak ya da istifa ederek ayrılmak için kendi özlerinde yapmış oldukları değerlendirmelerdir. İşten ayrılma niyetinin işten ayrılma ile son bulması belli bir süreci gerektirmektedir ve bu süreç içerisinde birçok faktörün de etkili olacağı yapılan araştırmalara konu olmuştur (Hom ve Diğ., 1992, s. 905).

3.3. Örgütsel bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili çeşitli tanımlar ve ölçümler yapılmış olsa da ortak tema birey ile örgüt arasındaki bağ ya da bağlanma olarak ifade edilebilmektedir (Wong, Ngo ve Wong, 2002, s.581). Grusky (1966, s. 593) kavramı; "bireyin örgüte olan bağlılığının derecesi" şeklinde ifade etmiştir. Mowday, Porter ve Steers (1982, s. 26) örgütsel bağlılık kavramını "Bir kişiyi belirli bir kurumda tutan güçlü istek; kurumun gelişmesine yönelik çaba gösterme arzusu, kurumun değerlerini kabul ederek değerlere koşulsuz inanç duyma" olarak tanımlamışlardır.

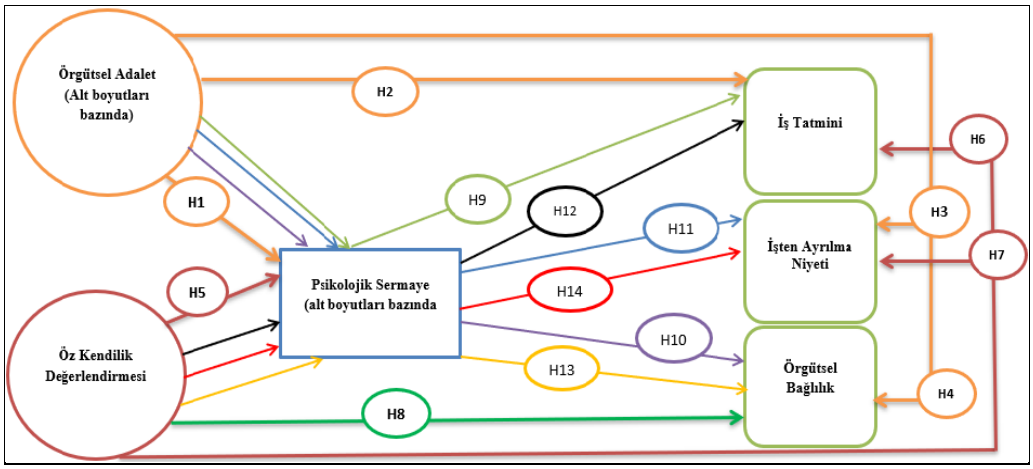
3. Kavramlar arası ilişkiler

Luthans (2003) ve Wright (2003) tarafından pozitif örgütsel davranış alanında çalışmalar yapılmış ve konunun üzerine odaklanılması gerektiğine değinilmiştir (Avey ve Diğ., 2008, s. 705). Basım ve Çetin (2011) psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişilerin iş tatminlerinin ve örgüte bağlılıklarının da yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışanların kişisel beklentileri doğrultusunda yöneticilerinden gerekli hassasiyeti görememeleri bireyde adaletsizlik algısına dair düşünce ve duygulara sebep olmaktadır (Cropanzano, Prehar ve Chen, 2002, s.330). Çalışanların örgütsel adalet algısının iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları üzerinde önemli etkisi görülmektedir (Loi, Hang-Yue ve Foley, 2006, s. 116; Totawar ve Nambudiri, 2014). Araştırmacılar, çalışanların

örgütsel adalete dair algıları ile işten ayrılma niyetleri ilişkisinde anlamlı ve negatif yönde ilişkinin olduğunu saptamışlardır (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013; Owolabi, 2012). Farklı çalışmalarda örgütsel adaletin örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde güçlü etkisi olduğu ortaya koyulmuştur (Alexander ve Ruderman 1987; Konovsky ve Cropanzano, 1991; McFarlin ve Sweeney, 1992; Demir, 2011). Bununla birlikte bazı çalışmalarda, dağıtım adaleti algısının etkileşim ve prosedür adaleti algısına göre örgütsel bağlılık üzerinde daha etkili olduğu vurgulanmıştır (Alexander ve Ruderman 1987; Randall ve Mueller 1995; Konovsky, 2000). Erkuş ve Fındıklı'nın (2013) çalışmaları iş tatmin boyutu ve umut, dayanıklılık boyutları arasında olumlu ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Bulgular doğrultusunda, psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan dayanıklılık boyutu yüksek kişilerin, iş tatmin değerlerinin ve örgütsel bağlıklarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. He ve arkadaşları (2013) iyimser kişilerin psikolojik dayanıklılıklarının da yüksek olduğunu öne sürmüşlerdir. Yapılan çalışmalar "öz kendilik değerlendirmesi kavramının iş tatmini, kariyer başarısı, yaşam tatmini, iyi oluş gibi birçok mesleki ve örgütsel çıktılar ile ilişkili olduğunu" ortaya koymuştur (Hirschi, 2011, s. 622). Judge, Bono ve Locke (2000) yaptıkları araştırmalarda öz kendilik değerlendirmesi yüksek olan kişilerin daha fazla tatmin olduğunu öne sürmüşlerdir (Judge, Bono ve Locke, 2000, s. 237; Stumpp ve Diğ., 2009, s. 149; Grant ve Wrzesniewski, 2010, s. 109). Yüksek öz kendilik değerlendirmesi olan kişilerin yalnızca iş tatminiyle ilgili değil, benzer şekilde işe dair motivasyonla da ilişkili olduğu vurgulanmaktadır. Diğer yandan "iş performansını geliştirdiği, deneyimlenmiş stres düzeyinin düşük olduğu ve çok daha iyi kariyer başarıları olduğu gibi gelir seviyelerinin de yüksek olduğu" ortaya konulmaktadır (Chen, 2012, s. 153). İş tatmini bireyin kendi benliğinde hissettiği bir duyum olduğu üzere, kişiden kişiye de farklılık göstermektedir. Robbins ve Judge'a (2013:s.83) göre "Pozitif öz kendilik değerlendirilmelerine sahip bireyler negatif öz kendilik değerlendirmelerine sahip olanlara göre işlerinden daha fazla tatmin olmaktadırlar. Duygusal bağlılık düzeyi güçlü olan bireyler, örgüt içinde devam etmeyi istemekte ve bu sebeple çalışmaya devam etmektedirler. Örgüte karşı oluşan "duygusal bağlılığı geliştiren faktörleri; kişisel faktörler, işe ilişkin faktörleri; iş deneyimleri" olarak ifade etmek mümkündür (Allen ve Meyer, 1990, s. 3-4; Meyer ve Allen, 1997, s. 11).

4. Araştırma modeli ve hipotezler

Araştırmada öne sürülen model altı temel değişkenden meydana gelmektedir. Modelin merkezinde psikolojik sermaye bulunurken, bu davranışları etkileyen çalışanların örgütsel adalet algısı ve öz kendilik değerlendirmesi; sonuç değişkeni olarak modele dahil edilen iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetidir.



Şekil 1. Hipotetik Model

Model çerçevesinde oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: "Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermayeleri üzerinde anlamlı etkisi vardır".

H2: "Çalışanların örgütsel adalet algılarının iş tatminleri üzerinde anlamlı etkisi vardır".

H3: "Çalışanların örgütsel adalet algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisi vardır".

H4: "Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı etkisi vardır".

H5: "Çalışanların öz kendilik değerlendirmelerinin psikolojik sermayeleri üzerinde anlamlı etkisi vardır".

H6: "Çalışanların öz kendilik değerlendirmelerinin iş tatminleri üzerinde anlamlı etkisi vardır".

H7: "Çalışanların öz kendilik değerlendirmelerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisi vardır".

H8: "Çalışanların öz kendilik değerlendirmelerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı etkisi vardır".

H9: "Çalışanların örgütsel adalet algısının iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü vardır".

H10: "Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü vardır".

H11: "Çalışanların örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü vardır".

H12: "Çalışanların öz kendilik değerlendirmelerinin iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü vardır".

H13: "Çalışanların öz kendilik değerlendirmelerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü vardır".

H14: "Çalışanların öz kendilik değerlendirmelerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü vardır".

5. Yöntem

Çalışmanın konusu, psikolojik sermayeyi merkeze alarak, çalışanların öz kendilik ve örgütsel adalet algılarının iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık üzerine etkisini bir model çerçevesinde incelemektir. Araştırma, bahsedilen değişkenler ile oluşturulan model ile yürütülmüştür. Bu kapsamda elde edilen veriler istatistik programları yardımıyla analize tabi tutulmuştur.

