

Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: Öz-Şefkatin Aracı Rolü¹

Osman YALAP²

Elif BAYGIN³

Özet

Bu çalışmanın amacı T.C. Adalet Bakanlığı'na bağlı adliyelerdeki çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına olan etkisinde öz-şefkatin aracı bir rolünün olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırmanın amacı doğrultusunda Tokat ili ve ilçe merkezlerinde faaliyet gösteren toplam 189 kamu çalışanından anket tekniği ile veri toplanmıştır. Betimleyici araştırma deseni ile elde edilen veriler, çalışmanın amacı doğrultusunda oluşturulan yapısal modeli test etmek için dört aşamalı aracılık analizine tabi tutulmuştur. Araştırma değişkenleri arasında ilişkisel sonuçların anlamlı olmasına bağlı olarak çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına olan etkisinde öz-şefkatin "kısmi aracı rolü" olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık, Öz-şefkat, Adliye Çalışanları

Interaction of Psychological Capital and Organizational Commitment: The Role of The Mediator of Self-Compassion

Abstract

This study's aim is to put forth whether self-compassion has a mediating role in the effect of psychological capital levels on organizational commitment of employees working at courthouses. The data were obtained via survey forms from total 189 public employees working in Tokat city center and district centers. The data obtained with descriptive research design were subjected to four step mediation analysis in order to test the structural model formed for the purpose of the study. It was concluded that self-compassion had a "partial mediating role" in the effect of psychological capital levels on organizational commitment due to significant relational results among the study variables.

Key Words: Psychological Capital, Organizational Commitment, Self-Compassion, Courthouse Employee

¹ Bu makale, 7. Örgütsel Davranış Kongresi'nde (2019) sunulan bildirinin gözden geçirilmiş ve genişletilmiş versiyonudur.

² Dr., yalap.osman@gmail.com, orcid.org/0000-0003-1058-2457

³ Psikolog, Yüksek Lisans Öğrencisi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme ABD, elif008@windowslive.com, orcid.org/0000-0001-8037-5811

Giriş

Psikolojik sermaye, geleneksel sermaye türlerinin birlikte faaliyet göstermesine ve örgüt içindeki insan kaynağı potansiyelinin açığa çıkarılmasına olanak sunan (Akdoğan & Polatçı, 2013: 274); örgütsel ve bireysel pek çok değişken üzerindeki pozitif etkileri (Avey vd., 2011: 127) yapılan araştırmalarla kanıtlanmış bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sermaye türünün temelleri ise pozitif psikoloji (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000: 5) akımının örgüt içindeki yansıması olan pozitif örgütsel davranış (Luthans, 2002: 59) yaklaşımına dayanmaktadır. Öz-şefkat de pozitif psikoloji akımının bir uzantısı olarak geliştirilmiş ve bireylerin psikolojik sağlıkları, olumlu kişilik özellikleri (Neff vd., 2007: 908), iş tatminleri (Abacı ve Arda, 2013: 2241) ile pozitif; tükenmişlik düzeyleri (Beaumont vd., 2016: 239) ile negatif ilişkide olan bir kavram olarak ifade edilmektedir. İlgili sonuçlar yazında yeni yeni araştırma konusu yapılan öz-şefkatin, tıpkı psikolojik sermaye gibi bireysel ve örgütsel sonuçları pozitif yönde etkileyebilecek çalışmaya değer bir değişken olduğunu düşündürmektedir.

Bu araştırmada psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde öz-şefkatin aracılık rolünün olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan yazın taramasında psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasındaki etkileşimi konu alan çalışmalara rastlanmıştır (Çoban, 2013; Rego vd., 2016). Ancak, öz-şefkat gibi bilişsel ve davranışsal anlamda olumlu sonuçları gün geçtikçe artan bir kavramının çok sınırlı sayıda örgütsel değişkenle birlikte çalışıldığı görülmüştür. Bu anlamda mevcut çalışmada öz-şefkat kavramının varlığı, araştırmayı özgün kılmaktadır.

Yazın incelemesinde söz konusu üç değişkeni birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmaması, yazındaki boşluğu doldurabilmek adına çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı kapsamında, psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde öz-şefkatin aracılık rolünün olduğuna ilişkin elde edilen sonuçlar, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki etkileşimin aslında nasıl meydana geldiğinin daha iyi anlaşılmasına (Gürbüz & Şahin, 2018: 79) da olanak sağlamaktadır. Bununla birlikte psikolojik sermayesi, öz-şefkat düzeyi ve örgütsel bağlılığı yüksek bir çalışanın örgütüne katabileceği muhtemel kazanımlar, araştırmanın örgütlere insan kaynakları uygulamalarının içeriğini belirleme ve geliştirme anlamında da fikir verebileceğini düşündürmektedir. Bu bağlamda araştırma sonuçlarının yazına ve uygulayıcılara katkı sağlaması hedeflenmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye kavramı teorik alt yapısını, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından almaktadır (Larson & Luthans, 2006: 82). Bunlardan pozitif psikoloji akımı, insanların güçlü ve geliştirilebilir özelliklerine odaklanan Seligman (1998)'nın çalışmaları sonucunda ortaya çıkmıştır (Luthans vd., 2007a: 9). Pozitif psikoloji bireysel seviyede cesaret, estetik duyarlılık, sebat, sevgi, affetme, ileri görüşlülük, bilgelik; grup seviyesinde ise sorumluluk, özgecilik, alçakgönüllülük, hoşgörü, iş ahlakı gibi olumlu özellikler üzerine yoğunlaşmaktadır (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000: 5).

Pozitif psikoloji akımının olumlu özelliklerinin örgüt içindeki yansıması ise “*pozitif örgütsel davranış*” kavramını doğurmuştur. Pozitif örgütsel davranış, “*günümüz iş ortamlarında performansı yükseltebilmek için ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen psikolojik kapasiteler üzerindeki çalışma ve uygulamalar*” şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans, 2002: 59). Bu bağlamda pozitif örgütsel davranış, örgüt düzeyinde insan kaynağından daha etkin yararlanmak ve çalışanların üstün performans sergilemelerini kolaylaştırmak adına kilit bir faktör olarak göze çarpmaktadır (Polatçı, 2011: 22).

Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı doğrultusunda ortaya atılan psikolojik sermaye kavramı en basit şekilde bireylerin pozitif psikolojik gelişim hali olarak ifade edilmektedir (Luthans vd., 2007a: 3). Psikolojik sermaye “*kim olduğumuz ve psikolojik kapasitemizle ne olabileceğimiz*” üzerine odaklandığı için, “*sahip olduklarımızı*” kapsayan ekonomik sermayeden, “*bildiklerimizi*” kapsayan beşeri sermayeden ve “*tanındıklarımızı*” kapsayan sosyal sermayeden farklı konumda bulunmaktadır (Luthans vd., 2004: 46). Bu anlamda diğer sermaye türleriyle karşılaştırıldığında, psikolojik sermayeyi hem değişime hem de gelişime yönelik bir kavram olarak değerlendirmek gerekmektedir.

Tıpkı geleneksel ekonomik sermaye (finans ve maddi varlıklar), beşeri sermaye (deneyim, bilgi, fikir, beceri, eğitim) ve sosyal sermayede (sosyal ağlar, arkadaşlar, ilişkiler) olduğu gibi psikolojik sermayeyi de oluşturan çok faktörlü yapılar bulunmaktadır. Söz konusu faktörleri belirlemeye yönelik yazında çeşitli çalışmalar yer almaktadır. Yapılan çalışmalar, psikolojik sermayenin kriterlerini en iyi şekilde karşılayan boyutların “öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık” olduğuna işaret etmektedir (Luthans & Youssef, 2004: 158). Ancak ilerleyen zamanlarda mutluluk, şefkat, duygusal zeka gibi kavramların

da psikolojik sermayenin kapsamını karşılayabilecek bileşenler olabilecekleri öngörülmektedir (Luthans & Youssef, 2004: 160; Luthans vd., 2007a: 175).

Psikolojik sermayenin ilk boyutu olan **öz-yeterlilik**, Albert Bandura (1997)'nın kapsamlı araştırmaları sonucu, bir kişinin belirli bir eylem planını yürütebilmesi için gerekli olan motivasyonu, bilişsel kaynakları ve faaliyet aşamalarını harekete geçirebilme yeteneğine güvenmesi şeklinde ifade edilmektedir (Luthans & Youssef, 2004: 158). Bir diğer boyut olan **umutu** ise, hedefe yönelik karşılıklı etkileşim içinde türetilmiş enerji ve yola dayanan pozitif bir motivasyon hali olarak tanımlamak mümkündür (Snyder vd., 1991: 287). Bu bağlamda enerji ve yol, umudun tanımlayıcı bileşenleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Yüksek umut düzeyine sahip olan insanların, hedeflerine ulaşmak adına çok sayıda yol oluşturabildikleri ve görevlerini başarıya ulaştırma konusunda yüksek motivasyona sahip oldukları görülmektedir (Avey vd., 2008: 53).

Psikolojik sermayenin bir diğer alt boyutu ise şimdi ve gelecekte başarılı olunacağına ilişkin sahip olunan olumlu tutumu (Luthans vd., 2007a: 3) ifade eden **iyimserlik** tir. Örgüt içinde iyimserliği yüksek olan çalışanlar, örgütsel bir değişim yaşandığında karakteristik olarak başarı beklemektedir. Yapılan çalışmalar yüksek iyimserliğe sahip çalışanların, başarılarını içsel ve yaygın nedenlere; başarısızlıklarını ise dışsal ve özel nedenlere yüklemeye eğilimli olduklarını göstermektedir (Avey vd., 2008: 54). Psikolojik sermayenin son boyutu olan **dayanıklılık** ise sıkıntı, belirsizlik, başarısızlık gibi olumsuz yaşam deneyimlerinin yanında olumlu birtakım yaşam deneyimlerine karşı da sergilenen direnç kapasitesi olarak ifade edilmektedir.

Örgütsel davranış alanının yapılan güncel çalışmalar, dayanıklı çalışanların zorluklar karşısında güçlendiklerini, zorlukların ardından eskisinden daha iyi performans sergileyip yaşamlarını daha anlamlı ve değerli bulduklarını göstermektedir. Bu nedenle dayanıklılık, bireyin çevresel ve bireysel anlamdaki koruma mekanizmalarının varlıklarını iyileştirerek; bireyi ortaya çıkması muhtemel risklere karşı korumaktadır (Luthans & Youssef, 2004: 160). Bu anlamda dayanıklılık, bireylerin olumsuz ve olumlu yaşantılarına karşı adeta bir aşı görevi üstlenmektedir.

1.2. Öz-Şefkat

Temellerini Budist felsefeden alan öz-şefkat, bireylerin olumsuz yaşam deneyimleri karşısında sağlıklı bir yaklaşım oluşturabilmeleri amacıyla ortaya atılan öz-yeterlilik

(Bandura, 1990), öz-saygı (Seligman, 1995), gerçek benlik saygısı (Deci & Ryan, 1995) gibi kavramlara alternatif olarak geliştirilmiştir (Neff, 2003a: 86).

Öz-şefkat olgusunu tanımlayabilmek için öncelikli olarak “şefkat” kavramının içeriğine değinmek gerekmektedir (Neff, 2003b: 224). Şefkat, bir başkasının çektiği acının algılanmasından itibaren ona karşı özen, hassasiyet gösterme; onu anlama ve destekleme yönündeki duygu, düşünce ve davranışları içermektedir (Sprecher & Fehr, 2005: 630). Diğer bireyler için yöneltilen bu şefkat duygusu, aynı zamanda insanların olumsuz yaşam deneyimlerinin yanılabilirlik kapsamında değerlendirilmesi gerektiği anlayışını doğurmaktadır. Söz konusu anlayış, insanların sertçe eleştirilmelerinin de önüne geçmektedir. İşte öz-şefkat, kişinin kendi acılarına karşı, başkaları için sergilediği bu şefkatli yaklaşımlara benzer bir yaklaşım geliştirmesini gerektirmektedir (Neff, 2008: 95).

Öz-şefkat, bireyin kendi acısının farkında olmasına, acısından kaçmamasına, acısını hafifletme ve kendini şefkatle iyileştirme arzusuna yönelik bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Neff, 2003a: 87). Buradan hareketle öz-şefkatin, olumsuz deneyimler içinde dahi bireyde olumlu hisler uyandırabilecek potansiyele sahip bir özellik olduğu ifade edilmektedir (Leary vd., 2007: 887).

