

Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Moderatör Rolü

(The Moderating Role of Perceived Organizational Justice on the relation between Psychological Capital and Performance)

Neşe ÇAKI ^a Mustafa ASLAN ^b

^a İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye. nese.caki@istanbul.edu.tr

^b İstanbul Gelişim Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Havaçılık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye.

muaslan@gelisim.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye Performans Örgütsel Adalet COVID-19	Amaç – Günümüzde küreselleşmenin getirdiği rekabet koşullarının ve son yıllarda ortaya çıkan COVID 19 pandemisinin çalışma hayatı üzerindeki etkileri yadsınamaz hale gelmiştir. Bu çalışmada, söz konusu koşullar göz önüne alınarak; çalışanların sahip olduğu psikolojik sermayenin, iş yaşamında göstermiş oldukları performans üzerindeki etkisi ve bu etki üzerinde çalışanların örgütsel adalet algılarının moderatör rolü incelenmiştir. Umut, iyimserlik, öz yeterlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutları olan psikolojik sermayenin yüksek düzeyde olması, çalışanların bireysel performansını genel olarak olumlu yönde etkilediği tespit edilirken, örgütsel adaletin olası moderatör/düzenleyici rolü göz ardı edilmiştir. Bu bağlamda örgütsel adalet algısının moderator etkisi Ekolojik Sistem Yaklaşımı kapsamında irdelenerek literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.
Gönderilme Tarihi 2 Mayıs 2022 Revizyon Tarihi 23 Eylül 2022 Kabul Tarihi 25 Eylül 2022	Yöntem – Araştırma, Türkiye’de farklı sektörlerde çalışmakta olan 180 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiş, veriler anket tekniği ile çevrimiçi olarak toplanmıştır. Verilerin analizi PLS-SEM yöntemi ile SmartPLS 3. 2. 9 istatistikî paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Bulgular – Araştırma bulgularına göre psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterliğin ve umudun performans üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi tespit edilirken; iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın performans üzerinde istatistikî düzeyde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. Örgütsel adalet algısı değişkeninin ise sadece etkileşim adaleti boyutunun öz yeterliğin performans üzerindeki etkisinde olumlu yönde bir moderatör rolü olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
	Tartışma – Bulgular değerlendirildiğinde; çalışanların başarılı olup yüksek performans göstermeleri için sadece kendilerine güvenmelerinin yeterli olmadığı, Ekolojik Sistem Yaklaşımı’nda belirtildiği üzere çevresel faktörlerin de önemli olduğu dolayısıyla yöneticilerin de çalışanlara karşı tutum ve davranışlarının adil olması gerektiği ortaya çıkmıştır.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Psychological Capital Performance Organizational Justice COVID-19	Purpose -The effects of the competitive conditions caused by globalization and the COVID 19 pandemic, which has emerged in recent years, on work-life have become undeniable. In this study, the moderator role of perceived organizational justice on the relationship between psychological capital and performance was investigated by taking into account these conditions. Generally, the positive effect of psychological capital, with its sub-dimensions of hope, optimism, self-efficacy, and psychological resilience, on employee performance, is reported in the literature; however, the possible moderator effect of organizational justice has been overlooked. In this context, to contribute to the current literature, this study aims to investigate the moderator effect of the perceived organizational justice based on the Ecological System Approach.
Received 22 May 2022 Revised 23 September 2022 Accepted 25 September 2022	Design/methodology/approach -The research was carried out with the participation of 180 employees working in different sectors in Turkey, and the data were collected online with the survey technique. The data analysis was carried out using the PLS-SEM method and the SmartPLS 3. 2. 9 statistical package software.
Article Classification: Research Article	Findings - According to the research findings, although a statistically significant and positive effect of self-efficacy and hope on performance, no significant effect of optimism and resilience on performance has been determined. Furthermore, the results show that only the interaction dimension of organizational justice has a moderation effect and moderates only the effect of self-efficacy on performance.
	Discussion - It has been determined that, in order for employees to be successful and show high performance, it is not enough for them to trust themselves, the attitudes and behaviors of the managers towards the employees should also be fair according to the Ecological System Approach.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Çakı, N., Aslan, M. (2022). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Moderatör Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (3), 2601-2613.

1. GİRİŞ

Küreselleşme süreciyle birlikte rekabetin artması sonucunda işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve rekabet ortamında geride kalınmaması için göz önünde bulundurulmuş en önemli unsurlardan biri çalışanların performanslarıdır. İşletmeler çalışanların performansını yükseltebilmek ve katma değer yaratan merkez işgücünün işten ayrılmalarını engellemek için çalışanlarına maddi ve manevi destekte bulunmaktadır. Ancak COVID-19 pandemisi nedeniyle virüsün bulaşma-bulaştırma korkusu, zorlaşan çalışma koşulları, yasaklar ve kapanmalar nedeniyle ekonominin durgunlaşması ve işten çıkarmaların artması, geride kalan çalışanların işini kaybetme kaygısı, stres ve depresyon, virüse yakalanan çalışanların karantinaya girmeleri nedeniyle diğer çalışanların iş yükünün artması gibi nedenler genel olarak çalışanların performansını olumsuz yönde etkilemiştir. Bununla birlikte çalışanlar hem işlerini hem de yaşantılarını sorgulamaya başlamışlar ve bunun sonucunda da “*great resignation*” (Bloomberg Businessweek, 2021; Davidson, 2022) olarak tanımlanan istifalar görülmeye başlamıştır. Türkiye’de yapılan bir çalışmada da COVID-19’a yakalanmış olanların %21’inin işlerinden ayrıldığı tespit edilirken (Demirkaya vd., 2022), çalışanların başta depresyon olmak üzere sıkışmışlık hissi ve aleksitimi yaşadıkları (Rodoplu Şahin vd., 2022) tespit edilmiştir.

Çalışanların psikolojilerini derinden etkileyen bu pandemi sürecinde bireylerin sahip oldukları ve geliştirilebilecekleri psikolojik sermayeleri, söz konusu olumsuz etkinin azaltılması ya da bertaraf edilebilmesi için önemli etkenlerden birini oluşturmaktadır. Ancak bu faktörün tek başına yeterli olabileceği konusunda bir netlik bulunmamaktadır. Nitekim Ekolojik Sistem Yaklaşımı’na göre bireyin tutum ve davranışları içinde bulunduğu çevreden de etkilenmektedir.