5.1. Örneklem

Bu araştırmanın evreni Ankara ili merkezli sivil havacılık işletmelerinin çalışanlarından oluşmaktadır. Örneklem, evreni temsil edecek düzeyde, farklı şirketlerden rastlantısal olarak seçilen katılımcılardan oluşmaktadır. Araştırma kapsamında, işletmelerde çalışan 750 personelden anket yöntemi ile veri toplanması amaçlanmıştır. Dağıtılan anketlerden 481 adedi geri alınmıştır. Geri dönüş oranı %64,13'tür. Hatalı işaretlenen 17 anket analize alınmamıştır. Böylelikle analiz 464 kişilik örneklem grubu ile yapılmıştır. "0,95 güvenirlik ve 0,05 örneklem hatası 464 kişiden oluşan bir örneklemin 1.000.000'dan fazla kişilik bir evreni temsil edebileceğinden" (Sekaran, 2000, s. 295) hareketle, örneklem sayısının yeterli olduğu ifade edilebilir. Ankete katılan çalışanların 288'inin (%62,1) erkek ve 176'sının (%37,9) kadın olduğu görülmektedir. Eğitim seviyelerine bakıldığında, 243 kişinin (%52,4) lisans, 73 kişinin (%15,7)

lisansüstü, 16 kişinin (%3,4) ilkokul, 71 kişinin (%15,3) lise, 61 kişinin (%13,1) ön lisans seviyesinde eğitime sahip okuryazar olduğu görülmektedir. Yaş aralıklarına bakıldığında 189 kişinin (%40,7) 20-30 yaş arası, 178 kişinin (%38,4) 31-41 yaş arası, 72 kişinin (%15,5) 42-52 yaş arası ve 25 kişinin (%5,4) 53 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür. Veriler 237 kişinin (%51,1) kamuda ve 227 kişinin (%48,9) özel sektörde çalıştığını göstermiştir.

5.2.Ölçüm araçları

Araştırmada veri toplamak amacı ile anket uygulanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılar için açıklama kısmına ve demografik bilgilere ilişkin sorulara yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümünde sırasıyla "örgütsel adalet", "iş tatmini", "örgütsel bağlılık", "işten ayrılma niyeti", "öz kendilik değerlendirmesi" ve "psikolojik sermaye ölçeği" ne yer verilmiştir. Bu araştırmada "Yapı Geçerliği Faktör Analizi" ve araştırmada kullanılan ölçeklere "Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)" uygulanmıştır.

Araştırmada Colquitt (2001) tarafından geliştirilen ve Özmen, Arbak ve Özen (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan "*Örgütsel Adalet Ölçeği" (ÖAÖ)* kullanılmıştır. Colquitt (2001)'in geliştirdiği ölçekte; "dağıtım", "prosedürel (işlemsel)"," kişilerarası" ve "bilgisel" adalet olmak üzere toplam dört boyut yer almaktadır. Özmen ve arkadaşları (2007, s.25) tarafından uyarlaması yapılan ölçekte ise, "orijinal ölçekte yer alan kişilerarası ve bilgisel adalet etkileşim adaleti olarak birleştirilerek; dağıtım adaleti, prosedürel adalet ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyut ile ortaya konulmuştur". Özmen ve arkadaşlarının (2007s.,26) çalışmalarında yapılan güvenilirlik analizine göre "Cronbach Alfa (α) değerleri, dağıtım adaleti algısı boyutu için 0,94, prosedürel adalet algısı boyutu için 0,86 ve etkileşim adaleti algısı boyutu için 0,88 olarak belirtilmiştir". Değerlere bakıldığında ölçeğin güvenilir olduğu görülmektedir. Ölçekte 20 madde yer almaktadır. DFA sonuçları ($\Delta\chi^2$=237,823 $\Delta\chi^2$/sd=2,033, RMSEA=0,047, CFI=0,980, GFI=0,946, RMR=0,040, p>0,05) ölçeğin üç faktörlü yapısını doğrulamıştır. Araştırmada ÖAÖ'ye ait güvenirlik değeri 0,95 olarak bulunmuştur. Boyutlar bazında güvenilirlik değerleri ise prosedür adaleti için 0,90, dağıtım adaleti için 0,91 ve etkileşim adaleti ise 0,87 olarak bulunmuştur. "Cronbach Alfa katsayısının 0,80–1,00 arasında olması ile güvenirliği yeterli" olarak değerlendirilmiştir (Özdamar,1999:s.522). Bu çalışmada bireylerin kişilik özelliklerinin ölçümü Judge ve arkadaşlarınca (2003) geliştirilen "*Öz Kendilik Değerlendirmesi Ölçeği (ÖKDÖ)"* ile ölçülmüştür (Şeşen,2010). Ölçek bireyin kendilik algısını değerlendirmeye yöneliktir. ÖKDÖ öz saygı, öz yeterlilik, kontrol odağı ve nörotikliğin birleştirildiği çekirdek bir yapıdadır. Judge ve arkadaşlarının araştırmaları sonucu bahsi geçen dört alt boyutun özelliklerinin birleşerek, bütünsel bir kendilik değerlendirmesi yapılabileceğini ortaya koymuştur. Ölçekte 12 madde yer almaktadır. Ölçeğin yarısı olumsuz, diğer yarısı ise olumsuz yargı belirtmektedir ve ters kodlanmaktadır. Ölçek 5'li Likert üzerinde hazırlanmıştır. "Ölçekten alınabilecek puanlar 12 ile 60 arasında değişmekte olup, puanların yüksek olmasının kişinin öz kendilik değerlendirmesinin de yüksek olacağına işaret etmektedir" (Şeşen, 2010: 196). DFA analiz sonuçları ($\Delta\chi^2$=25,067 $\Delta\chi^2$/sd=1,567, RMSEA=0,035, CFI=0,941, GFI=0,987, RMR=0,024, p>0,05) ölçeğin tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. Bulgular ölçeğin tek boyutlu yapısını doğrulamıştır ve güvenirliliği 0,67 olarak tespit edilmiştir. Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Çetin ve Basım (2012) tarafından uyarlanan "*Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ)",* "iyimserlik", "psikolojik dayanıklılık", "umut" ve "öz yeterlik" alt boyutlarını kapsamaktadır. Ölçeğe bakıldığında, toplamda 24 madde içermektedir. "İyimserlik" boyutu 1*, 9, 11*, 14, 18, 19; "psikolojik dayanıklılık" boyutu 5, 7, 8*, 10, 13, 22; 'umut' boyutu 2, 6, 12, 17, 20, 24; "öz yeterlik" boyutu ise 3, 4, 15, 16, 21, 23 numaralı maddelerle ölçülmektedir (*işaretli maddeler ters puanlanmıştır). Ölçek 6'lı Likert tipinde hazırlanmıştır. DFA analiz sonuçları ($\Delta\chi^2$=484,098, $\Delta\chi^2$/sd=2,373, RMSEA=0,054, CFI=0,958, GFI=0,918, RMR=0,045, p>0,05) ölçeğin dört faktörlü yapısını doğrulamıştır. Bulgular dikkate alındığında ölçeğin çok boyutlu yapısının doğrulandığı görülmektedir. Diğer yandan ölçeğin güvenirliliği 0,94 olarak saptanmıştır. Boyutlar