Öz-şefkatin, kendi içlerinde pozitif ve negatif kutba sahip “özeleştiriyeye karşı öz-sevecenlik, yalıtılmışlığa karşı ortak paylaşımların bilincinde olma, aşırı özdeşleşmeye karşı farkındalık” olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır (Barnard & Curry, 2011: 289). İlk alt boyut olan *öz-eleştiriyeye karşı öz-sevecenlik*, kişinin yetersizlik ya da başarısızlık yaşadığında kendisine karşı sert ve eleştirel olması yerine sıcak, anlayışlı ve kibar olması olarak tanımlanmaktadır (Neff vd., 2007: 140). *Yalıtılmışlığa karşı ortak paylaşımların bilincinde olma* boyutu ise olumsuz yaşam deneyimlerinin kişisel ve benzersiz olduğunu düşünmek yerine, kusurların ortak insanlık deneyiminin bir parçası olduğunu kabul etmeyi içermektedir. Bu bakış açısı, bireyin “zor zamanlar yaşayan tek kişi benim” şeklinde bir değerlendirme yapmasının önüne geçmektedir (Allen & Leary, 2010: 108; Germer & Neff, 2013: 857).

Öz-şefkatin *aşırı özdeşleşmeye karşı farkındalık* alt boyutunda bireylerin yaşam deneyimlerinin olumsuz taraflarıyla aşırı bir özdeşim kurmadan, yaşananları şu anki denge ve netlik mantığı çerçevesinde değerlendirmeleri ve bu sayede yaşananlara yönelik farkındalık geliştirmeleri öğretilmektedir (Neff, 2016: 265). Bu bağlamda öz-şefkat, bireyleri yaşadıkları olumsuz deneyimler sonucunda ortaya çıkması muhtemel tutum ve

davranışlardan sistemli bir şekilde koruyabilmek, bireylerin iyi oluşlarına katkı sunabilmek ve bu sayede gerek bireysel gerekse örgütsel anlamda istenilen çıktılar elde etmek adına pozitif bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmektedir.

1.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı Allen & Meyer (1996: 252) tarafından, çalışan ile örgüt arasında olan ve çalışanın bağlı olduğu örgütten gönüllü şekilde ayrılma olasılığını düşüren psikolojik bağ şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılığın kapsamı; Becker (1960), Kanter (1968), Buchanan (1974), Mowday ve diğerleri (1979), Wiener (1982), Allen & Meyer (1990) gibi pek çok araştırmacının katkılarıyla farklı şekillerde ele alınıp yorumlanmıştır. Örgütsel bağlılığa bakış açıları içerisinde Allen & Meyer (1990: 1)'in oluşturduğu bağlanma modeli, kendisinden önceki yaklaşımları birleştirici bir özelliğe sahiptir.

Örgütlerinden ayrılma ihtimalleri düşük olan çalışanların, örgütlerine bağlılıkları yüksek çalışanlar olduklarını belirten Allen & Meyer'e (1990: 1) göre örgütsel bağlılık, "*duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı*" olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Duygusal bağlılıkta çalışanın örgütünde varlığını sürdürme nedeni, örgütüne olan güçlü duygusal bağlıdır. Normatif bağlılıkta ise çalışan örgütüne karşı duyduğu sorumluluk sonucu, örgütünde varlığını sürdürmeyi ahlaki bir gereklilik olarak değerlendirmektedir. Son olarak devam bağlılığında çalışanın örgütten ayrılmasının önüne geçen birtakım faktörlerin (yatırımlar, alternatiflerin eksikliği vb.) bulunması sonucu örgütteki varlığını sürdürmesi ifade edilmektedir (Allen & Meyer, 1996: 253). Başka bir ifadeyle bağlılığın bu boyutunda, çalışanın örgütten ayrılmasının önüne geçen faktörlerin oluşturabileceği zarara yönelik hissettiği tehdit algısı yatmaktadır (Meyer & Allen, 1984: 373).

Örgütsel bağlılığın birbirinden kavram olarak farklılaşan söz konusu üç alt boyutu (Allen & Meyer, 1996: 253), çalışanların örgüt içerisinde gerçekleşen davranışlarına farklı şekillerde yansımaktadır. Bu bağlamda Meyer & Allen (1991), duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların düzenli işe katılım sağlamak, görevlerini yerine getirirken yeteneklerini de en iyi şekilde kullanabilmek veya yardımcı olmak konularında çok az ekstra davranış sergileyebileceklerini savunmaktadır. Normatif bağlılığı yüksek olanların ise, yalnızca yapılacak işi görevlerinin bir parçası olarak gördüklerinde ya da aldıkları destekler için bir karşılık olarak değerlendirdiklerinde fazladan çaba sarfedebilecekleri belirtilmektedir. Aynı

bakış açısıyla devam bağlılığı yüksek olan çalışanların da istihdamlarını sürdürebilmek için örgüt içinde yapmaları gerekenden daha fazla faaliyette bulunabilecekleri ifade edilmektedir (Herscovitch & Meyer, 2002: 475).

2. Değişkenler Arası İlişkiler

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle çalışmaya konu alan değişkenlerle ilgili detaylı yazın incelemesi yapılmış, ardından bulgular ışığında hipotezler geliştirilmiştir.

2.1. Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Yazında psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisinin olduğuna yönelik çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Çoban, 2013; Peng vd., 2013; Kim vd., 2015; Rego vd., 2016). Söz konusu çalışmalar psikolojik sermayeyi, örgütsel bağlılığın bir yordayıcısı olarak değerlendirmektedir. Elde edilen sonuçlar kapsamında araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibidir:

H₁: Psikolojik sermaye örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

2.2. Psikolojik Sermaye ile Öz-şefkat İlişkisi

Yazında Sabaityte & Dirzyte (2016) tarafından yapılan çalışmaya göre, öz-şefkatin tüm alt boyutları ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönde ilişkiler bulunmaktadır. Benzer şekilde Neff ve diğerleri (2007)'nin öz-şefkati kişilik özellikleri ve psikolojik sermaye ile birlikte inceledikleri çalışmalarında, öz-şefkatin iyimserlikle pozitif yönde ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, Avey ve diğerleri (2011)'nin çalışmasında psikolojik sermayenin çeşitli bireysel ve örgütsel değişkenler üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ışığında araştırmanın ikinci hipotezi şu şekilde kurulmuştur:

H₂: Psikolojik sermaye öz-şefkati pozitif yönde etkilemektedir.

