Algılanan Örgütsel Desteğin Pozitif Psikolojik Kapasiteler Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Uygulama¹

The Impact of Perceived Organizational Support on Positive Psychological Capacities: A Study of Nurses

M. Gökhan BİTMİŞ

Gazi Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Ankara, Türkiye
mgbitis@gazi.edu.tr

Özet

Bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin bireylerdeki bazı pozitif psikolojik kapasiteler üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında pozitif psikolojik kapasiteler olarak iyimserlik, umut ve öz yeterlilik ele alınmıştır. Veriler, Ankara ilinde faaliyet gösteren vakıf üniversiteleri hastanelerinde çalışan 161 hemşireden anket yöntemi ile toplanmıştır. Veriler, yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilerek sonuçlar ortaya konulmuştur. Buna göre algılanan örgütsel destek, hemşirelerin iyimserlik, umut ve öz yeterlilik pozitif psikolojik kapasitelerini olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Anahtar kelimeler: Algılanan örgütsel destek, iyimserlik, umut, öz yeterlilik, yapısal eşitlik modellemesi

Abstract

This study investigates the impact of perceived organizational support on some positive psychological capacities. Optimism, hope, and self efficacy have employed in the context of this research. Data is collected by survey method from 161 nurses, who work for the hospitals of foundation universities in Ankara. Data is analyzed by the help of structural equation modeling. Results show that perceived organizational support positively and significantly affects the nurse's positive psychological capacities of optimism, hope, and self efficacy.

Keywords: Perceived organizational support, optimism, hope, self efficacy, structural equation modeling

¹ Bu çalışmanın bir kısmı Melikşah Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen 2. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulmuştur.

1. Giriş

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra psikolojinin bireylerde özellikle savaşın yarattığı ruhsal olumsuz etkileri tedavi etmeye yöneldiği görülmektedir. Sonraki dönemlerde ise psikoloji alanında Seligman ve arkadaşlarının önemli düzeyde etkisi hissedilmekte ve psikoloji, savaş zamanının etkisinden sıyrılarak odak noktasını bireylerdeki olumlu yönlerin üzerine çevirmektedir (Seligman, 1998; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bu dönemde psikoloji; diğer bir deyişle pozitif psikoloji, bireyin hasarlı olan yönlerini düzeltmenin ötesine geçerek bireyin güçlü yanlarının ve üstünlüklerinin ortaya çıkarılmasını ve bireylerin daha üretken yapılmasını kendisine amaç edinmektedir (Seligman, 1998).

Pozitif psikolojinin iş ortamlarındaki yansıması olan pozitif örgütsel davranış ise bireylerin güçlü yanlarına odaklanarak onların etkili bir şekilde geliştirilebilmesini sağlayıp iş ortamlarına pozitif yaklaşımı etkili bir şekilde taşımaktadır. Pozitif örgütsel davranış, günümüz iş ortamlarında performans iyileştirmeleri için *ölçülebilen, geliştirilebilen* ve etkili bir şekilde *yönetilebilen* pozitif odaklı psikolojik kapasitelerin ve insan kaynakları güçlü yanlarının incelenmesi olarak ifade edilmektedir (Luthans, 2002, s.59). Tanımdan da anlaşılacağı üzere bir psikolojik kapasitenin pozitif örgütsel davranış kapsamında ele alınabilmesi için bazı özellikleri taşıması gerekmektedir. Bu özelliklerden ilki, ilgili psikolojik kapasitenin teori ve araştırma temelli olup geçerli bir şekilde ölçülebilir olmasıdır. Diğerleri ise psikolojik kapasitenin duruma özgü olması ve önemli ölçüde performans üzerinde etki yaratabilmesidir. (Luthans, 2002; Youssef ve Luthans, 2007). Bu çalışmada; belirtilen bu özellikleri taşıdığı düşünülen iyimserlik, umut ve öz yeterlilik pozitif kapasiteleri ele alınarak algılanan örgütsel desteğin bu pozitif psikolojik kapasitelerin üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Bu araştırma kapsamında incelenen pozitif psikolojik kapasitelerden bir tanesi iyimserlik olup bireyin şu anda yaşadıkları veya gelecekte yaşayacakları hakkında olumlu atfetmeler yapması olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2007, s.542). İyimserler, iyi şeylerle karşılaşacaklarına dair beklentileri olan bireylerdir (Carver, Scheier ve Segerstrom, 2010, s.879). İyimserler karşılaştıkları pozitif olaylara karşı içsel, genelleştirilebilir ve göreceli olarak kalıcı atfetmeler yaparken negatif olayları daha çok dışsal, geçici ve duruma özgü olarak değerlendirmektedirler (Seligman, 1998; Youssef ve Luthans, 2007; Luthans, vd., 2008). İyimserlik bireyin yaşamındaki bir çok faktörü olumlu olarak etkilemektedir. Örneğin; iyimser bireyler daha az stres ve depresyon yaşamakta, fiziksel olarak daha sağlıklı olmakta ve işlerinden daha çok tatmin olmaktadır (Alarcon vd., 2013).