bazında güvenirlik değerleri ise öz yeterlik için 0,92, umut için 0,85, dayanıklılık için 0,82 ve iyimserlik için 0,61 olarak bulunmuştur. Bu şartlarda ölçeğin güvenirliği yeterli değerlendirilmiştir**.** Araştırmada kullanılacak olan *"Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ni (ÖBÖ)"* Jaworski ve Kohli (1993) geliştirmiştir. Ölçek Türkçe 'ye Şeşen (2010) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek bireylerin örgüte olan bağlılıklarını ölçebilmek için geliştirilmiştir. Ölçekte toplamda 6 madde yer almaktadır. Ölçekteki değerlendirme 5'li Likert üzerindendir. DFA sonuçları ($\Delta\chi^2$=1,308, $\Delta\chi^2$/sd=0,436, RMSEA=0,000, CFI=1,000, GFI=0,999, RMR=0,015, p>0,05) ölçeğin tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. Bu araştırma kapsamında ÖBÖ'ye ait elde edilen güvenirlik değeri 0,75 olarak bulunmuştur. Ölçeğin güvenirliğinin yeterli olduğu değerlendirilmiştir. Hackman ve Oldham'ın (1975) "İş Özellikleri Anketi" nden uyarlanan "*İş Tatmini Ölçeği (İTÖ)*", bireyin genel iş tatminini tek boyut altında ölçmektedir. Ölçek Basım ve Şeşen (2009) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmıştır. Ölçek toplam 5 madde içermektedir. Ölçeğin değerlendirilmesi 5'li Likert biçimindedir. Ölçekten alınabilecek puanlar 5 ile 25 arasında değişmekte, alınan puanların yükselmesi kişinin iş tatmininin yükseldiğine işaret etmektedir" (Basım ve Şeşen, 2009). DFA sonuçları ($\Delta\chi^2$=6,422, $\Delta\chi^2$/sd=1,284, RMSEA=0,020, CFI=0,999, GFI=0,995, RMR=0,025, p>0,05) ölçeğin tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. Edinilen bulgular ölçeğin tek boyutlu yapısını doğrularken, Cronbach alfa 0,87 olarak bulunmuştur. İşten ayrılma niyetini ölçmek amacı ile Polat ve Meydan (2009) ve Polat (2009) tarafından kullanılmış olan "*Örgütte Kalma Niyeti Ölçeği*" uygulanmıştır. Ölçekte 5 madde yer almaktadır ve güvenirlik katsayısı 0,91 olarak saptanmıştır (Polat ve Meydan, 2009). Katılımcılardan 5'li Likert tipi ölçek üzerinde işaretlemeleri istenmiştir. Bu bağlamda ölçekten elde edilebilecek yüksek puan, çalışanın işten ayrılma niyetinin yüksek olacağını ifade etmektedir. Faktör yapısını doğrulamak için DFA yapılmıştır. DFA sonuçları ($\Delta\chi^2$=1,735 $\Delta\chi^2$/sd=0,868 RMSEA=0,000, CFI=1,000, GFI=0,999, RMR=0,002, p>0,05) ölçeğin tek faktörlü yapısını doğrulamış, güvenirlik katsayısı ise 0,97 olarak tespit edilmiştir

6. Bulgular

Araştırmada kullanılan tüm değişkenlerin betimleyici istatistikleri yapılmıştır. Psikolojik sermayenin faktörlerine bakıldığında her dört boyutun puan ortalamalarının orta noktanın çok üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda öz yeterlik boyutunun puan ortalaması (Ort.=4,88; ss. =0,94) diğer boyutlara kıyasla daha yüksektir. Örgütsel adalet incelendiğinde üç faktörün puan ortalamasının orta noktanın üzerinde olduğu görülmektedir. Faktörler içerisinde en düşük puan ortalaması ise dağıtım adaleti boyutuna aittir (Ort.=3,56; ss. =1,02). Katılımcıların öz kendilik değerlendirmesi (Ort.=3,85; ss. =0,52), örgütsel bağlılık (Ort.=3,79; ss. = 0,84) ve iş tatmini (Ort.=3,75; ss. =0,94) puan ortalamaları orta noktanın üzerinde tespit edilmiştir. Bunlarla birlikte işten ayrılma niyeti puan ortalaması (Ort.=1,85; ss. =1,11) orta noktanın oldukça altında gerçekleşmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyonları ile hesaplanmıştır. Korelasyon sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 1. Korelasyon Sonuçları

BOYUT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Öz Yeterlik	1										
2. Umut	,459**	1									
3.Psikolojik Dayanıklılık	,398**	,418**	1								
4. İyimserlik	,253**	,143**	,178**	1							
5.Prosedür Adaleti	,412**	,393**	,239**	,445**	1						
6.Dağıtım Adaleti	,264**	,512**	,316**	,260**	,389**	1					
7.Etkileşim Adaleti	,412**	,443**	,392**	,459**	,606**	,440**	1				
8.Öz Kendilik Değerlendirmesi	,237**	,579**	,286**	-,090	,361**	,691**	,429**	1			
9.Örgütsel Bağlılık	,316**	,590**	,354**	,116*	,440**	,686**	,489**	,855**	1		
10. İş Tatmini	,244**	,567**	,256**	,176**	,367**	,713**	,424**	,830**	,821**	1	
11.İşten Ayrılma Niyeti	-,353**	-,440**	-,347**	-,397**	-,410**	-,586**	-,520**	-,524**	-,546**	-,608**	1

*p<0,05 seviyesinde anlamlı, ** p<0,01 seviyesinde anlamlı

Boyutlar arasındaki ilişkiler içerisinde umut ile öz yeterlik arasındaki ilişkinin (r = 0,459; p<0,01) diğerlerine kıyasla daha kuvvetli olduğu görülmektedir. Öz yeterliğin en yüksek ilişkisinin prosedür ve etkileşim adaleti (r= 0,412; p<0,01) ile olduğu, en düşük ise öz kendilik değerlendirmesiyledir (r= 0,237; p<0,01). Bununla birlikte öz yeterliğin diğer değişkenlerle ilişkisi değişik oranlarda anlamlı ve pozitif yönlü bulunurken, işten ayrılma niyeti ile arasında negatif yönde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (r=-0,353; p<0,01). Umudun diğer değişkenlerle ilişkisi incelendiğinde en yüksek ilişki örgütsel bağlılıkladır (r=0,590; p<0,01). Diğer yandan en düşük ilişkinin prosedür adaleti (r=0,393; p<0,01) ile arasında bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte umudun diğer değişkenlerle ilişkisi değişik oranlarda anlamlı ve pozitif yönlü bulunurken, işten ayrılma niyeti ile arasında negatif yönde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (r=-0,440; p<0,01). Dayanıklılığın diğer değişkenlerle ilişkisine bakıldığında en yüksek ilişki etkileşim adaletiyledir (r=0,392; p<0,01). Diğer yandan en düşük ilişki prosedür adaletiyledir (r=0,239; p<0,01. Bununla birlikte dayanıklılığın diğer değişkenlerle ilişkisi değişik oranlarda anlamlı ve pozitif yönlü bulunurken, işten ayrılma niyeti ile arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (r=-0,347; p<0,01). İyimserliğin ilişkilerine bakıldığında öz kendilik değerlendirmesi ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (r=-0,090; p>0,01). En yüksek negatif ilişkinin işten ayrılma niyeti (r=-0,397; p<0,01) ile en yüksek pozitif ilişkinin ise etkileşim adaleti (r=0,459; p<0,05) ile olduğu söylenebilir. İyimserliğin diğer değişkenlerle ilişkisi değişik oranlarda anlamlı ve pozitif yönlü bulunurken, işten ayrılma niyeti ile arasında negatif yönde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (r=-0,397; p<0,01). Örgütsel adaletin alt boyutları arasındaki korelâsyonlar anlamlı ve pozitiftir. Etkileşim adaleti ile prosedür adaleti arasındaki ilişkinin diğerlerine kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir (r= 0,606; p<0,01).Örgütsel adaletin boyutlarının öz kendilik değerlendirmesi ile arasında anlamlı ve olumlu ilişkiler bulunduğu, özellikle dağıtım adaleti ile olan korelasyonun ön plana çıktığı görülmektedir (r= 0,691; p<0,01).Örgütsel adaletin boyutlarının örgütsel bağlılık ile arasında anlamlı ve olumlu ilişkiler bulunduğu, benzer şekilde dağıtım adaleti ile olan korelasyonun ön plana çıktığı görülmektedir (r= 0,686; p<0,01).Örgütsel adaletin boyutlarının iş tatmini ile arasında anlamlı ve olumlu ilişkiler bulunduğu, diğer değişkenlerle olduğu gibi özellikle dağıtım adaleti ile olan korelasyonun ön plana çıktığı görülmektedir (r= 0,713; p<0,01).Örgütsel adaletin boyutlarının işten ayrılma niyeti ile arasında anlamlı ve negatif yönde ilişkiler bulunduğu, yine dağıtım adaleti ile olan korelasyonun ön plana çıktığı görülmektedir (r= -0,586; p<0,01).Öz kendilik değerlendirmesinin örgütsel bağlılık ile arasında çok kuvvetli yönde anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir (r= 0,855; p<0,01). Benzer şekilde öz kendilik değerlendirmesinin iş tatmini ile arasında çok kuvvetli yönde anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir (r= 0,830; p<0,01). Öz kendilik değerlendirmesinin işten ayrılma niyeti ile arasında kuvvetli yönde anlamlı ve olumsuz bir ilişki olduğu görülmektedir (r=-0,524; p<0,01). Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında çok kuvvetli yönde anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir (r= 0,821; p<0,01). Diğer taraftan örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında kuvvetli yönde anlamlı ve olumsuz bir ilişki olduğu görülmektedir (r=-0,546; p<0,01). Son olarak iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında da oldukça kuvvetli anlamlı ve olumsuz bir ilişki bulunduğu görülmektedir (r=-0,608; p<0,01). Yapılan yol analizlerine ilişkin sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