2.3. Öz-şefkat ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

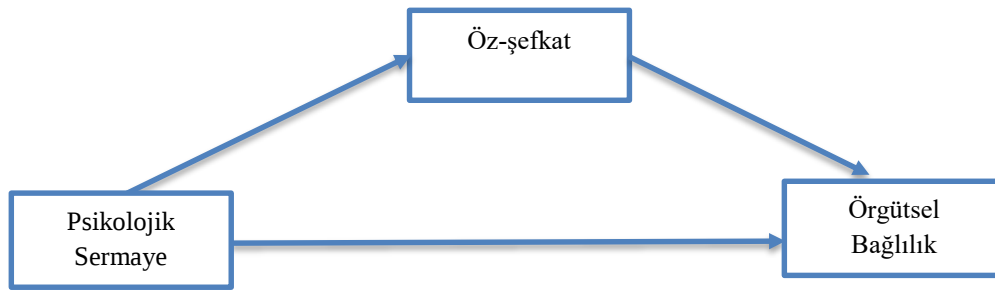
Yazın taramasında öz-şefkat ve örgütsel bağlılığı bir arada ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak öz-şefkat kavramının bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmesi (Raes vd., 2011: 250) ve yazında kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılığı bir arada ele alan çalışmaların (Choi ve diğerleri, 2015) bulunması nedeni ile araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

H₃: Öz-şefkat örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

Yazın taraması ile değişkenlerle ilgili daha önceki çalışmalardan elde edilen bulgular ışığında yukarıdaki hipotezler oluşturulmuş ve söz konusu bu bulgulara dayanarak araştırmanın temel amacı doğrultusunda Baron & Kenny (1986: 1176)'nin metodolojisine uygun olan dördüncü ve son hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

H₄: *Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde öz-şefkat aracılık rolü vardır.*

Bu hipotezler doğrultusunda araştırmanın modeli aşağıdaki gibidir:



Şekil 1. Araştırmanın Tahmini Modeli

3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezleri test etmek için araştırma metodu uygulanmıştır. Buna göre araştırma tipi betimleyici iken araştırmada izlenecek teknik tımdengelim olarak belirlenmiştir. Öte yandan değişkenler arası izlenen tarama modeli ilişkisel olurken, araştırma örneklem nüfusunu adliye çalışanları oluşturmaktadır.

Ayrıca kolayda örnekleme yönteminin belirlendiği araştırmada örneklem büyüklüğü 189'dur. Araştırmada kullanılan bütün ölçekler 5'li Likert tipinde olup katılımcıların demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, eğitim gibi) belirlemeye yönelik açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Son olarak araştırma verilerinin çözümlenmesinde SPSS ve LISREL istatistiksel analiz programlarından faydalanılmıştır.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Tokat merkez ilçesi, Zile ilçesi ve Turhal ilçesi T.C. Adalet Bakanlığı'na bağlı adliye çalışanlarının (hâkim, savcı, kâtip, mübaşir vs.) tümü oluşturmaktadır. Tokat'a bağlı diğer ilçelerdeki görevli çalışanlar araştırmaya kabul etmemişlerdir. Bu nedenle araştırmanın evreni sadece bu üç ilçeden oluşmaktadır. Söz

konusu üç ilçe merkezindeki adliyelerde görev yapan toplam 346 kamu çalışanı olduğu tespit edilmiştir. Bu sayı araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

Araştırmanın gerçekleştiği dönemde ilgili birimlerdeki tüm çalışanlara ulaşılmaya çalışılmış ve yüz yüze anket tekniği uygulanmıştır. Anketlerin dağıtımı esnasında bazı katılımcıların anketleri doldurmak istememeleri ve bazılarının da yerinde olmamalarından dolayı, toplamda 200 kişiden geri dönüş (%57.80) sağlanabilmiştir. 11 anket veri eksikliğinden dolayı analizlere dahil edilmemiştir. Bu nedenle araştırma 189 kişiden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Sekaran (1992)'a göre evreni temsil edecek asgari örneklem sayısına (n= 185) ulaşılmıştır (aktaran Altunışık vd., 2004: 125).

Tablo 1’de örneklemin demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler bulunmaktadır. Yaş ortalamasının 36.28 olduğu örnekleme katılımcıların %62’sini erkekler oluştururken (n= 118), %64’ü evli olduklarını belirtmiştir (n= 121). Öte yandan eğitim durumlarındaki dağılıma bakıldığında en çok %70 ile bir lisans diplomasına sahip çalışanlar göze çarpılmaktayken, adliyedeki görev süreleri açısından en çok %38 ile 10 yıl ve üzeri çalışanların olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1. Örnekleme İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Yaş	n	%	Eğitim	n	%
20 – 29 yaş arası	41	21.7	İlköğretim	3	1.6
30 – 39 yaş arası	79	41.8	Lise	39	20.6
40 – 49 yaş arası	46	24.3	Lisans	133	70.4
50 yaş ve üzeri	23	12.2	Lisansüstü	14	7.4
Toplam	189	100.0	Toplam	189	100.0

Cinsiyet	n	%	Çalışma Süresi	n	%
Kadın	71	37.6	1 yıldan az	24	12.7
Erkek	118	62.4	1-5 yıl	40	21.2
Toplam	189	100.0	6-10 yıl	53	28.0
			10 yıl ve üzeri	72	38.1
			Toplam	189	100.0

Medeni Durum	n	%
Evli	121	64.0
Bekâr	68	36.0
Toplam	189	100.0

Öte yandan eğitim durumlarındaki dağılıma bakıldığında en çok %70 ile bir lisans diplomasına sahip çalışanlar göze çarpılmaktayken, adliyedeki görev süreleri açısından en çok %38 ile 10 yıl ve üzeri çalışanların olduğu tespit edilmiştir.