Bu çalışmada ele alınan pozitif psikolojik kapasitelerden bir diğeri ise umuttur. Umut, amaca yönelik enerji ve amaçlara ulaşma adına çizilen yolları temel alan pozitif motivasyonel bir durumu belirtmektedir (Snyder vd., 1991; Snyder vd., 1996; Snyder, 2000; Youssef ve Luthans, 2007). Diğer bir deyişle umut; amaçlar, bireyi bu amaçlara taşıyan yollar ve bireyin bu anlamda sahip olduğu enerjisi olmak üzere birbirini tamamlayan üç önemli yapıdan oluşmaktadır (Luthans vd., 2008). İyimserlik ve umut psikolojik kapasitelerinin her ikisi de gelecek hakkında olumlu beklentilere sahip olmak gibi kavramsal olarak bazı benzerlikler içermelerine rağmen iki yapı arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır (Gallagher ve Lopez, 2009; Alarcon vd., 2013). İyimserlere nazaran umudu yüksek olan bireyler kendileri için başarılı bir gelecek yaratmada kendi eylemlerini daha ön planda tutmaktadırlar. İyimser bir birey elde etmiş olduğu başarıyı

şansa, başkalarına ya da kendi eylemlerine atfederken umut dolu bir birey kazanımlarının daha çok kendi becerileri ve çabaları sonucunda oluştuğuna inanmaktadır (Alarcon vd., 2013). Umut düzeyi yüksek olan bireylerin performansları, iş tatminleri ve örgütlerine olan bağlılıkları da yüksek olmaktadır (Youssef ve Luthans, 2007).

Bu araştırma kapsamında değerlendirilen son pozitif psikolojik kapasite ise öz yeterlilik olup bireyin olası bir durumu ele alırken eylemlerini ne derece iyi yaptığını dair kişisel bir değerlendirmesini göstermektedir (Bandura, 1982). Diğer bir deyişle öz yeterlilik; bireyin belirli bir görevi başarılı bir şekilde tamamlayabilmesi için ihtiyaç duyduğu eylemleri, bilişsel kaynakları ve motivasyonu harekete geçirebilme yeteneğine dair inancını ifade etmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998). Karşılaşmış olduğu durumlarda yeterli becerileri olan fakat yeterlilik algısı düşük olan bir birey sahip olduğu becerilerini muhtemelen harekete geçirmeyecektir (Yıldırım ve İlhan, 2010). Öz yeterliliği yüksek olan bireyler kendilerine yüksek hedefler koyarak zor görevleri üstlenme konusunda isteklidirler. Ayrıca bu bireyler, kendi kendilerini motive ederek örgütsel amaçlara ulaşabilmek için gerekli çabayı etkili bir şekilde gösterebilmektedirler (Luthans vd., 2007). Alanyazında genel motivasyonel yönelimlerin ve bireyin daha önceki deneyimlerinin yeterlilik algısının oluşumunda yer alabileceği belirtilerek öz yeterliliğin performansla olan yakından ilişkisi vurgulanmaktadır (Chen vd., 2002; Bandura, 1997). Bandura'nın (1997) öz yeterlilik algısını artırmak için sunmuş olduğu önerilerden bir tanesi de bireyin sosyal ikna ve olumlu geri dönüşlerle cesaretlendirilip bireyin üstlenmiş olduğu sorumluluğu başarabilmesi konusundaki şüphesizliğinin yeterlilik beklentisine dönüştürülmesinin sağlanmasıdır. Bireye sağlanan bu desteklerdeki amaç, bireyde "bu işin üstesinden gelebilirim" algısının artmasına sebep olarak bireydeki yeterlilik algısını yükseltmektir.