Hipotez 1: YEM uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisindedir ($\Delta\chi^2$=2034,072, $\Delta\chi^2$/sd=2,790, p>0,05, RMR= 0,078, RFI= 0,919, CFI= 0,939, GFI= 0,903 RMSEA=0,062) böylelikle model kabul edilmiştir. Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı olup olmadıklarına yönelik yol analizi yapılmıştır. Buna göre prosedür adaletinin, öz yeterlik (p=0,000; p<0,05), umut (p=0,000; p<0,05), dayanıklılık (p=0,000; p<0,05) ve iyimserlik (p=0,003; p<0,05) üzerinde anlamlı etkisi bulunduğu görülmektedir. Benzer şekilde dağıtım adaletinin, öz yeterlik (p=0,000; p<0,05), umut (p=0,000; p<0,05), dayanıklılık (p=0,000; p<0,05) ve iyimserlik (p=0,008; p<0,05) üzerinde anlamlı etkisi bulunduğu görülmektedir. Etkileşim adaletinin de öz yeterlik (p=0,000; p<0,05), umut (p=0,000; p<0,05), dayanıklılık (p=0,000;

p<0,05) ve iyimserlik (p=0,024; p<0,05) üzerinde anlamlı etkileri olduğu anlaşılmaktadır. Böylelikle, Hipotez 1'in desteklendiğini ifade etmek mümkündür.

Hipotez 2: YEM oluşturulmuş ($\Delta\chi^2$=435,667, $\Delta\chi^2$/sd=2,085, p>0,05, RMR= 0,065, RFI= 0,928, CFI= 0,933, GFI= 0,970 RMSEA=0,048) ve model kabul edilmiştir. Yol analizine göre; prosedür adaletinin iş tatmini (p=0,000; p<0,05) üzerinde anlamlı etkisi bulunduğu görülmektedir. Benzer şekilde dağıtım adaletinin iş tatmini (p=0,000; p<0,05) üzerinde anlamlı etkisi bulunduğu görülmektedir. Ancak etkileşim adaletinin iş tatmini (p=0,849; p>0,05) üzerinde anlamlı etkisi olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda Hipotez 2 kısmen desteklenmektedir.

Hipotez 3: YEM sonuçlarına göre ($\Delta\chi^2$=418,027, $\Delta\chi^2$/sd=2,029, p>0,05, RMR= 0,064, RFI= 0,929, CFI= 0,951, GFI= 0,979 RMSEA=0,047) model kabul edilmiştir. Yol analizi sonuçlarına göre prosedür adaletinin işten ayrılma niyeti (p=0,576; p>0,05) üzerinde anlamlı etkisi bulunmadığı görülmektedir. Benzer şekilde dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti (p=0,004; p<0,05) üzerinde anlamlı etkisi bulunduğu görülmektedir. Ancak etkileşim adaletinin işten ayrılma niyeti (p=0,028; p<0,05) üzerinde anlamlı etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda Hipotez 3 kısmen desteklenmektedir.

Hipotez 4: YEM sonucu ($\Delta\chi^2$=453,939 $\Delta\chi^2$/sd=2,193, p>0,05, RMR= 0,075, RFI= 0,922, CFI= 0,924, GFI= 0,965 RMSEA=0,051 oluşturulan model kabul edilmiştir. Yol analizi sonuçları ile prosedür adaletinin örgütsel bağlılık (p= 0,000; p<0,05) üzerinde anlamlı etkisi bulunduğu görülmektedir. Benzer şekilde dağıtım adaletinin örgütsel bağlılık (p=0,003; p<0,05) üzerinde anlamlı etkisi bulunduğu görülmektedir. Ancak etkileşim adaletinin örgütsel bağlılık (p=0,849; p>0,05) üzerinde anlamlı etkisi olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda Hipotez 4 kısmen desteklenmektedir.

Hipotez 5: YEM sonuçlarına göre ($\Delta\chi^2$=1196,528 $\Delta\chi^2$/sd=2,947, p>0,05, RMR= 0,086, RFI= 0,958, CFI= 0,939, GFI= 0,902 RMSEA=0,065) model kabul edilmiştir. YEM'de yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı olup olmadıklarına yönelik yol analizi yapılmış ve bulgular neticesinde öz kendilik değerlendirmesinin, öz yeterlik (p=0,000; p<0,05), umut (p=0,000; p<0,05), dayanıklılık (p=0,000; p<0,05) ve iyimserlik (p=0,023; p<0,05) üzerinde anlamlı etkisi bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda Hipotez 5 desteklenmektedir.

Hipotez 6: YEM sonuçlarına göre ($\Delta\chi^2$=133,101 $\Delta\chi^2$/sd=2,218, p>0,05, RMR= 0,066, RFI= 0,957, CFI= 0,922, GFI= 0,966 RMSEA=0,051) model kabul edilmiştir. Yol analizi sonucunda öz kendilik değerlendirmesinin iş tatmini (p=0,000; p<0,05) üzerinde anlamlı etkisi bulunduğu görülmektedir. Bu durumda Hipotez 6 desteklenmektedir.

Hipotez 7: YEM sonuçlarına göre ($\Delta\chi^2$=162,265 $\Delta\chi^2$/sd=2,847, p>0,05, RMR= 0,137, RFI= 0,950, CFI= 0,954, GFI= 0,978 RMSEA=0,063) model kabul edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin analizine yönelik neticede öz kendilik değerlendirmesinin işten ayrılma niyeti (p=0,058; p>0,05) üzerinde anlamlı etkisi bulunmadığı görülmektedir. Bu durumda Hipotez 7 desteklenmemektedir.

Hipotez 8: YEM sonuçlarına göre ($\Delta\chi^2$=157,936 $\Delta\chi^2$/sd=3,037, p>0,05, RMR= 0,082, RFI= 0,953, CFI= 0,859, GFI= 0,934 RMSEA=0,066) model kabul edilmiştir. Yol analizi sonuçları ile öz kendilik değerlendirmesinin örgütsel bağlılık (p=0,000; p<0,05) üzerinde anlamlı etkisi bulunduğu görülmüştür. Bu durumda Hipotez 8 desteklenmektedir.

Hipotez 9: YEM sonuçlarıyla ($\Delta\chi^2$=1822,568 $\Delta\chi^2$/sd=2,921, p>0,05, RMR= 0,066, RFI= 0,922, CFI= 0,936, GFI= 0,929 RMSEA=0,064) model kabul edilmiştir. Yol analizinde, etkileşim adaletinin iş tatmini üzerindeki etkisi anlamlı bulunmadığı için modele dahil edilmemiştir. Prosedür adaletinin iş tatmini üzerindeki etkisi anlamlı iken psikolojik sermayenin modele dahil edilmesiyle etkinin anlamsızlaştığı (p=0,800; p>0,05) görülmektedir. Benzer şekilde dağıtım adaletinin iş tatmini üzerindeki etkisi anlamlı iken psikolojik sermayenin modele dahil

edilmesiyle etkinin anlamsızlaştığı (p=0,788; p>0,05) anlaşılmaktadır. Sonuç olarak prosedür ve dağıtım adaletinin iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin öz yeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının tam aracılık etkisinden bahsetmek mümkündür. Bu durumda Hipotez 9 kısmen desteklenmektedir

Hipotez 10: Örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünü açıklamaya yönelik oluşturulan model kabul edilmiştir ($\Delta\chi^2$=1934,412 $\Delta\chi^2$/sd=3,110, p>0,05, RMR= 0,079, RFI= 0,912, CFI= 0,919, GFI= 0,924 RMSEA=0,068). Yol analizinde, etkileşim adaletinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi anlamlı bulunmadığı için modele dahil edilmemiştir. Prosedür adaletinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi anlamlı iken psikolojik sermayenin modele dahil edilmesiyle etkinin anlamsızlaştığı (p=0,340; p>0,05) görülmüştür. Benzer şekilde dağıtım adaletinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi anlamlı iken psikolojik sermayenin modele dahil edilmesiyle etkinin anlamsızlaştığı (p=0,344; p>0,05) anlaşılmaktadır. Sonuç olarak prosedür ve dağıtım adaletinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin öz yeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının tam aracılık etkisinden (p=0,000; p>0,05) bahsetmek mümkündür. Bu durumda Hipotez 10 kısmen desteklenmektedir.