Bu bağlamda bu çalışmanın araştırma sorusu: Çalışma koşullarının değişmesi ve zorlaşmasıyla birlikte çalışanların performanslarının olumsuz yönde etkilendiği pandemi döneminde, psikolojik sermaye çalışanların performanslarını ne yönde etkilemektedir? Ayrıca bu etkide çalışanların algıladıkları örgütsel adaletin bir aracılık rolü var mıdır?

Bu soruları cevaplayabilmek için oluşturulan bu araştırmanın amacı; psikolojik sermayenin çalışanların performansı üzerindeki etkisini ve bu etki üzerinde algılanan örgütsel adaletin moderatör rolünü incelemektir. Araştırmada farklı sektörlerden veri toplanırken anket yöntemi tercih edilmiştir ve toplanan veriler SmartPLS 3. 2. 9 istatistikî paket programı kullanılarak PLS-SEM yöntemi ile analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öncelikle literatür taraması yapılarak psikolojik sermaye, performans ve örgütsel adalet kavramları ve kavramlar arasındaki ilişkiler hakkında teorik bilgi verilmiş, sonrasında ise yapılan alan araştırmasının amacı, hipotezleri, modeli, örnekleme, analizi ve bulguları anlatılarak sonuç ve tartışma bölümü ile araştırma sonlandırılmıştır.

2. TEORİK ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Sermaye

Günümüzde pek çok araştırmacının ilgisini çeken ve iş yaşamında çalışanların tutum ve davranışları incelenirken gündeme gelen kavramlardan biri olan “psikolojik sermaye” kavramı, bireylerin ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönlendirilebilir olan psikolojik kapasiteleri ile ilgilidir. Bireylerin kimi tanıdığına ilişkin sosyal sermayesi ve neye sahip olduğuna ilişkin finansal sermayesinden ayrı olarak özünde kim olduklarının ve ne olabileceklerine ilişkin olarak “psikolojik sermaye”leri mevcuttur (Luthans vd., 2010; Çetin ve Basım, 2012; Çapuk ve Güngör, 2016).

Psikolojik sermaye, kişinin yüksek düzeyde umut, özyeterlik, dayanıklılık ve iyimserliğe sahip olmasıyla karakterize edilen “bireyin olumlu psikolojik gelişim durumu” (Luthans vd., 2007) olarak tanımlanabilir. Tanımdan da anlaşılabilirliği üzere psikolojik sermayenin özyeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört alt boyutu bulunmaktadır (Luthans vd., 2007; Luthans ve Youssef-Morgan, 2017). Bu boyutlar kısaca şöyle açıklanabilir:

- **Özyeterlik**, bireyin motivasyonunu artıran yeteneklerine ve bilişsel kaynaklarına güvenmesi, verilen belirli bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirebileceğine dair inancı anlamına gelmektedir (Abbas vd., 2014).
- **Umut**, arzu edilen bir amaca ulaşılabilirliğine dair bir olumlu bir inanç olmakla birlikte amaca erişmek için başvurulacak yöntemlere ilişkin motivasyon ve enerjiyi de kapsamaktadır.

- *İyimserlik*, bireyin geçmişte, şimdi ya da gelecekteki olayları açıklarken kullandığı olumlu atıflar ve geleceğe dair olumlu beklentilerle ilgilidir.
- Son olarak *psikolojik dayanıklılık* ise zorluklar karşısında veya başarısızlık söz konusu olduğunda bireyin başa çıkabilme becerisi ve kendini toparlayabilmesini ifade etmektedir (Harms ve Luthans, 2012; Bitmiş, 2014).

2.2. Performans

Performans; bir işin belirli bir zaman dilimi içerisinde, önceden belirlenmiş şartlara göre, bireylerin kendi yetenek ve becerileri dahilinde yerine getirilmesi ve bu eylemin nicelik ve nitelik bakımından değerlendirilmesidir (Çavmak ve Acar, 2020; Tunçer, 2013). Diğer bir tanımda, belirlenen hedefin gerçekleştirilme derecesi olarak da ifade edilmiştir (Çöl, 2008). İş performansı ise, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesine olumlu ya da olumsuz katkıda bulunan çalışan davranışlarının değeri olarak tanımlanır ve bir kuruluşta bireylerin ve grupların tutum ve davranışlarını ölçmek için yaygın olarak kullanılmaktadır (Saraswati, 2019). Performans değerlendirme işlemi, örgüt içerisindeki diğer alanlar için de belirleyici rol üstlenmektedir. Nitekim işe alım yapılırken yüksek performans gösterme potansiyeli olan adaylar seçilmekte, birçok eğitim programı performansın yükseltilmesi için hazırlanmakta, performans değerlendirmesi ile çalışanlara geri bildirim verilmekte, ücretlendirme ve ödüllendirmelerin adil olması sağlanmaktadır (Viswesvaran and Ones, 2000).

2.3. Örgütsel Adalet Algısı

Adalet kavramı, Antik Çağ döneminden itibaren araştırmacıların dikkatini çekmeye başlamıştır. Nitekim Aristoteles, kaynakların bireyler arasındaki dağılımında adaletin nasıl sağlandığını inceleyenler arasında yer almaktadır (Colquitt vd., 2005). Örgütsel adalet kavramı, “sosyal adalet” kavramının örgüt içerisine uyarlanması ile gelişmiştir ve çalışanların, örgüt içerisindeki faaliyet ve uygulamaların adil olduğuna dair algısını ifade etmektedir (Gürbüz ve Mert, 2009; Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010). Örgütsel adalet için farklı sınıflandırmalar mevcut olsa da genel olarak; işlem, dağıtım ve etkileşim adaleti olmak üzere üçlü bir sınıflandırma yapılmaktadır (Kim ve Jeong, 2021). İlk dönemlerde araştırmaların dağıtım ve işlem adaleti üzerine odaklandığı görülmektedir. İşlem adaleti; çalışanların ücret, terfi gibi kazanımları ve performans değerlendirme, işten çıkarma gibi durumlara ilişkin kararların belirlenmesinde başvurulan prosedür, yöntem ve süreçlere ilişkin adalet algısı iken; dağıtım adaleti, çalışanların işyerindeki söz konusu kazanımlarının adil bir biçimde dağıtıldığına dair bir algıdır. Bu ikili sınıflandırmaya ek olarak, işyerindeki uygulamalar esnasında yöneticilerin çalışanlara nasıl davrandıklarına ve nasıl bir iletişim kurduklarına ilişkin olarak etkileşimsel adalet algısı devreye girmektedir. Nitekim çalışanların ödüllendirme yapılırken, işten çıkarılırken ya da herhangi bir örgütsel faaliyette, kendilerine karşı dürüst ve saygılı davranıldığını düşünmeleri etkileşimsel adalet örneklerini oluşturmaktadır (Niehoff and Moorman, 1993; Roch and Shanock, 2006; İyigün, 2012).