3.1. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya yönelik detaylı bir yazın taraması ile birlikte, ulusal ve uluslararası yazında birçok çalışma ile geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçme araçlarının kullanılmasına karar verilmiştir. Söz konusu ölçekler katılımcıların değişkenlere ait tutumlarını ölçmede 5’li Likert tipi ölçme tekniği (1- Kesinlikle Katılıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) ile uygulanmıştır.

Araştırmada değişkenlere ilişkin kullanılan ölçekler hakkındaki detaylı bilgiler aşağıda başlıklar halinde sunulmuştur.

3.1.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örneklemin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla yazında sıkça kullanılan ve Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilen 18 ifadeli “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Söz konusu ölçek katılımcıların örgütlerine olan bağlılık düzeylerini “*duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık*” olmak üzere üç alt boyutta ölçmektedir. Her alt boyut 6’şar ifaden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal halinde duygusal bağlığa ait 3 ifade ve normatif bağlılığa ait 1 ifade ters olarak kodlanmıştır. Ölçeğin orijinal halinde güvenirlik katsayıları sırasıyla; duygusal bağlılık için 0.82, devam bağlılığı için 0.74 ve normatif bağlılık için 0.83 olarak hesaplanmıştır. Ölçeği Türkçe’ye geçerleyen Wasti (2000) ise elde ettiği güvenirlik sonuçlarını duygusal bağlılık için 0.83, devam bağlılığı için 0.77 ve normatif bağlılık için 0.87 olarak raporlamıştır.

3.1.2. Öz Şefkat Ölçeği

Öz şefkat algısını ölçmek amacıyla Raes ve diğerleri (2011) tarafından geliştirilen 12 ifadeli “Öz Şefkat Ölçeği Kısa Formu” kullanılmıştır. Ölçek bireylerin öz şefkat algılarını “*öz-sevecenlik, özeleştir, ortak paylaşımların bilincinde olma, yalıtılmışlık, farkındalık ve aşırı özdeşleşme*” olmak üzere 6 alt boyutta ölçmektedir. Anket formunda öz şefkat ölçeğinin öz eleştiri alt boyutunda 1 ifade ters olarak kodlanmıştır. Öz şefkat ölçeğinin kısa formunun orijinal halinde ölçeğin tümü için hesaplanan cronbach alpha değeri 0.86 olarak ortaya çıkmıştır (Raes ve diğerleri, 2011). Ölçeği Türkçe’ye geçerleyen Yıldırım & Sarı (2018) söz konusu ölçeğin cronbach alpha katsayısının 0.84 olduğunu ifade etmişlerdir.

3.1.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Anketin üçüncü bölümünde yer alan bir değişken ise psikolojik sermayedir. Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek için yine yazında sıkça başvuru alan ölçeklerden biri olan ve Luthans ve diğerleri (2007b) tarafından geliştirilen 24 ifadeli “Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeği, örneklemin sermaye düzeylerini “öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık” olmak üzere 4 alt boyutta ölçmektedir. Ölçekte 3 ifade ters olarak kodlanmıştır. Luthans ve diğerleri (2007b) ölçeğin güvenilirlik katsayılarını; umut alt boyutu için 0.87, yeterlilik alt boyutu için 0.87, dayanıklılık için 0.72 ve iyimserlik için 0.79 olarak hesaplamışlardır. Ölçeğin Türkçe’ye geçerliliğini yapan Çetin ve Basım (2012) umut alt boyutu için 0,73, yeterlilik alt boyutu için 0.72, dayanıklılık için 0.77 ve iyimserlik için 0.70 olan cronbach alpha değerlerine ulaşmışlardır.

3.2. Ölçeklerin Geçerliliği

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler ve yapısal modeli test etmeden önce araştırma değişkenlerine ilişkin ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Elde edilen sonuçlarla söz konusu ölçeklerin, yapısal modelin testi için daha tutarlı sonuçlar doğurduğu öngörülmüştür.

Öncelikli olarak bu çalışmada kullanılan bütün ölçeklerin orijinal halinden Türkçe’ye geçerliliği, araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Söz konusu ölçekler yazında birçok araştırmacı (Wasti, 2000; Çetin & Basım, 2012; Yıldırım & Sarı, 2018) tarafından geçerliliği test edilmiştir. Bu çalışmada ise kullanılan ölçeklerin araştırmanın yapıldığı örnekleme uygunluğu için geçerlilik çalışması doğrulayıcı faktör analizi yöntemi ile araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Ölçeklerin geçerlilik çalışmasında sıklıkla başvuru alan yöntemlerden birisi de doğrulayıcı faktör analizi yöntemidir. Gürbüz ve Şahin’e (2015: 327) göre doğrulayıcı faktör analizinde genellikle tek faktörlü (ilişkisiz) model, birinci düzey çok faktörlü model ve ikinci düzey çok faktörlü model olmak üzere üç temel ölçüm modeli ile ölçeklerin yapısal geçerliliği sağlanmaktadır. Bu alternatif model stratejilerinden hareket ederek bir ölçeğin farklı ölçüm modellerinin karşılaştırılması yapılmakta ve en uyumlu modelin hangisi olduğu ortaya koyulmaktadır. Bu çalışmada bütün ölçekler tek boyutlu olarak ele alınmış alt boyutlara ilişkin herhangi bir geçerlilik çalışması yapılmamıştır. Bu nedenle ölçeklerin geçerliliği için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi yöntemlerinden tek faktörlü (ilişkisiz) model seçilmiştir.

Tablo 2’de ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ile elde edilen uyum iyiliği değerleri sunulmuştur. Ölçeklerin geçerlemeleri için gerekli olan uyum iyiliği değerlerine (Schumacker & Lomax, 2010: 76; Kline, 2011: 205-209; Meydan & Şeşen, 2011: 37) ulaşılmıştır.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	X ² /df	RMSEA	NNFI	GFI	CFI	Çıkartılan İfade Sayısı
Örgütsel Bağlılık – 18 ifade (Allen ve Mayer, 1990)	1.94	0.071	0.92	0.90	0.95	3
Öz-Şefkat – 12 ifade (Raes vd., 2011)	2.09	0.077	0.92	0.95	0.95	1
Psikolojik Sermaye – 24 ifade (Luthans vd., 2007b)	1.81	0.066	0.95	0.90	0.96	1

Tablo 2’deki sonuçlara bakıldığında gerekli uyum iyiliği değerlerine ulaşmak için tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi üzerinden orijinal ölçeklerden t değeri anlamsız olan (Şimşek, 2007: 10) bazı ifadeler çıkartılmıştır. Buna göre örgütsel bağlılık ölçeğinden 3 ifade, öz-şefkat ölçeğinden ve psikolojik sermaye ölçeklerinden 1’er ifade çıkartılmıştır. Kalan ifadelerle ölçeklerin yapısal geçerliliği sağlanmış ve gerekli uyum iyiliği değerleri elde edilmiştir.