Hipotez 11: Analiz sonucu uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu için ($\Delta\chi^2$=2077,946 $\Delta\chi^2$/sd=3,007, p>0,05, RMR= 0,070, RFI= 0,913, CFI= 0,954, GFI= 0,909 RMSEA=0,066) oluşturulan model kabul edilmiştir. Yol analizinde prosedür adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlı bulunmadığı için modele dahil edilmemiştir. Dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlı iken psikolojik sermayenin modele dahil edilmesiyle etkinin anlamsızlaştığı (p=0,815; p>0,05) görülmektedir. Benzer şekilde etkileşim adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlı iken psikolojik sermayenin modele dahil edilmesiyle etkinin anlamsızlaştığı (p=0,844; p>0,05) anlaşılmaktadır. Sonuç olarak dağıtım ve etkileşim adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin öz yeterlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının (p=0,000; p>0,05) tam aracılık etkisinden bahsetmek mümkündür. Bu durumda Hipotez 11 kısmen desteklenmektedir.

Hipotez 12: Uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olması ile ($\Delta\chi^2$=1349,762 $\Delta\chi^2$/sd=2,406, p>0,05 RMR= 0,072, RFI= 0,959, CFI= 0,952, GFI= 0,918, RMSEA=0,055) model kabul edilmiştir. Yol analizi sonucu; öz kendilik değerlendirmesinin iş tatmini üzerindeki etkisi anlamlı iken psikolojik sermayenin modele dahil edilmesiyle etkinin anlamsızlaştığı (p=0,916; p>0,05) görülmektedir. Sonuç olarak öz kendilik değerlendirmesinin iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin öz yeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının (p=0,000; p>0,05) tam aracılık etkisinden bahsetmek mümkündür. Bu durumda Hipotez 12 desteklenmektedir.

Hipotez 13: YEM bulgularında uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisindedir ($\Delta\chi^2$=1526,449 $\Delta\chi^2$/sd=2,731, p>0,05, RMR= 0,079, RFI= 0,911, CFI= 0,924, GFI= 0,914 RMSEA=0,061), model kabul edilmiştir. Yol analizinde, öz kendilik değerlendirmesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi anlamlı iken psikolojik sermayenin modele dahil edilmesiyle etkinin anlamsızlaştığı (p=0,924; p>0,05) görülmektedir. Sonuç olarak öz kendilik değerlendirmesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin öz yeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının tam aracılık etkisinden bahsetmek mümkündür. Bu durumda Hipotez 13 desteklenmektedir.

Hipotez 14: Öz kendilik değerlendirmesinin işten ayrılma niyeti (p=0,058; p>0,05) üzerinde anlamlı etkisi bulunmadığı daha önce yapılan yol analizi sonucunda tespit edilmiştir. Aracılık etkisinin araştırılabilmesi için gerekli şartlardan birincisi bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde yordaması olduğu için analize devam edilmemiştir. Bu durumda Hipotez 14'ün desteklenmediğini ifade etmek mümkündür.

Sonuç ve Tartışma

Çalışma sonuçlarına bakıldığında bireylerin örgütsel adalet algılarının bireysel ve örgütsel çıktılar üzerindeki etkisinde dağıtım adaletinin her koşulda etkin rol oynadığı görülmektedir. Bu bağlamda çalışanların dağıtılan kaynakların adaletinden etkilendikleri ya da kendi elde ettikleri ile diğer çalışanların elde ettiklerini kıyasladıklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu algıların, iş tatminine olan etkisi ve işten ayrılma niyetine olan etkisi örgütler açısından önemlidir. Diğer yandan çalışanların psikolojik problemleri iş tatminine ve örgüte olan bağlılıklarına yansıyacağı gibi iş gücüne ve örgütten ayrılma niyetine de etki edecektir. Bu da örgüte fazladan maliyet olarak yansıyacaktır. Bu bağlamda çalışanların yetersiz ya da güçsüz yanları değerlendirilerek, bireylerdeki pozitif ve negatif yönleri çözümlemek örgüt yönetiminin dikkate alması gereken bir husustur.

Çalışanların kişilik özelliklerinin pozitif olması ile pozitif örgütsel değişkenlerin de olumlu yönde etkilendiği görülmektedir. Çalışanların öz kendilik değerlendirmelerinin güçlendirilmesi ile iş yaşamında karşılaşılan problemlere dair çözüm aradıkları, çaba gösterdikleri, zor durumlara karşı dayanıklılık sergiledikleri görülmektedir. Bu noktada öz kendilik değerlendirmesi ile psikolojik sermayenin birlikte yer aldığı bir araştırma konusuna rastlanmamıştır. Bu noktada kişilik özellikleri ile bireylerin kendilerini değerlendirmeleri, araştırma modelinin merkezinde yer alan psikolojik sermayenin, bireysel ve örgütsel değişkenler ile bütüncül ele alınması örgütsel davranış alanına katkı sağlayacaktır.

Örgütte çalışanların sorunlarına yönelmek, sorunları tespit etmek ve bunlara vurgu yapmak değişimin merkezinde olan insan unsuruna yönelmek stratejik insan kaynakları noktasında üzerinde durulması gereken bir husustur. Bu noktada çalışmamızın merkezinde yer alan psikolojik sermaye konusu, stratejik yönetimin hedeflediği sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamada önem arz etmektedir. İnsan unsurunun çalışma disiplinine etki eden faktörler sadece dışsal değildir. Psikolojik sermaye kavramı bu noktada insan kaynakları uygulamalarında araştırma odağını insanın taşıdığı içsel etkilere yönlendirmektedir. Değişimin ve iyileşmenin insanın kendi özünde başlayacağı bakış açısından yola çıkan pozitif örgütsel davranış perspektifinde; insanın sahip olduğu yetkinlikler ile kendilik değerlendirmesi çerçevesinde zorluklar ve belirsiz görevlerle baş edebilmesi açısından bütünsel bir yaklaşımla ele alınması önem arz etmektedir.

Mühendislik alanında çığır açacak gelişmeler kaydedilmesi havacılıkta insan faktörünün öneminin azalmasına etki edememiştir. Bunun en önemli sebeplerinden birisi de örgütün etkili, verimli ve etkin olma hedeflerinin çalışanların davranış tutum ve algıları ile bütüncül bir sarmal oluşturmasından kaynaklı olmasıdır. Bireyin benliği ve diğer örgüt çalışanları ile ilişkisinde dinamik, bir o kadar da karmaşık bir ağ yapısı sergilemesi örgüt içindeki farklı öğelerde çözümlemelere gidilmesine yol açmaktadır. Yaşanan değişimler ve dönüşümler ile sivil havacılık sektöründe artan rekabetin, insan kaynakları açısından bakıldığında işe uygun çalışan seçilmesinde ve çalışanların eğitimlerinin sürdürülebilir hale gelmesinde bilinçli ve planlı çalışmaları beraberinde getirdiği görülmektedir. Nitekim işletmelerin çalışanlarına sağladıkları eğitim imkânları; sektörün teknolojik alt yapısına dair donanımlar konusunda personele sağlanan eğitimler hizmet sektöründe, müşteri memnuniyeti ilkesi doğrultusunda verilen eğitimlerle, insan kaynağına yatırımı doğrudan işaret etmektedir. İşletmelerin çalışanlara sundukları eğitim imkânları, çalışanın bilgi ve tecrübe ile donatılması gibi faaliyetler örgüte maliyet olarak yansımaktadır. Hiç kuşkusuz örgütler insan faktörüne yapmış oldukları maliyetler ve kazandırdıkları tecrübeler doğrultusunda çalışanını kaybetmek istemeyecektir.