3. HİPOTEZ GELİŞTİRME

3.1. Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisi

Çalışan tutumları ve performans arasındaki ilişki Hawthorne deneylerinden günümüze değin birçok araştırmacının konusu olmuştur (Bitmiş, 2014). Nitekim; psikolojik sermaye ile ilgili olarak yapılan bir meta analiz çalışmasında psikolojik sermayenin performans, iş doyumunu, bağlılık, örgütsel vatandaşlık, sinizm, anksiyete, iş stresi, işten ayrılma niyeti gibi olumlu ve olumsuz örgütsel tutum ve davranışlar ile önemli düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir (Avey vd., 2011). Benzer şekilde, ilgili literatür incelendiğinde genel olarak pozitif psikolojik sermayenin, iş yaşamının en önemli unsurlardan biri olan performans üzerinde olumlu yönde etkilerinin olduğu ya da pozitif bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir (Gooty vd., 2009; Luthans vd., 2010; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013). Performans türleri ayrıştırıldığında ise; yapılan farklı çalışmalarda psikolojik sermayenin, bireyin kendi değerlendirmesi sonucunda belirtilen bireysel performansla, yenilikçi iş performansı ve yaratıcı performans ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirtilmiştir (Rego vd., 2010; Sweetman vd., 2011; Abbas and Raja, 2015).

Psikolojik sermayenin alt boyutları dikkate alınarak incelendiğinde; iyimserlik durumunun iş yaşamında gösterilen performans üzerinde olumlu yönde etkileri olduğu, kötümserlik durumunun ise işten ayrılmanın

oranını yükselttiği tespit edilmiştir. Diğer bir alt boyut olan umudun da motivasyonun yükselmesini sağlayarak performans üzerinde olumlu yönde etkileri olduğu belirlenmiştir. Ayrıca umudun yanına özyeterlik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutu da eklenince, özgüvenin arttığı ve çalışanların karşılaştıkları zorlu görevleri kabul etmesinin yanı sıra başarılı olmak için tüm fırsatları değerlendirerek ve tüm alternatif yöntemleri kullanarak yüksek performans sergiledikleri tespit edilmiştir (Keleş, 2011).

Pandemi döneminde çalışma koşullarının değişmesi-zorlaşması ile çalışanların yaşadıkları kaygı, korku, stres, depresyon gibi nedenler performansı olumsuz yönde etkilemektedir (Garcia vd.,2021; Sarfraz vd.,2022) pozitif psikolojik sermayenin varlığı ile azalması gerekmektedir. Bir başka deyişle pozitif psikolojik sermayenin performansı olumlu yönde etkilemesi gerekmektedir.

Bu bağlamda ilk oluşturulan hipotez grubu aşağıdaki gibidir:

H1: Psikolojik sermaye çalışanların performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H1a: Özyeterlik, çalışanların performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H1b: Umudun, çalışanların performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H1c: Psikolojik dayanıklılık, çalışanların performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H1d: İyimserlik, çalışanların performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

3.2. Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Moderatör Rolü

Literatür incelendiğinde psikolojik sermaye gibi bazı bireysel özelliklerin iş yaşamında tatmin, bağlılık, performans gibi unsurlar üzerinde olumlu etkileri olduğu görülse de örgütsel faktörlerin bu etkinin ortaya çıkmasında kolaylaştırıcı ya da zorlaştırıcı etkileri olduğu görülmektedir. Nitekim Ekolojik Sistem Yaklaşımı'na göre, bireylerin içinde yer aldığı sosyal çevresiyle (aile, arkadaşlar, iş yaşamı vb) etkileşim içerisinde olduğu ve tutum ve davranışlarının da çevresinden etkilendiği belirtilmektedir (Zastrow vd., 2019).

İlgili literatürde genel olarak psikolojik sermayenin performansı olumlu yönde etkilediği bilgisi söz konusu olsa da sağlık sektörü üzerinde yapılan bir çalışmada psikolojik sermayenin (alt boyutlarıyla birlikte) performans üzerinde orta düzeyde bir etkisinin olduğu da görülmektedir (Korkmazer vd., 2016). Nitekim bu çalışmada olduğu gibi salt bireysel bir kaynak olan psikolojik sermayenin performansın yükselmesinde sınırlı bir rol oynadığı durumlarda başka bir değişken araya girdiğinde sonuç değişecek midir? Yukarıda bahsedilen ekolojik sistem yaklaşımının nasıl bir etkisi olacaktır? Yapılan bir çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin, iş yaşamında destekleyici bir örgütsel iklim ve olumlu örgütsel adalet algısı ile yükselebileceği ve performansı da olumlu yönde etkileyeceği tespit edilmiştir. Bu durumun tam aksine; çalışanların örgütsel adalet algıları düşükse ne yaparlarsa yapsınlar başarısız olacakları ve hedeflerine ulaşamayacakları düşüncesiyle çaresizlik hissedecekleri, bu durumun çalışanın iyimserliğini ve umudunu olumsuz etkileyeceği ve uzun vadede çalışanların stres seviyelerinin yükselmesinin, tükenmişlikle ve psikolojik dayanıklılığın azalmasıyla sonuçlanacağı belirtilmiştir (Luthans vd.,2008; Keleş, 2011; Çelik vd., 2014).

Bu bağlamda, çalışanların psikolojik sermayelerinin yanı sıra örgütsel atmosferden olumlu ya da olumsuz yönde etkilenebilecekleri göz önüne alınarak adil kararların ve uygulamaların olduğu bir örgütte çalışanların örgütsel adalet algılarının pozitif yönde olması ve psikolojik sermayenin performansı olumlu yönde etkileme derecesini yükseltmesi beklenmektedir. Diğer bir ifadeyle pozitif psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü oynaması beklenmektedir.