4. Bulgular

Araştırma bulguları iki aşamalı olarak yorumlanmıştır. İlk olarak araştırma hipotezlerini test etmek için değişkenler arasındaki korelasyon değerleri, standart sapma değerleri, ortalama ve cronbach alpha değerlerine bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki Korelasyon, Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık, Basıklık ve Cronbach Alpha Katsayısı (α) Değerleri

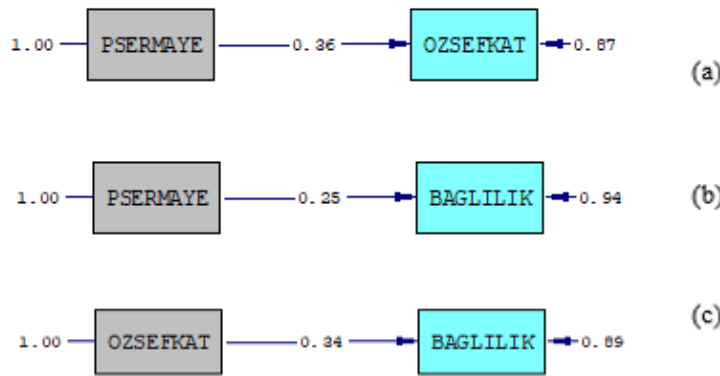
	Ort.	Std. Sap.	Çarpıklık	Basıklık	1	2	3
1 Örgütsel Bağlılık	3.21	0.54	-0.174	-0.227	(0.65)		
2 Psikolojik Sermaye	3.81	0.50	-0.272	-0.245	0.247**	(0.87)	
3 Özşefkat	3.42	0.58	0.116	1.328	0.337**	0.355**	(0.55)

*p<0.05, **p<0.01, n=189; Parantez içindekiler Cronbach Alpha Katsayısı (α) değerleridir.

Tablo 3’deki sonuçlara göre, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye ($r= 0.247$; $p<0.01$) arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Öte yandan bir diğer değişken olan örgütsel bağlılık ve öz şefkat ($r= 0.337$; $p<0.01$) arasında da pozitif bir ilişki olduğu

görülmektedir. Benzer şekilde katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri ile öz şefkat algıları ($r= 0.355$; $p<0.01$) arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca değişkenler için kullanılan ölçeklerin cronbach alpha katsayılarının (α) eşik ve üzeri düzeyde değerler (Akgül & Çevik, 2003: 435) aldığı saptanmıştır.

Korelasyon analizi sonuçlarından sonra araştırma bulgularının ikinci aşamasına geçilmiştir. Bu aşamada araştırmanın amacı kapsamında oluşturulan yapısal modeli ve hipotezleri test etmek için Baron & Kenny (1986: 1177) tarafından önerilen dört aşamalı aracılık etkisi yaklaşımı kullanılmıştır. Dört aşamalı aracılık analizinde öncelikli olarak bağımsız değişken (psikolojik sermaye) ile aracılık etkisine sahip olduğu ön görülen aracı değişken (öz şefkat) arasında regresyon analizi yapılmıştır. Daha sonra bağımsız değişkenin (psikolojik sermaye) bağımlı değişken (örgütsel bağlılık) üzerinde bir etkisinin olup olmadığı test edilmiştir. Üçüncü aşamada ise aracı değişkenin (öz şefkat) bağımlı değişken (örgütsel bağlılık) üzerindeki etkisinin olup olmadığına bakılmıştır. Son aşamada ise bir aracılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek için bağımsız değişkenin (psikolojik sermaye) bağımlı değişken (örgütsel bağlılık) üzerindeki etkisinin tamamen ya da kısmen ortadan kalkıp kalkmadığı saptanmıştır. Aracılık analizinin ilk üç aşaması şekil 2.'de sunulmuştur.



$$\chi^2=0, df=0, P\text{-value}=1.00000, RMSEA=0.000$$

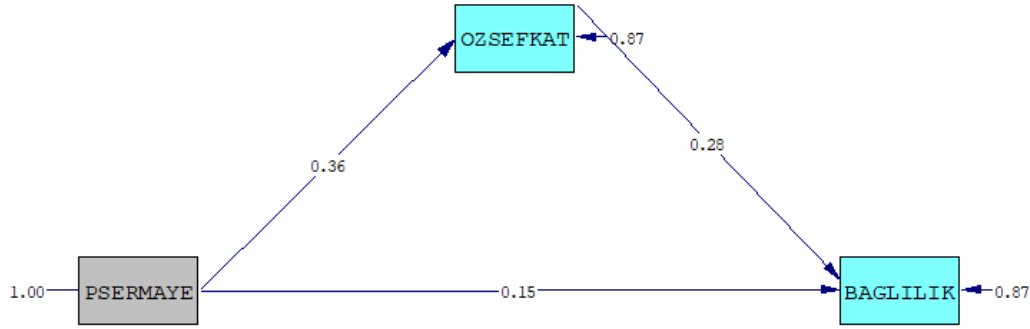
Şekil 2. Aracılık Analizinin İlk Üç Aşaması

Not: $n= 189$; (a): Psikolojik sermayenin öz şefkat üzerinde pozitif bir etkisi ($\beta= 0,360$) vardır.

(b): Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etkisi ($\beta= 0,250$) vardır.

(c): Öz-şefkatin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etkisi ($\beta= 0,340$) vardır.