Bulgular ışığında psikolojik sermayenin örgütsel ve bireysel değişkenler bağlamında aracılık rolü olduğu görülmüş, benzer çalışmaları destekler nitelikler ortaya konulmuştur. Bu sonuç Totawar ve Nambudiri'nin (2014) örgütsel adaletin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini psikolojik sermayenin aracılık rolü üzerinde yapmış oldukları ve önemli ölçüde rolü olduğunu tespit ettikleri çalışma ile uyum sergilemektedir. Diğer yandan Çoban (2013) etkileşim adaleti ile

örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olup olmadığını ve yine psikolojik sermayenin bu ilişkide aracılık etkisini tespit etmeye çalışmıştır. Sonuçlar psikolojik sermayenin bu ilişki üzerinde tam aracılık etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ancak psikolojik sermayenin dağıtım adaleti ile örgütsel bağlılık üzerinde aracı etkisinden söz edilememiştir. Çalışmamızda ise örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü, prosedür ve dağıtım adaletinin tam aracılık rolü ile desteklenmiştir. Çalışmanın öncülleri arasında yer alan ve bireysel faktör olarak modele dahil edilen öz kendilik değerlendirmesinin birçok mesleki ve örgütsel çıktılar ile ilişkili olduğu literatürde ortaya konmuştur. Judge, Bono ve Locke'un (2000) araştırmalarında öz kendilik değerlendirmesi yüksek olan bireylerin işlerinden daha fazla tatmin olduklarına dair bulguları çalışmamız ile paralellik göstermektedir. Bununla birlikte psikolojik sermayenin öz kendilik ve iş tatmini ilişkisinde aracılık rolü olduğu görülmüştür. Öz kendilik değerlendirmesi ve psikolojik sermayenin ortak alt boyutlarından öz yeterlik, Luthans, Vogelsesang ve Lester (2006) tarafından bireylerin mutluluğunda ve işten duydukları tatminde olumlu yönde etkili olduğu yönüyle doğrulanmıştır. Yine öz yeterliğin çalışanların örgütsel bağlılığında belirleyici unsur olduğu ortaya konmuştur. Çalışmamızın öz kendilik değerlendirmesi ile örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik araştırma kısmında olumlu ve anlamlı yönde bir ilişki ortaya konmuştur. Diğer yandan psikolojik sermayenin bu ilişkideki aracılık rolü de doğrulanmıştır. Literatürde bu konuda benzer bir ilişkiye dair çalışmaya rastlanmazken, öz yeterlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran Arya, Sharma ve Singh'in (2012) aynı yönlü anlamlı sonuçları ile çalışmamız ilişki göstermektedir. Bu noktada kendini bilmek ve tanımlayabilmek olarak yalın bir şekilde ifade edebileceğimiz öz kendilik değerlendirmesinin psikolojik sermayenin bir öncülü olarak değerlendirilebileceğini, öte yandan modelde yer alan psikolojik sermayenin ardılları konumundaki örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile aynı yönde ve pozitif bir ilişki sergilediğinden söz etmemiz yerinde olacaktır. Akgündüz ve Akdağ (2014) araştırmalarında çalışanların öz kendilik değerlendirmeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Araştırmacılar öz kendilik değerlendirmesi alt boyutlarındaki artış ile işten ayrılma niyetlerinin de artacağını ifade etmişlerdir. Ancak çalışmamızda öz kendilik değerlendirmesi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Öz kendilik değerlendirmesinin işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde yordamadığı görüldüğünden analize devam edilmemiş ve psikolojik sermayenin aracılık rolü incelenememiştir.

Değerlendirmelerin neticesi örgütsel adaletin alt boyutlarında yer alan prosedür ve dağıtım adaletinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisinde anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki olduğunu doğrulamıştır. Etkileşim adaleti ile ilişkilerinde yordama görülmediğinden psikolojik sermayenin aracılık rolüne dair analize dahil edilmemiştir. Bu noktada bireylerdeki prosedür ve dağıtım adaletindeki algıların yüksek olması ile işlerinden duydukları tatmin ile örgüte bağlılıklarının artacağını, diğer yandan psikolojik sermayenin de aracı bir rol üstlendiğini vurgulamakta fayda görülmektedir. Bu noktada örneklemimizde yer alan sivil havacılık işletmesi çalışanlarının da çalışmalarının ve emeklerinin karşılıklarını aldıklarına dair inançları, dağıtım adaletinin etkin bir biçimde kullanıldığı yönündedir ki bu da çalışanların örgüte olan bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir. Diğer yandan çalışmanın adalet algısı ile iş tatmini ilişkisindeki bulguları literatür ile benzerlik göstermektedir (Robinson, 2004; Cohen-Charash ve Spector, 2001; Aryee, Pawan ve Zhen, 2002). Bu noktada elde edilen bulgular çalışanların adalet algılarının artması ile iş tatminlerinin de arttığı yönündedir. Psikolojik sermayenin aracılık rolünden bahsedeceğimiz bir diğer ilişki ise örgütsel adalet ile işten ayrılma niyetindedir. Çalışma bulguları sonucunda çalışanların etkileşim adaleti ile dağıtım adaletine dair algıları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığı görülmüştür. Bu bağlamda bulgular literatür ile paralellik göstermektedir (Hassan, 2002; Farooq ve Farooq, 2014; Aghaei, Moshiri ve Shahrbanian, 2012; Bandhanpreet, Mohindru ve Pankaj,2013).

Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini arttırmalarını sağlamak, destekleyici faaliyetleri gerçekleştirerek de mümkün olacaktır. Bu da örgütlerin çalışanlarına bilişsel ve duyuşsal anlamda da yatırım yapmalarını, bireylerin kendilerini geliştirmeleri için olanaklar sunmalarını ve onları desteklemelerini gerektirmektedir. Bu sebepledir ki örgüt yöneticilerine; insan kaynaklarının en önemli uygulamalarından biri olan eğitim faaliyetleri, bireylerin olumsuz yanlarına odaklanmaktan ziyade pozitif davranışlarına odaklanarak bu pozitif noktaları verimliliğe dönüştürebilmek üzere önerilmektedir. Bu doğrultuda örgüt içerisinde psikolojik rehberlik ve danışma merkezlerinin kurulması, üst yönetim de dahil olmak üzere tüm çalışanların kişisel gelişim konusunda eğitilmesi önemlidir. Özellikle psikolojik sermaye düzeyleri düşük olan meslek gruplarına yönelik bu tarz düzenlemelerle, çalışanların iş tatminlerinde ve psikolojik sermayelerinde önemli ölçüde olumlu gelişme sağlanacağı düşünülmektedir.

Araştırma neticesinde edinilen bulgular, verilerin toplanması esnasında kullanılmış örneklem gereğince farklılık sergileyebileceğinden araştırmaya dair bulgular verilerin alındığı örneklem ile sınırlı bulunmaktadır. Bu sebeple başka örneklem araştırmaları için modeli test etmek gerekmektedir. Araştırma tasarımı kesitseldir. Elde edilen veriler 2015 yılına aittir ve araştırma kapsamında ele alınmış olan değişkenlerin zaman zarfında varyasyona uğrayabileceği değerlendirilmelidir. Ortak yöntem varyansı ve sosyal beğenirlik sınırlılıkları sonuçların değerlendirilmesinde dikkate alınmalıdır.

Araştırma sektör bazında kamu ve özel olarak değerlendirilmiş, katılımcılar bu iki sektör içerisinden rastgele seçilmiştir. Kamu ve özel sektör çalışanlarının değişkenler üzerindeki farklılıklarına yönelik hipotez sunulmamıştır. Gelecekteki çalışmalarda sivil havacılık çalışanlarının psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık ve işten ayrılma düzeylerinin kamu ve özel sektör ayrımında incelenmesi önerilmektedir. Çalışmada öz kendilik değerlendirmelerinin işte ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü görülmemiştir. Negatif bir ardıl olarak modelde yer alan işten ayrılma niyeti değişkeninin yerine bir başka negatif ardıl olarak iş arama davranışı ve çalışan devamsızlığı araştırma konusu olarak ele alınabilir.

Çalışmanın evreni sivil havacılık işletmelerinden oluşmaktadır. Sivil havacılık sektörü çalışanlarının, işten ayrılmaları durumunda transfer olacakları sektörler, yaptıkları işlerin uzmanlık taşıması, edindikleri tecrübelerin ise sektöre bağlı olması sebebi ile kısıtlı olduğu varsayılmaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalar için merkezde psikolojik sermayenin inceleneceği çalışmalarda örneklemin farklı sektör çalışanlarından seçilmesi önerilmektedir. Gelecekteki çalışmalarda başka kaynakların değerlendirilmesi ve belirlenmiş zaman dilimlerinden toplanan veriler ile ortak yöntem varyansıyla beraber sosyal beğenirlik etkilerinin en aza indirgenmesi açısından önem arz etmektedir. Sivil havacılık işletmeleri evreninde yapılacak araştırmalar içinse, örneklem olarak; işlerinde risk faktörü yüksek olan pilotların, bakım personelinin ve emek yoğun çalışan hostesler ile yer hizmetleri çalışanlarının psikolojik sermayelerinin örgütsel ve bireysel değişkenlerle ilişkisinin araştırılması önerilmektedir.