Bu durumu ifade eden hipotezler de aşağıda gösterilmektedir:

H2: Psikolojik sermayenin çalışanların performansı üzerindeki etkisinde çalışanın örgütsel adalet algısı moderatör/düzenleyici rol oynamaktadır.

H2a1: Özyeterliğin çalışanların performansı üzerindeki etkisinde çalışanın algıladığı dağıtım adaleti moderatör/düzenleyici rol oynamaktadır.

H2b1: Umudun çalışanların performansı üzerindeki etkisinde çalışanın algıladığı dağıtım adaleti moderatör/düzenleyici rol oynamaktadır.

H_{2c1}: Psikolojik dayanıklılığın çalışanların performansı üzerindeki etkisinde çalışanın algıladığı dağıtım adaleti moderatör/düzenleyici rol oynamaktadır.

H_{2a1}: İyimserliğin çalışanların performansı üzerindeki etkisinde çalışanın algıladığı dağıtım adaleti moderatör/düzenleyici rol oynamaktadır.

H_{2a2}: Özyeterliğin çalışanların performansı üzerindeki etkisinde çalışanın algıladığı etkileşim adaleti moderatör/düzenleyici rol oynamaktadır.

H_{2b2}: Umudun çalışanların performansı üzerindeki etkisinde çalışanın algıladığı etkileşim adaleti moderatör/düzenleyici rol oynamaktadır.

H_{2c2}: Psikolojik dayanıklılığın çalışanların performansı üzerindeki etkisinde çalışanın algıladığı etkileşim adaleti moderatör/düzenleyici rol oynamaktadır.

H_{2a2}: İyimserliğin çalışanların performansı üzerindeki etkisinde çalışanın algıladığı etkileşim adaleti moderatör/düzenleyici rol oynamaktadır.

H_{2a3}: Özyeterliğin çalışanların performansı üzerindeki etkisinde çalışanın algıladığı işlem adaleti moderatör/düzenleyici rol oynamaktadır.

H_{2b3}: Psikolojik dayanıklılığın çalışanların performansı üzerindeki etkisinde çalışanın algıladığı işlem adaleti moderatör/düzenleyici rol oynamaktadır.

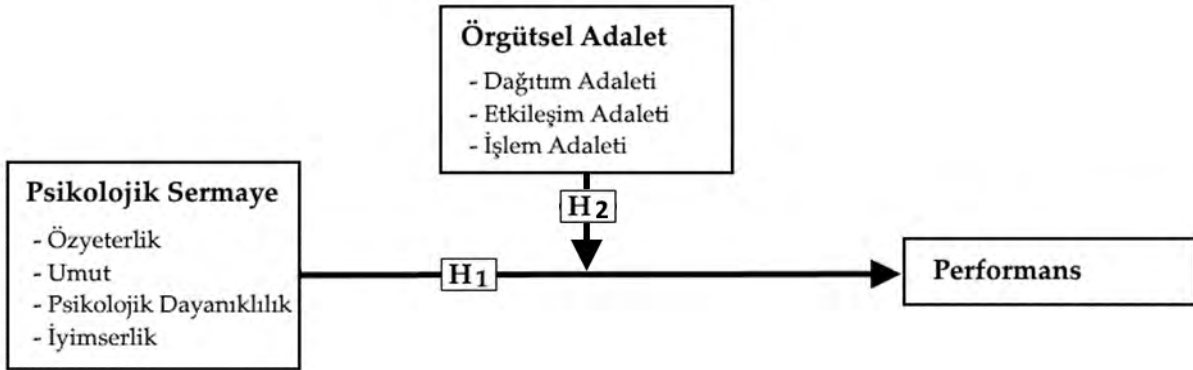
H_{2c3}: Umudun çalışanların performansı üzerindeki etkisinde çalışanın algıladığı işlem adaleti moderatör/düzenleyici rol oynamaktadır.

H_{2a3}: İyimserliğin çalışanların performansı üzerindeki etkisinde çalışanın algıladığı işlem adaleti moderatör/düzenleyici rol oynamaktadır.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma ile; sahip olunan psikolojik sermayenin çalışanın performansına etkisinde örgütsel adaletin moderatör/düzenleyici rolü tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla veriler, 15 Kasım – 15 Aralık 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Çalışmanın amacı doğrultusunda geliştirilmiş olan araştırma modeli de Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4.2. Evren ve Örneklem

Türkiye’de faaliyet göstermekte olan özel ve kamu kuruluşlarındaki çalışanlar araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu kesitsel alan araştırmasında kolayda örneklem yöntemi benimsenmiş olup 180 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Minimum örneklem büyüklüğü, vaka sayısının (N) istatistiksel tahminler gerektiren model parametrelerinin sayısına oranı (q) olarak düşünüldüğünde, tavsiye edilen örneklem büyüklüğü-parametre oranı (N:q) göre 20:1’dir (Kline, 2015). Bir başka yaklaşıma göre ise modelde ifade sayısı bakımından en büyük yapının ifade sayısının 10 katı veya modeldeki değişken sayısının 10 katı (hangisi büyükse) yöntemini tavsiye etmektedirler (Hair vd., 2011). Bununla beraber Hair ve arkadaşları (2013), söz konusu 10 katı veya 20 katı kuralının yeterli olmayacağını, ayrıca yol katsayısına ve anlamlılık düzeylerine de

bakmak gerektiğini belirtmektedirler. Bu durumda da yol katsayısının en az 0,20 ve anlamlılık düzeyinin de en az %5 olması istendiği durumlar için en düşük örneklem büyüklüğü 155 (Hair vd.,2021) olarak tespit edilmektedir. Araştırmamızın 180 olan örneklem büyüklüğü tüm bu kıstasları karşıladığından yeterli olduğu sonucuna varılmıştır.