Şekil 2.'deki sonuçlara bakıldığında bütün bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde pozitif yönde etkileri olduğu görülmektedir. Aracılık analizinin dördüncü (son) aşamasında araştırmanın yapısal modeli test edilmiş ve psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığa olan etkisinde öz-şefkatin aracı bir rolünün olup olmadığına bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar Şekil 3.'de özetlenmiştir.



$$X^2=0, df=0, P\text{-value}=1.00000, RMSEA=0.000$$

Şekil 3. Aracılık Analizinin Dördüncü Aşaması (Nihai Model)

Şekil 3'te görüldüğü gibi yapısal modelin uyum iyiliği değeri “mükemmel” olarak ortaya çıkmıştır. Yapılan sobel testi neticesinde aracılık analizinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($z=0.83$, $p<0.001$). Bu sonuçlar ile psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığa olan etkisi tam olarak ortadan kalkmadığı için öz-şefkatin söz konusu etki üzerinde “kısmi aracılık” rolü bulunmaktadır. Bu bağlamda, H_1 , H_2 , H_3 ve H_4 hipotezleri **desteklenmiştir**.

Sonuç ve Öneriler

Pozitif psikolojinin temel konularından biri olan psikolojik sermaye, yazında sıkça araştırma konusu olarak ele alınan kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan yazında henüz yeni yeni araştırma alanı içerisinde yerini alan öz-şefkat kavramı ise bireylerin özel ve iş hayatlarında kendi acılarının ve sıkıntılarının farkında olmalarını ve tüm bu olumsuzluklara pozitif bir bakış açısı ile yaklaşmalarını önermektedir. Bu bağlamda hem psikolojik sermaye olgusu hem de öz şefkat algısı çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını artırıcı bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Buradan hareketle bu çalışmanın temel araştırma soruları “Çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri örgütlerine olan bağlılıklarını etkiler mi? Öz-şefkat algısının psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık etkileşiminde herhangi bir aracı rolü var mıdır?” olarak şekillenmektedir. Araştırma soruları ile araştırmanın amacı belirlenmiş ve bu doğrultuda yapısal bir model oluşturulmuştur. Ortaya

çıkan modelin yapısal geçerliliği ise Baron & Kenny (1986: 1177)'nin önerdiği dört aşamalı aracılık analizi ile test edilmiştir.

Araştırmanın yapısal modeli, Tokat ilinde faaliyet gösteren T.C. Adalet Bakanlığı'na bağlı adliye çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına olan etkisinde öz-şefkat algılarının herhangi bir aracı etkisinin olup olmadığını ifade etmektedir. Elde edilen ilk bulgulara bakıldığında, istatistiksel olarak bütün değişkenler arasında anlamlı ve güçlü ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır (bkz. Tablo 4).

Araştırmanın amacı kapsamında psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğine yönelik geliştirilen H1 hipotezi desteklenmiştir. Bu sonuç, önceki araştırma sonuçlarıyla (Peng vd., 2013; Kim vd., 2015) benzerlik göstermektedir. Psikolojik sermayenin öz-şefkati pozitif yönde etkilediğine ilişkin kurulan H2 hipotezi de desteklenmiştir. Yazın incelemesinde söz konusu iki değişkenin birbirleriyle etkileşimlerine yönelik çalışmaya rastlanmadığı için, ilişkilerine yönelik araştırma sonuçlarıyla karşılaştırıldığında, elde edilen sonuç (bkz. Tablo 4) önceki çalışmalarla (Neff vd., 2007; Sabaityte & Dirzyte, 2016) benzeşmektedir. İlgili sonuçlar üzerinden adliye çalışanlarının pozitif psikolojik gelişim kapasitelerinin, çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarını ve kendilerine duydukları şefkat düzeylerini etkilediğini ifade etmek mümkündür. Bununla birlikte bahsi geçen analizlerin, pozitif duygulardaki derinlik, kalıcılık ve yayılımı (Fredrickson, 2003: 333) ifade etmesi açısından Genişlet ve İnşa Et Teorisi (Fredrickson, 2001) ile uyumlu sonuçlar verdiği görülmektedir.

Öz-şefkatin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğine ilişkin H3 hipotezi desteklenmiştir. Yazına yönelik incelemede söz konusu iki değişkenin etkileşimlerine yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat öz-şefkat bir kişilik özelliği olarak ele alındığında (Raes vd., 2011: 250) bu sonuç, kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki etkileşimi konu alan önceki araştırma bulgularını (Choi vd., 2015) destekler niteliktedir.

Dört aşamalı olarak gerçekleştirilen aracılık analizi sonuçlarına göre adliye personellerinin psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına olan etkisinde öz-şefkatin “kısmi aracı rolü” olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda H4 hipotezi desteklenmiştir. Bu sonuç, psikolojik sermayenin çalışanların örgütlerine bağlılıklarını, öz-şefkat düzeylerinin oluşturduğu kısmi domino etkisiyle birlikte yordadığını belirtmektedir. Bir başka ifadeyle, yükselen psikolojik sermaye düzeyi ilk olarak çalışanların kendilerine duydukları şefkat düzeyini arttırmakta ve bu durumda örgütlerine daha fazla bağlanmalarını

sağlamaktadır. Örgütüne bağlı olan bir çalışanın, örgütsel çıktılara yapabileceği olumlu etkiler düşünüldüğünde, yöneticiler tarafından çalışanların psikolojik sermayelerini ve öz-şefkatlerini arttıracak insan kaynağı yatırımlarına önem verilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda özellikle örgütsel davranışa ilişkin yazında sınırlı sayıda araştırmaya konu olması nedeniyle, öz-şefkate ayrı bir parantez açılması gerektiği düşünülmektedir. Bireylerin öz-şefkat düzeyleri, yurt içinde ve yurt dışında yapılan “öz-şefkatli farkındalık” (Germer, 2009) içerikli eğitimlerle yükseltilebilmektedir. Bu açıdan öz-şefkatli çalışanlar isteyen örgütlerin çalışanlarını böylesi eğitimlere yönlendirmeleri ya da ilgili eğitimleri örgüt bünyesinde gerçekleştirme imkanları oluşturmaları önerilmektedir.