Kaynakça

Aghaei, N., Moshiri, K., Shahrbanian, S. (2012). "Relationship between Organizational Justice and Intention to Leave in Employees of Sport and Youth Head Office of Tehran". European Journal of Experimental Biology, 2 (5), 1564-1570.

Akgündüz, Y. ve Akdağ, G. (2014). "İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Temel Benlik Değerlendirmelerine ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi". Yönetim Bilimleri Dergisi, 12 (24), 295-318.

Alexander, S. ve Ruderman, M. (1987). "The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior". Social Justice Research, 1 (2), 177–198.

Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.

Allen, D. G., Weeks, K. P., Moffit, K. R. (2005). "Turnover Intentions and Voluntary Turnover: The Moderating Roles of Self – Monitoring, Locus of Control, Proactive Personality and Risk Aversion". Journal of Applied Psychology, 90 (5), 980 – 990.

Ambrose, M., Hess, R. L., Ganesan, S. (2007). "The Relationship Between Justice and Attitudes: An Examination of Justice Effects on Event And System-Related Attitudes". Organizational Behavior and Human Decision Process, 103, 21-36.

Arya, B., Sharma, M., Singh, S. (2012). "Moderating Effect of Gender Role Orientation on the Relationship between Organizational Commitment and Self Efficacy". International Journal of Scientific and Research Publications, 2 (12), 1-5. ISSN 2250-3153.

Aryee, S., Pawan, S. B., Zhen X., C. (2002). "Trust as a Mediator of the Relationship between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model". Journal of Organizational Behavior, 23, 267-285.

Bandhanpreet, K., S., Mohindru, P., Pankaj, T. (2013). "Antecedents of Turnover Intentions: A Literature Review". Global Journal of Management and Business Studies. 3 (10), 1219-1230. ISSN 2248-9878.

Bannister, B. D. and Griffeth, R. W. (1986). "Applying a Casual Analytic Framework to the Mobley, Horner and Hoolingsworth (1978) Turnover Model: An Useful Reexamination". Journal of Management, 12 (3), 433 – 443.

Barlett, K. R. (1999). "The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field", The University of Illionis (The Degree of Doctor of Philosophy), Urbana.

Barutçugil, İ. (2004), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Basım, N., ve Şeşen, H. (2009) "Örgütsel Adalet Algısı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü" Osman Gazi Üniversitesi 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 806-812.

Bies, R. J. and Moag, J. F. (1986). "Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness" Research on Negotiations in Organizations, 1, 43-55.

Blodgett, J. G., Hill, D. J., Tax, S. S. (1997). "The Effects of Distrubutive, Procedural and Interactional Justice on Postcomplaint Behavior". Journal of Relating, 73 (2), 185-220. ISSN:022-4359.

Brandt, T., Gomes, J. F. S., Boyanova, D. (2011). "Personality and Psychological Capital As Indicators of Future Job Success?". LTA, 3 (11), 263-289.

Chen, G. (2012). "Evaluating The Core: Critical Assessment of Core Self- Evaluations Theory". Journal of Organizational Behavior, 33, 153–160.

Cohen-Charash, Y. and Spector, P. E. (2001). "The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis". Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86, 278–321.

Colquitt, J. A. (2001). "On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure". Journal of Applied Psychology, 86 (3), 386-400.

Colquitt, J. A, Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., Yee Ng, K. (2001). "Justice At The Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research". Journal of applied psychology, 86 (3), 425-445.

Cropanzano, R., Prehar, C. A., Chen, P.Y. (2002). "Using Social Exchange Theory to Distinguish Procedural from Interactional Justice". Group and Organizational Management, 27, 324-351.moliner.

Cropanzano, R., Bowen, D. E., Gilliland, S. W. (2007). "The Management of Organizational Justice, Academy of Management Perspectives", 34-48, http://www.wku.edu/cebs/doctorate/documents/readings/cropanzano_etal_2007_organizational_justice.pdf (20.10.2014).

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

Çoban, A. (2013). "Psikolojik Sermayenin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerindeki Rolü". Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 5 (2). ISSN: 1309-8039.

Demir, M. (2011). "Effects of Organizational Justice, and Commitment on Employees' Deviant Behavior". Anatolia: An International Journal of Tourism and Hospitality Research, 22 (2), 204-221. DOI: 10.1080/ 13032917. 2011. 597934.

Erkuş, A. ve Fındıklı, A. 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

Farooq, M. and Farooq, O. (2014). "Organizational Justice, Employee Turnover, and Trust in the Workplace: A Study in South Asian Telecommunication Companies" wileyonlinelibrary.com, Global Business and Organizational Excellence, DOI: 10.1002/joe.21539.

Folger, R. and Konovsky, M. A. (1989). "Effects Of Procedural and Distributive Justice on Reavtion To Pay Raise Decisions". Academy of Management Journal, 32, (1), 115-130.

Folger, R. and Cropanzano, R. (1998). "Organizational Justice and Human Resources Management". Thousand Oaks, London: Sage Publications.

Grant, A. M. ve Wrzesniewski, A. (2010). "I Won't Let You Down . . . or Will I? Core Self-Evaluations, Other-Orientation, Anticipated Guilt and Gratitude, and Job Performance". Journal of Applied Psychology, 95 (1), 108–121.

Greenberg, J. Ashton-James, C. E., Ashkanasy, N. M. (2007). "Social Comparison Process in Organizations". Organizational Behavior and Human Decision Process, 102, 22-41.

Grusky, O. (1966). "Career Mobility and Organizational Commitment". Administrative Science Quarterly, 10, 488-503.

Hassan, A. (2002). "Organizational Justice As a Determinant of organizational Commitment and Intension to Leave". Asian Academy of Management Journal, 7 (2), 55–66.

He, F., Rong, C., Feng, Z., Guan, H., (2013). "The Impacts of Dispositional Optimism and Psychological Resilience on the Subjective Well-Being of Burn Patients: A Structural Equation Modelling Analysis". PLoS ONE, 8 (12): e82939. DOI: 10.1371/journal.pone.0082939.

Higgins, G. E., Ercikti, S., Gennaro, V. (2013). "Job satisfaction: Validating Dantzker's Four-Factor Model Using Structural Equation Modeling, Criminal Justice Studies". A Critical Journal of Crime, Law and Society, 26 (1), 19-29.

Hirschi, A. (2011). "Vocational Identity as a Mediator of the Relationship Between Core Self Evaluations and Life and Job Satisfaction". Applied Psychology: An International Review, 60 (4), 622–644.

Hom, P.W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G.E., Griffeth, R.W. (1992). "A MetaAnalytical Structural Equations Analysis of a Model of Employee Turnover". Journal of Applied Psychology, 77 (6), 890-909.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. (1997). "The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach". Research in Organizational Behavior, 19, 151-188.

Judge, T. A., Bono, J. E., Locke, E. A. (2000). "Personality And Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics". Journal of Applied Psychology, 85 (2), 237–249.

Konovsky, M.A. (2000)." Understanding Procedural Justice and Its Impact on Business Organizations". Journal of Management, 26 (3), 489–511.

Konovsky, M. A., Cropanzano, R. (1991). "Perceived Fairness of Employee Drug Testing as a Predictor of Employee Attitudes and Job Performance". Journal of Applied Psychology, 76 (5), 698–707.

Loi, R., Hang-Yue, N., Foley, S. (2006). "Linking Employees' Justice Perceptions To Organizational Commitment And İntention to Leave: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79, 101–120.

Luthans, F. (2002). "Positive Organizational Behavior: Developing And Managing Psychological Strengths". Academy of Management Executive, 16 (1),57-72.

Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., Li, W. (2005). "The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance". Management and Organization Review, 1 (2), 249-271.

Luthans, F., Vogelsesang, G. R., Lester, P. B. (2006). "Developing the Psychological Capital of Resilience". Human Resource Development Review, 5 (1), 25-44.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., Combs, G. M. (2006b). "Psychological Capital Development: Toward A Micro-İntervention". Journal of Organizational Behaviour, 27, (387–393), Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com). DOI: 10.1002/job.373.

Luthans F., Youssef C. M., Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge. New York: Oxford University Press.

Luthans, F, Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007b). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction". Personnel Psychology, 60, 541-572.

Luthans, F. (2011). Organizational Behavior (12th ed.). New York: McGraw-Hill.

Mcfarlin, D. B. and Sweeney, P. D. (1992). "Distributive and Procedural Justice As Predictors of Satisfaction With Personal And Organizational Outcomes". Academy of Management Journal, 35 (3), 626- 637.

Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application, Sage Publications.

Mobley, W. H. (1982). Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control. Massachusetts: Addison-Wesley Series on Managing Human Resources.

Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: the Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press.