4.3. Veri Toplama Aracı ve Veri Seti

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilmiş ve anket formları elektronik ortamda katılımcılara iletilmiştir. Anket içerisinde demografik soruların yanı sıra psikolojik sermaye ölçeği, performans ölçeği ve örgütsel adalet ölçeği yer almıştır. Çalışanların psikolojik sermayelerinin ölçülmesinde Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Akçay (2014) tarafından uyarlanan "psikolojik sermaye ölçeği" kullanılmıştır. "Psikolojik sermaye ölçeği"nin orijinali dört boyut ve yirmi dört ifadeden oluşmaktadır. Ölçekteki altı ifade umut, altı ifade iyimserlik, altı ifade özyeterlik ve altı ifade psikolojik dayanıklılık ile ilgilidir. Bağımlı değişken olan performans algısının ölçülmesinde kullanılan "performans ölçeği", Sigler ve Pearson'ın, Kirkman ve Rosen'dan aldıkları dört ifadeli bir ölçektir ve Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmış, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Moderatör değişken olan örgütsel adalet algısını ölçmek için kullanılan "örgütsel adalet ölçeği" ise Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş, Gürbüz ve Mert tarafından 2009 yılında Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek yirmi ifadeden oluşmaktadır. 1. -5. ifadeleri "dağıtım adaleti", 6. -11. ifadeleri "işlem adaleti", 12-20. ifadeleri "etkileşim adaleti"ne ilişkindir.

4.4. Verilerin Analizi

Toplam 180 katılımcı ile gerçekleştirilen bu çalışmada, verilerin Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modeli (PLS-SEM) ile yol analizleri gerçekleştirilmiş, ölçeklerin doğrulayıcı bileşik analizleri (Confirmatory Composite Analysis - CCA) ile geçerlilik ve güvenilirlikleri analiz edilmiş, açıklama düzeyi dikkate alınarak modelin kabul edilebilirliği değerlendirilmiş, sonuçlar yol katsayıları ve anlamlılık düzeyleri göz önünde bulundurularak yorumlanmıştır. Bu kapsamda iç tutarlılık güvenilirliği, birleşme ve ayrışma geçerlilikleri analiz edilmiştir. İç tutarlılık güvenilirliğinde Cronbach Alfa değerinin 0,60 veya üzeri (Lyberg vd. , 1997), birleşik güvenilirlik (CR) katsayılarının da 0,70 ve Ortalama Açıklanan Varyans (Average Variance. Extracted - AVE) değerinin karekökünden büyük olması şartları aranmıştır.

Birleşme geçerliliği kapsamında da AVE değerlerinin 0,50 veya üzeri olması, ayrıca her bir ifadeye ait faktör yükünün de 0,708 veya üzeri olması, faktör yükünün 0,40-0,708 olması halinde Cronbach Alfa, CR ve AVE değerlerinin eşik değerlerin üzerinde olması koşulları aranmıştır (Hair vd., 2014).

Ayrışma geçerliliğinin tespiti için Fornell-Larcker kriteri kullanılmıştır. Bu kritere göre, araştırmada yer alan yapıların açıklanan ortalama varyans (AVE) değerlerinin karekökü, araştırmada yer alan yapılar arasındaki korelasyonlardan yüksek olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981).

Değişkenler arasındaki olası çoklu doğrusallık ise VIF (Varyans Büyüme Faktörü) değerine bakılarak kontrol edilmiştir. Değerin 5'ten küçük olması (Rahman vd., 2016), çoklu doğrusallığın olmadığını bir göstergesi olarak kabul edilmiştir.

5. BULGULAR

Toplam 180 katılımcı gerçekleştirilen çalışmada, katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

		F	%
Yaş	24 Yaş ve Altı	14	7,8
	25-29 Arası	47	26,1
	30-35 Arası	52	28,9
	36 ve Üzeri	67	37,2
Cinsiyet	Erkek	80	44,4
	Kadın	100	60,6
Eğitim	İlk, Orta ve Lise	7	3,9
	Üniversite	83	46,1
	Lisansüstü	90	50,0
Gelir	4.000,00 TL’den az	15	8,3
	4.000,01 – 7. 999,99 TL	76	42,2
	8.000,00 – 11.999,99 TL	50	27,8
	12.000,00 TL ve üzeri	39	21,7

Örneklem büyüklüğü N=180

Katılımcılara ait demografik özellikler incelendiğinde; katılımcıların yoğunlukla 36 yaş ve üzerinde, kadın, lisans ve lisansüstü eğitime sahip ve 4.000,01 – 7. 999,99 TL arasında aylık gelire sahip oldukları görülmektedir.

Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine bakıldığında, birleşme geçerliliğinin sağlanamadığı görülmüş, bunun üzerine faktör yükü en düşük olan ifadeden başlanarak (“İyimserlik” yapısından IYM02, IYM05 ve IYM06 ifadeleri, “Psikolojik Dayanıklılık” yapısından PDY01 ifadesi), her seferinde sadece bir ifade çıkartılarak analizler tekrarlanmıştır. En son yapılan analizde, iç tutarlık güvenilirliği ve birleşme geçerliliği koşullarının sağlandığı görülmüştür.

Analizler sonucunda elde edilen faktör yükleri, Cronbach Alfa, CR ve AVE değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin CR ve AVE Değerleri ve Ölçek İfadelerinin Faktör Yükleri

Değişken	İfade	Faktör Yükü	Cronbach Alfa	CR	AVE
Dağıtım Adaleti	DGTM01	0,784	0,884	0,911	0,673
	DGTM02	0,741			
	DGTM03	0,870			
	DGTM04	0,820			
	DGTM05	0,880			
Etkileşim Adaleti	ETK01	0,892	0,969	0,972	0,793
	ETK02	0,884			
	ETK03	0,902			
	ETK04	0,893			
	ETK05	0,902			
	ETK06	0,889			
	ETK07	0,912			
	ETK08	0,898			
	ETK09	0,841			
İyimserlik	IYM01	0,734	0,690	0,829	0,618
	IYM03	0,806			
	IYM04	0,816			
Özyeterlik	OZY01	0,780	0,838	0,882	0,556
	OZY02	0,799			
	OZY03	0,803			

	OZY04	0,725			
	OZY05	0,681			
	OZY06	0,674			
Psikolojik Dayanıklılık	PDY02	0,778			
	PDY03	0,591	0,813	0,869	0,574
	PDY04	0,744			
	PDY05	0,857			
	PDY06	0,794			
Performans	PERF01	0,797			
	PERF02	0,833	0,841	0,893	0,676
	PERF03	0,811			
	PERF04	0,846			
İşlem Adaleti	PRS01	0,843			
	PRS02	0,897			
	PRS03	0,904	0,923	0,938	0,718
	PRS04	0,842			
	PRS05	0,880			
	PRS06	0,703			
Umut	UMT01	0,786			
	UMT02	0,753			
	UMT03	0,608			
	UMT04	0,761	0,851	0,890	0,576
	UMT05	0,851			
	UMT06	0,774			