Son olarak, mevcut çalışma bürokratik yönetim yaklaşımının sıkı bir şekilde benimsendiği, ast ve üst ilişkilerde örgütsel norm ve kuralların belirli prosedürlerle işlediği T.C. Adalet Bakanlığı’na bağlı adliyelerde görevli çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Bu kapsamda seçilen örneklemin pozitif psikoloji konularına (psikolojik sermaye ve öz-şefkat) önem vermeleri, kurumlarına olan bağlılıklarını artırmada önemli bir gösterge olarak kabul edilebilir. Öte yandan, bu çalışma belirli bir örneklem grubu üzerinden yürütülmüştür. Araştırmanın temel kısıtını oluşturan bu durum için ileride konu ile ilgili yapılacak olan çalışmaların farklı ve çok çeşitli örneklem gruplarından seçilmesi önerilebilir. Ayrıca, araştırma yöntemi sadece nicel verilerle elde edilen bulgularla yorumlanmıştır. Özellikle yazında yeni bir kavram olarak değerlendirilen öz-şefkat algısı için nitel ve nicel veriler bir arada toplanıp karma araştırma yöntemi benimsenebilir. Bu sayede, elde edilen sonuçlarla öz-şefkat kavramıyla ilgili yazına yeni ve farklı öneriler getirilebilir.

Kaynakça

- Abacı, R. & Arda, D. (2013). Relationship between self-compassion and job satisfaction in white collar workers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 106, 2241-2247.
- Akdoğan, A. & Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- Akgül, A. & Çevik, O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri, SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.
- Allen, A. B. & Leary, M. R. (2010). Self-compassion, stress, and coping. *Soc Personal Psychol Compass*, 4(2), 107-118.
- Allen, N. J. & 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, N. J. ve Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors and performance. *Published in Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avey, J. B., Wernsing T. S. & Luthans F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Bandura, A. (1990). Reflections on nonability determinants of competence. R. J. Sternberg ve J. Kolligian, Jr. (Ed.), *Competence considered* (ss. 316-352). New Haven, CT: Yale University Press.
- Barnard, L. K. & Curry, J. F. (2011). Self-compassion: conceptualizations, correlates, & interventions. *Review of General Psychology*, 15, 289-303.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Beaumont, E. A., Durkin, M., HollinsMartin, C. J. & Carson, J. (2016). Compassion for others, selfcompassion, quality of life and mental wellbeing measures and their association with compassion fatigue and burnout in student midwives: A quantitative survey. *Midwifery*, 34, 239-244.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Choi, D., Oh, I. S. & Colbert, A. E. (2015). Understanding organizational commitment: a meta-Analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1542-1567.
- Çoban, A. (2013). Psikolojik sermayenin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerindeki rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 17-33.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1995). Human autonomy: The basis for true self-esteem. M. H. Kernis (Ed.), *Efficacy, agency, and self-esteem* (ss. 31-49). New York: Plenum.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions: The emerging science of positive psychology is coming to understand why it's good to feel good. *American Scientist*, 91, 330-335.

- Germer, C. K. (2009). *Öz şefkatli farkındalık*. (H. Ü. Haktanır, Çev.) İstanbul: Diyojen Yayıncılık.
- Germer, C. K. & Neff, K. D. (2013). Self-compassion in clinical practice. *Journal of Clinical Psychology: In Session*, 69(8), 856-867.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin.
- Herscovitch, L. & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474-487.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Kim, I. S., Seo, R. B., Kim, N. B. & Min, A. R. (2015). The effects of positive psychological capital, organizational commitment, customer orientation in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(1), 10-19.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 13(2), 75-92.
- Leary, M. R., Tate, E. B., Adams, C. E., Allen, A. B. & Hancock, J. (2007). Self-compassion and reactions to unpleasant self-relevant events: The implications of treating oneself kindly. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(5), 887-904.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007a). *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. Published in *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Neff, K. D. (2003a). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2, 85-102.
- Neff, K. D. (2003b). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2, 223-250.
- Neff, K. D. (2008). Self-compassion: Moving beyond the pitfalls of a separate self-concept. J. Bauer ve H. A. Wayment (Ed.) *Transcending Self-Interest: Psychological Explorations of the Quiet Ego* (ss. 95-106). Washington: APA Books.
- Neff, K. D. (2016). The self-compassion scale is a valid and theoretically coherent measure of self-compassion. *Mindfulness*, 7(1), 264-274.
- Neff, K. D., Kirkpatrick, K. & Rude, S. S. (2007). Self-compassion and adaptive psychological functioning. *Journal of Research in Personality*, 41, 139-154.
- Neff, K. D., Rude, S. S. & Kirkpatrick, K. L. (2007). An examination of self-compassion in relation to positive psychological functioning and personality traits. *Journal of Research in Personality*, 41, 908-916.
- Meydan, H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the "Side-Bet Theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J. P., Allen N. J. & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.

- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Peng J, Jiang X, Zhang J, Xiao R, Song Y., Feng, X., ... Miao, D. (2013). The impact of psychological capital on job burnout of chinese nurses: The mediator role of organizational commitment. *PLOS ONE*, 8(12).
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş-aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Raes, F., Pommier, E., Neff, K. D. & Van Gucht, D. (2011). Construction and factorial validation of a short form of the self-compassion scale. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 18(3), 250-255.
- Rego, P., Lopes, M. P. ve Nascimento, J. L. (2016). Authentic leadership and organizational commitment: The mediating role of positive psychological capital. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(1), 129-151.
- Sabaityte, E. & Dirzyte, A. (2016). Psychological capital, self-compassion and life satisfaction of unemployed youth. *International Journal of Psychology*, 19, 49-69.
- Schumacker, E. R. & Lomax, G. R. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. (2. Baskı). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Seligman, M. E. (1995). *The optimistic child*. Boston: Houghton Mifflin.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Snyder, C. R., Irving, L. M. & Anderson, J. R. (1991). Hope and health. C. R. Snyder (Ed.), *Handbook of social and clinical psychology* (ss. 285-305). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Sprecher, S. & Fehr, B. (2005). Compassionate love for close others and humanity. *Journal of Social and Personal Relationships*, 22(5), 629-651.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Wasti, S.A (2000). *Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik analizi*. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Erciyes Üniversitesi (syf. 401-410).
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yıldırım, M. & Sarı, T. (2018). Öz-şefkat ölçeği kısa formu'nun Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Abant izzet baysal üniversitesi eğitim fakültesi dergisi*, 18(4), 2502-2517.