Olkonen, M. E. and Lipponen, J. (2006). "Relationship Between Organizational Justice, Identification With Organization and Work Unit, And Group-Related Outcomes". Organizational Behavior and Human Decision Processes, 100, 202-215.

Owolabi, A. B. (2012). "Effect of Organizational Justice and Organizational Environment on Turn-Over Intention of Health Workers in Ekiti State, Nigeria". Research in World Economy, 3 (1), 28-34.

Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). "Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi". Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10 (23), 335-358.

Özdamar, K. (1999). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi. Kaan Kitabevi, Eskişehir.

Özmen, N. T., Arbak, Y., Özer, P. S. (2007). "Adalete Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma". Ege Akademik Bakış Dergisi, 7(1), 17-33.

Polat, M. (2009). "Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması". (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Polat, M. ve Meydan, C. H. (2009). "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma". Savunma Bilimleri Dergisi, 9 (1), 145-172.

Randall, C. S. and Mueller, C. W. (1995). "Extensions of Justice Theory: Justice Evaluations and Employees' Reactions in a Natural Setting". Social Psychology Quarterly, 58 (3), 178–194.

Robinson, K. L. (2004). "The Impact of Individual Differences on The Relationship between Employee Perceptions of Organizational Justice and Organizational Outcome Variables", (Yayımlanmamış Doktora Tezi) California School of Organizational Studies Alliant International University, San Diego.

Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2013). Örgütsel Davranış / Organizational Behavior, (Çev.Ed.), İnci, E.,14 Basımdan Çeviri, Ankara: Nobel Yayıncılık.

Rogers, C. (1959). A Theory of Therapy, Personality and Interpersonal Relationships as Developed In The Client-Centered Framework. Koch S. (ed.) Psychology: A Study of Science. Vol. 3, New York: Mc Graw-Hill.

Saunders, M.N.K. and Thornhill, A. (2003) "Organizational Justice, Trust and The Management of Change". An exploration Personnel Review, 32(3), 360-374.

Sekaran, U. (2000). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. New York: John Wiley & Sons.

Singh, S., M. (2009). "Psychological Capital as Predictor of Psychological Well Being"". Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 35 (2), 233-238.

Spector, P. E. (2001). Job Satisfaction, Application, Assessment, Course and Consequences. Sage Publications, Thousand Oaks.

Stumpp, T., Hülsheger, U. R., Muck, P. M., Maier, G. W., (2009). Expanding The Link Between Core Self-Evaluations And Affective Job Attitudes". European Journal of Work and Organizational Psychology, 18 (2), 148-166.

Şeşen, H. (2010). "Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma". (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı.

Thibaut, J. and Walker, L. (1975). Procedural Justice: A Psychological Analysis. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.

Totawar, A. and Nambudiri, R. (2014). "How does Organizational Justice influence Job Satisfaction and Organizational Commitment? Explaining with Psychological Capital". Vilkapa, 39 (2), 83-98.

Wong, Y-T., Ngo, H-Y., Wong, C-S. (2002). "Affective Organizational Commitment of Workers in Chinese Joint Ventures". Journal of Managerial Psychology, 17 (7), 580-597.

Research Article

Öncülleri ve Ardılları ile Psikolojik Sermaye: Sivil Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

Survey of Fınancial Literacy in Turkey Psychological Capital with Its Antecedents and Consequences: A Study on Civil Aviation Employees

R. Dilek KOÇAK
Dr. Öğr. Üyesi Türk Hava Kurumu Üniversitesi, İşletme Bölümü
r.dilekkocak@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-3077-0706

Extensive Summary

The change accelerated by technology is reflected in the types of capital that provide organizations with competitive advantage and their importance is increasing day by day. In today's conditions, financial, physical and technological capital is no longer sufficient for organizations to ensure the sustainability and advantage of competition. At this point, the importance of human factor for organizations and the importance of human and social capital and positive psychological capital are increasing.

Psychological capital is a holistic concept related to the social capital formed as a result of the relations between individuals and the formation of organizational networks with the knowledge, skills and experiences of the employees of the organization. The concept of psychological capital will be able to reveal the power of human factor, which is the most important element of the organization, at the point where it operates with other types of capital.

With this research, psychological capital will be considered within the framework of a holistic model and the contribution of organizational behavior to literature of will be analyzed as well as the dynamics of organizational psychological capital concept will be put forward in the context of civil aviation employees.

In this study, a research model has been developed in order to reveal the relationships between variables more clearly. The proposed research model tests that organizational justice and core-self evaluation will affect job satisfaction, intention to leave, and organizational commitment, mainly placing psychological capital at center When the structural equation model is considered as a whole, it is seen that there are statistically significant relationships between all variables.

Fourteen main hypotheses were derived from the study. In order to test the hypothesis, structural equation model was established, and path analysis was applied to describe the relationships between variables. The model consists of six main variables. At the center of the model there is psychological capital, the perception of organizational justice as the primary variable and core-self evaluation; outcome variable includes job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave.

By testing the research model, it has been uncovered that organizational justice and core self evaluation are the forerunners of psychological capital; job satisfaction, intention to leave, and organizational commitment are the outcomes. In other words, it is proven that psychological capital plays a mediating role at the variables of the model.

In this study, it has been set forth that organizational commitment and organizational justice were evaluated as organizational outcomes; the perception of organizational justice and core-self evaluation were effective on the job satisfaction variable, which was also considered as individual output. However, it has been determined that these perceptions were influenced by the psychological capital of the individual. On the other hand, it was found out that organizational justice and core self evaluation, which were taken as a premise, had a significant effect on the individual and organizational outputs in the model. While the perception of organizational justice had a significant effect of psychological capital on intention to leave it was seen that core-self evaluation had no significant effect on intention to leave.

Today's organizations will be able to manage the changes and uncertainties in the most accurate and effective way and thus to maintain their existence in the most effective way, by hiring the employees with superior quality and high psychological capital for the organization. However, it will also be possible by carrying out supportive activities to increase the psychological capital levels of existing employees. This requires organizations to invest in their employees in cognitive and affective terms, create opportunities for individuals to develop themselves and support them. For this reason, the education activities, which is one of the most important applications of the human resources of the organization managers, should be focused on the positive behaviors of individuals rather than focusing on the negative aspects of individuals. For this purpose, it is recommended to carry out studies supporting individual development in order to turn positive points into efficiency. In this respect, it is important to establish psychological guidance and counseling centers within the organization and to train all employees, including senior management, on personal development. It is considered that such arrangements, especially for occupational groups with low psychological capital levels, will significantly improve employee satisfaction and psychological capital.

As the findings obtained from the research may differ according to the sampling used during data collection, the findings of the research are limited to the sampling from which the data were obtained. For this reason, it is necessary to test the model for other sampling studies. The research design is cross-sectional. It should be evaluated that the variables considered in the scope of the research may undergo variation over time. In this context, it is worth noting that the findings obtained from the study are limited to year 2015. The scales used in the study consist of assessment items directed to individuals at the same time and assess the perceptions of individuals within this scope. Therefore, it should be considered that there will be the effect of social desirability and common method variance when evaluating the results.

The research was evaluated through public and private sectors and participants were randomly selected from both. No hypothesis has been presented for the analysis of public and private sector employees on variables. In future studies, it is suggested that the level of psychological capital and organizational commitment and turnover of civil aviation employees should be examined by considering the differences between public and private sectors. In the study, the mediating role of psychological capital towards the effect of core-self evaluation on intention to leave was not perceived. As a negative successor, job search behavior and employee absenteeism as another negative successors can be considered as a research subject instead of the variable of intention to leave. There has not been determined a meaningful relationship between core-self evaluation variable, being as an individual variable in our model, and intention to leave. At this point, the

mediator role of psychological capital can be investigated by forming a model with five personality traits that can be considered as an individual factor instead of core-self evaluation.

The context of the study consists of civil aviation enterprises. In case of the employees of civil aviation sector leave their job, it is assumed that there will be limited job opportunities because of fact that the sector they will transfer, the expertise they carry out, and the experience they receive depends on the sector. For the future researches that will be conducted, it is recommended that the sampling must be selected from different sector employees and the focus must be on the examining psychological capital. Thus, it can be analyzed that at which points the findings can exhibits the differences and similarities. In future studies, it is important to evaluate other sources and to minimize the effects of social likelihood as well as the common method variance with the data collected from specified periods.

On the other hand, for the explores to be conducted in the civil aviation business environment, it is suggested that the research of the relationship between psychological capital and organizational and individual variables of pilots and labor-intensive stewardesses who have high risk factors in their work, as sampling.