Ayrışma geçerliliğinin tespiti için kullanılan Fornell-Larcker kriteri sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Ayrışma Geçerliliği Sonuçları (Fornell Larcker Kriteri)

	1	2	3	4	5	6	7	8
1- Dağıtım Adaleti	0,821							
2- Etkileşim Adaleti	0,682	0,891						
3- Performans	0,329	0,180	0,822					
4- İşlem Adaleti	0,676	0,851	0,133	0,847				
5- Psikolojik Dayanıklılık	0,296	0,213	0,611	0,158	0,758			
6- Umut	0,388	0,235	0,707	0,242	0,731	0,759		
7- Öz Yeterlik	0,307	0,175	0,676	0,153	0,633	0,753	0,745	
8- İyimserlik	0,401	0,367	0,362	0,367	0,552	0,427	0,383	0,786

Tablo 3'teki değerlerde koyu renkle verilmiş olanlar yapının AVE değerlerinin karekökü olup, bu değerler ışığında ayrışma geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir. VIF değeri, en yüksek oranda "umut" ve "performans" değişkenleri arasında görülmüş olup 3,289 olarak tespit edilmiştir. Tespit edilen bu değer 5'ten küçük olduğu için çoklu doğrusallık olmadığı sonucuna varılmıştır (Rahman vd., 2016).

Modelin açıklama düzeyi, araştırma modelinin değerlendirilmesinde dikkate alınmıştır. Araştırma modelinin "performans" değişkenini açıklama düzeyi (R^2) 0,568 olarak tespit edilmiştir ki bu değer 0,10'dan büyük olmasından ötürü modelin kabul edilebilir (Falk and Miller, 1992; Hair vd., 2019) olduğu sonucuna varılmıştır.

5.1. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırma modelinde, SmartPLS 3. 2. 9 istatistikî paket programı kullanılarak PLS-SEM yöntemi ile yol analizleri gerçekleştirilmiştir. Yol katsayılarının ve etkilerin anlamlılık düzeylerini değerlendirebilmek için bootstrapping (yeniden örnekleme) yöntemiyle örneklemden 5.000 alt örneklem alınarak yol analizleri gerçekleştirilmiş ve sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Araştırma Modelinin Yol Analiz Sonuçları

Yol	Hipotez	B
Öz Yeterlik -> Performans	H _{1a}	0,282**
Umut -> Performans	H _{1b}	0,346**
Psikolojik Dayanıklılık -> Performans	H _{1c}	0,097
İyimserlik -> Performans	H _{1d}	0,145
MD: Etkileşim Adaleti ETKİ: Öz Yeterlik -> Performans	H_{2a2}	0,310*
MD: Dağıtım Adaleti ETKİ: Psikolojik Dayanıklılık -> Performans	H _{2c1}	0,001
MD: Dağıtım Adaleti ETKİ: Umut -> Performans	H _{2b1}	0,102
MD: Dağıtım Adaleti ETKİ: Öz Yeterlik -> Performans	H _{2a1}	-0,185
MD: Dağıtım Adaleti ETKİ: İyimserlik -> Performans	H _{2d1}	-0,006
MD: Etkileşim Adaleti ETKİ: Psikolojik Dayanıklılık -> Performans	H _{2c2}	-0,241
MD: Etkileşim Adaleti ETKİ: Umut -> Performans	H _{2b2}	0,060
MD: Etkileşim Adaleti ETKİ: İyimserlik -> Performans	H _{2d2}	0,235
MD: İşlem Adaleti ETKİ: Umut -> Performans	H _{2c3}	-0,208
MD: İşlem Adaleti ETKİ: Psikolojik Dayanıklılık -> Performans	H _{2b3}	0,291
MD: İşlem Adaleti ETKİ: Öz Yeterlik -> Performans	H _{2a3}	-0,219
MD: İşlem Adaleti ETKİ: İyimserlik -> Performans	H _{2d3}	-0,110

β : Yol Katsayısı; * $p<0,05$; ** $p<0,01$

Tablo 4'te raporlanmış sonuçlar ışığında öz yeterliliğin (H_{1a}; $\beta=0,282$; $p<0,01$) ve umudun (H_{1b}; $\beta=-0,346$; $p<0,01$) performans üzerinde etkisi tespit edilmiş, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın ise istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. Örgütsel adalet değişkeninin ise sadece etkileşim adaleti boyutunun, öz yeterliliğin performans üzerindeki etkisinde olumlu yönde bir moderatör rolü olduğu (H_{2a2}; $\beta=0,310$; $p<0,05$) sonucu ortaya çıkmıştır.

Analiz sonuçlarına göre yalnızca "Öz yeterlik, çalışanların performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler." ifadesini içeren H_{1a} ve "Umut, çalışanların performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler." ifadesini içeren H_{1b} hipotezleri desteklenmiştir. Diğer bir ifadeyle öz yeterliliğin ve umudun performans üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir. İyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın performans üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi tespit edilemediği için H_{1c} ve H_{1d} hipotezlerinin desteklenmediği görülmüştür. Bu durumda birinci ana hipotez olan ve "Pozitif psikolojik sermaye çalışanların performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler." ifadesini içeren H1 hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilir.

Ayrıca "Psikolojik sermayenin, çalışanların performansı üzerindeki etkisinde örgütsel adalet algısı moderatör rol oynamaktadır." ifadesini içeren (H2) ikinci ana hipotezinin ise yalnızca "Özyeterliliğin çalışanların performansı üzerindeki etkisinde etkileşim adalet algısı moderatör rol oynamaktadır." ifadesini içeren H_{2a2} alt hipotezinin desteklendiği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, örgütsel adalet algısının sadece etkileşim adaleti alt boyutunun, psikolojik sermayenin yalnızca öz yeterlik boyutunun performans üzerindeki etkisinde olumlu yönde bir moderatör rolü olduğu tespit edilmiştir. Yani çalışanların, verilen bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirebileceklerine dair kendi yetenek ve bilgilerine olan inançları, performanslarını yükseltmelerini sağlarken, yöneticilerinin çalışanlara gösterdikleri tutum ve davranışların da çok önemli olduğu bir kez daha ortaya çıkmıştır.

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

İşletmeler, küreselleşme süreci ile birlikte artan rekabet koşullarıyla mücadele ederken 2019 senesinin Aralık ayında görülen ve kısa sürede küresel salgına dönüşen COVID-19'un iş yaşamı üzerindeki olumsuz etkileriyle de mücadele etmek zorunda kalmışlardır. COVID-19 sürecinde çalışma koşulları ağırlaşmış, bulaş riski nedeniyle hasta olan çalışanların karantinaya girmeleri ve işletmelerin yaşadıkları ekonomik kriz sebebiyle küçülmeye gitmelerinden ötürü personel çıkarmaları gibi nedenler, diğer çalışanların iş yükünü arttırmış ve

artan iş yüküne rağmen ekonomik durgunluk nedeniyle ücretler azalmıştır. Ortaya çıkan bu koşullar, çalışanların kaygı, korku, stres, depresyon, sıkışmışlık hissi ve aynı zamanda işini kaybetme kaygısı gibi sorunlar yaşamasına neden olmuştur.

Diğer taraftan tüm bu olumsuzluklar, çalışanların performanslarını daha da önemli hale getirmiştir. Bu bağlamda, araştırma tasarlanmış, performansı etkileyebilecek unsurlardan psikolojik sermayenin çalışan performansı üzerindeki etkisi ve bu etkide örgütsel adalet algısının moderatör rolü incelenmiştir. Bireysel kaynaklar içerisinde yer alan ve umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlik alt boyutları olan psikolojik sermayenin, pandeminin neden olduğu bu olumsuz koşullarla baş edebilme gücünü arttırabileceği dolayısıyla da performansı olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmüş ve bu etkinin de örgütsel bir kaynak olan çalışanın örgütsel adalet algısından etkilenip etkilenmeyeceği incelenmek istenmiştir.

Araştırma, Türkiye'deki kamu ve özel sektör kuruluşlarında çalışan 180 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiş; veri toplamada psikolojik sermaye, performans algısı ve örgütsel adalet algısına ilişkin ölçeklerin yer aldığı anket yöntemi kullanılmış ve elde edilen veriler PLS-SEM yöntemiyle, SmartPLS 3. 2. 9 istatistikî paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Analiz bulguları değerlendirildiğinde; umut ve öz yeterliğin, çalışanların performanslarını arttırdığı ancak iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın performans üzerinde istatistikî düzeyde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Nitekim Stajkovic ve Luthans (1998) ile Abbas ve arkadaşları (2014) yaptıkları çalışmalarda psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının performans üzerinde aynı etkiye sahip olmadığını, iş yaşamı için en çok belirleyici olan alt boyutların umut ve öz yeterlik olduğunu tespit etmişlerdir. Özellikle umut ve öz yeterlik boyutları olmak üzere psikolojik sermaye sayesinde çalışanlar kendilerine daha çok güvenmekte ve pozitif düşündükleri için yüksek performans ve yüksek iş doyumuna ulaşmaktadırlar. Diğer bazı çalışmalarda ise bu çalışmanın aksine, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının da performansı etkilediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık ile performans ve örgütsel bağlılık arasında da pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir (Luthans vd., 2005; Youssef ve Luthans, 2007; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013). Çavmak ve Acar'ın (2020) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmaya göre de; psikolojik sermayenin alt boyutlarından biri olan psikolojik dayanıklılık, performansı en yüksek düzeyde etkileyen bir boyut olmakla birlikte psikolojik sermayenin tüm alt boyutları ile bireylerin performansları arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Polatçı'nın (2014) araştırmasında ise psikolojik sermayenin alt boyutları arasında sadece psikolojik dayanıklılığın (görev ve bağlamsal) performansı olumlu yönde etkilediği, umudun ise sadece görev performansını ve toplam performansı olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir.

Literatürde, psikolojik sermayenin, iş yaşamında destekleyici bir örgüt iklimi ve olumlu örgütsel adalet algısı sayesinde yükselebileceği ve performansı olumlu yönde etkileyeceği (Luthans vd., 2008; Keleş, 2011; Çelik vd., 2014) tespit edilmiştir. Mevcut çalışmada ise, psikolojik sermayenin doğrudan örgütsel adalet algısı ya da destekleyici örgüt ikliminden etkilenmesine değil performansı etkileme düzeyinin bu çevresel faktörlerden nasıl ve ne düzeyde etkilendiği incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda özyeterliğin çalışanların performansına olan etkisinde çalışanın algıladığı etkileşim adaletinin moderatör rol oynadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle çalışanların, verilen bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirebileceklerine dair kendi yetenek ve bilgilerine olan inancın performanslarını yükseltmelerini sağlarken, yöneticilerinin çalışanlara gösterdikleri tutum ve davranışların da çok önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Günümüzde teknolojinin artması ile birlikte farklı çalışma türlerinin gündeme gelmesi ve insanların fiziksel olarak birbirinden uzaklaşması dolayısıyla iletişimin azalacağı ve önemini kaybedebileceği gibi fikirler oluşsa da insanların sosyal gereksinimleri nedeniyle yöneticileri ile kurulan ilişkilerinin hala önemini koruduğu ve bu durumdan etkilendikleri tespit edilmiştir. Bu durumda, çalışanların başarılı olup yüksek performans göstermeleri için sadece kendisine güvenmelerinin yeterli olmadığı, yöneticilerin çalışanlara karşı tutum ve davranışlarının adil olması gerektiği ortaya çıkmıştır. İş yaşamı için daha genel bir değerlendirme yapıldığında ise; işe alımlarda nitelik konusunda hassasiyet göstermenin örgüt politikalarıyla anlam kazanacağı ve ancak bu şekilde olumlu örgütsel sonuçlar doğurabileceği ortaya çıkmıştır. Nitekim yönetici-çalışan ilişkisinde adalet algısının olumlu yönde olması performansı artırmanın yanı sıra yöneticiye olan güveni de arttıracak, yapılan işlerde yönetici/örgüt desteği hissedilecek ve işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkileyecektir.

Bundan sonra yapılacak akademik çalışmalarda bu araştırma sonucundan yola çıkılarak, özyeterliği yüksek olacağı varsayılan ve çoğunluğunu aşırı nitelikli çalışanların oluşturduğu sektörler seçilip sonuçları mevcut çalışmayla kıyaslanabilir. Moderatör değişken olarak örgütsel adalet gibi olumlu bir örgütsel değişken yerine olumsuz örgütsel değişkenlerle çalışılıp psikolojik sermayenin bu olumsuz ortam eşliğini geçip yine de performansı olumlu yönde etkileyip etkileyemeyeceği test edilebilir.

Çalışmanın Kısıtları

Bu çalışma kesitsel bir alan araştırması olup çalışanların o anlık algılarını ölçtüğü için genelleştirilmesinde kısıtlar taşıyabilir. Verilerin çalışma saatleri dâhilinde ve gözetimsiz bir şekilde toplaması bir diğer kısıt olarak görülebilir.

KAYNAKÇA

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W. ve Bouckenooghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813–1830.
- Abbas, M. ve Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(2), 128–138.
- Akçay, V. H. (2014). Psikolojik sermaye ölçeği uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 49(2), 72-84.
- Avey, J., Reichard, R., Luthans, F. ve Mhatre, K. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127–152.
- Bitmiş, M. G. (2014). *Öncülleri ve sonuçları ile psikolojik sermaye: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bloomberg Businessweek (2021). From the great resignation to lying flat, workers are opting out. <https://www.bloomberg.com/news/features/2021-12-07/why-people-are-quitting-jobs-and-protesting-work-life-from-the-u-s-to-china> (Erişim tarihi: 20 Ağustos 2022).
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194-213.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J. ve Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is Organizational Justice? A Historical Overview. Greenberg, J. ve Colquitt, J. A. (Eds.) *Handbook of Organizational Justice*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 3-56.
- Çapuk, S. ve Güngör, H. (2016). Örgütlerde Sinizmi Etkileyen Faktörler. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal (S1)*, 652-659.
- Çavmak, D. ve Acar, F. (2020). Pozitif psikolojik sermaye ile performans algısı arasındaki ilişki: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 203-212.
- Çelik, M., Turunç, Ö. ve Bilgin, N. (2014) Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisi: Çalışanların iyilik halinin düzenleyici rolü, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 559-585.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Davidson, P. (2022, 4 Ocak). Great Resignation: The Number of People Quitting Jobs hit an all-time high in November as Openings Stayed near Record. USA Today. <https://www.usatoday.com/story/money/2022/01/04/great-resignation-number-people-quitting-jobs-hit-record/9083256002/> adresinden erişildi.
- Demirkaya, H., Aslan, M., Güngör, H., Durmaz, V., ve Rodoplu Şahin, D. (2022). COVID-19 and quitting jobs. *Frontiers in Psychology*, 13, 916222.

- Erkuş, A. ve Afacan Fındıklı, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Falk, R. F. ve Miller, N. B. (1992). *A Primer for Soft Modeling*. Akron, University of Akron Press.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.
- Garcia,R.,Paraiso,L.O.,Sy-Luna,G. ve Laraño,L. (2021). Impact of COVID19 pandemic on work-related stress among university faculty: alongitudinal study. *International Journal of Recent Advances in Multidisciplinary Research*, 8(4), 6725-6728.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Fraizer, M. L. ve Snow, D. B. (2009). Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, (15)4, 353-367.
- Gürbüz, S. ve Mert, İ. S. (2009). Örgütsel adalet ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik uygulaması: Kamuda görgül bir çalışma. *Amme İdaresi Dergisi*, 42(3), 117-139.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., ve Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., ve Sarstedt, M. (2013). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long Range Planning*, 46(1-2), 1-12.
- Hair, J. F., Tomas, G., Hult, M., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Square Structural Equations Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles, Sage.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. ve Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P. ve Ray, S. (2021). An Introduction to Structural Equation Modeling. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. Classroom Companion: Business*. Springer, Cham, 1-29
- Harms, P. D. ve Luthans, F. (2012). Implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 589-594.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 49-64.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Kim, S. K. ve Jeong, Y. (2021). Developing the healthy and competitive organization in the sports environment: Focused on the relationships between organizational justice, empowerment and job performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 9142, 1-15.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, The Guilford Press.
- Korkmazer, F., Ekingen, E. ve Yıldız, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 271-281.
- 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(2), 249-271.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., ve Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F. ve Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Management Department Faculty Publications*, 165, 1-43.
- Lyberg, L., Biemer, P., Collins, M., De Leeuw, E., Dippo, C., Schwarz, N. ve Trewin, D. (1997). *Survey measurement and process quality*. New York, Wiley.

- Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *The Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14 (1). 115-124.
- Rahman, O, Wong, K. K. ve Yu, H. (2016). The effects of mall personality and fashion orientation on shopping value and mall patronage intension. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 28, 155-164.
- Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F. ve Cunha, M. P. (2010) Psychological capital and performance of Portuguese civil servants: exploring neutralizers in the context of an appraisal system, *The International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531-1552.
- Roch, S. G. ve Shanock, L. R. (2006). Organizational justice in an exchange framework: Clarifying organizational justice distinctions. *Journal of Management*, 32 (2), 299-322.
- Rodoplu Şahin, D., Aslan, M., Demirkaya, H., ve Ateşoğlu, H. (2022). The effect of COVID-19 on employees' mental health. *Scientific Reports*, 12, 15067.
- Saraswati, K. D. H. (2019). Work engagement: The impact of psychological capital and organizational justice and its influence on turnover intention. *Journal of Management and Marketing Review*. 4 (1) 86 – 91.
- Sarfraz, M., Ji, X., Asghar, M., Ivascu, L. ve Ozturk, I. (2022). Signifying the Relationship between Fear of COVID-19, Psychological Concerns, Financial Concerns and Healthcare Employees Job Performance: A Mediated Model. *International Journal of Environmental Research Public Health*, 19, 2657, 2-24.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A metaanalysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B. ve Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 4–13.
- Tunçer, P (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, 88, 87-108.
- Viswesvaran, C. ve Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-225.
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33, 774-800.
- Zastrow, C. H., Kirst-Ashman, K. K. ve Hessenauer, S. L. (2019). Understanding human behavior and the social environment, *CENGAGE*, 11, USA.