Algılanan örgütsel destek ise bir örgütün işgörenlerin iyi oluşları ile ilgilenerek onların katkılarına değer vermesine dair işgörenler tarafından geliştirilen genel inanışlar olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger vd., 2001). Algılanan örgütsel destek temelde sosyal değişim teorisine dayanmaktadır (Aselage ve Eisenberger, 2003). Bu teoriye göre bireyler elde edebilecekleri faydaları artırabilmek için başkaları ile ilişki kurma eğilimi göstermektedirler (Blau, 1964). Bu ilişkilerde değişime kolu olan kaynaklar ise bir bireyden diğerine transfer edilebilen herşey olarak adlandırılmaktadır (Foa ve Foa, 2012). Bu kaynaklar; bilgi, hizmet gibi kişisel olmayan kaynaklar olabileceği gibi saygı, sosyal destek gibi sosyoduygusal kaynaklarda olabilmektedir (Aselage ve Eisenberger, 2003). Rhoades ve Eisenberger (2002)'e göre örgütsel destek teorisi bireylerde üç önemli psikolojik sürecin önemini vurgulamaktadır. Bunlardan ilki, algılanan örgütsel desteğin bireyde, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için yardım etmesi ve örgütün refahını düşünmesi gibi konularda zorunluluk hissi yaratmasıdır. Bir diğeri ise örgütsel destek tarafından sunulan ilgi ve saygı gibi faktörler bireyin sosyoduygusal ihtiyaçlarını tamamlamaktadır. Son olarak algılanan örgütsel destek, işgörenlerde artan performansın işgörenin örgütüne fark edileceği ve ödüllendirileceği inancını güçlendirmektedir. İşte algılanan örgütsel destek tarafından yaratılan tüm bu psikolojik süreçler; pozitif duyugusal durum, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işgören performansı gibi bir çok çıktıyı olumlu olarak etkilemektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Riggle, Edmondson ve Hansen, 2009).

Algılanan örgütsel desteğin, bireylerin pozitif psikolojik kapasitelerinin gelişiminin sağlanmasında önemli bir rol alabileceği düşünülmektedir (Luthans vd.,

2008). Nitekim örgütleri tarafından desteklendiğini hisseden işgörenler; daha iyimser atfetmeler yaparak olumsuz bir durumla karşılaştıklarında bu durumu dışsal, duruma özgü ve geçici olarak atfedebilecek, hedeflerini gerçekleştirebilme adına daha umut dolu olarak yeni yollar geliştirebileceklerdir (Luthans vd., 2008). Bunlara ilaveten, bu bireyler hissettikleri destek ile üstlendikleri görevleri tamamlayabilme adına muhtemelen kendilerine daha çok güveneceklerdir.

Bundan dolayı bu çalışmada yukarıda bahsedilen alanyazına bağlı kalınarak aşağıdaki araştırma hipotezleri sınanacaktır:

H₁: Algılanan örgütsel destek bireyin iyimserlik pozitif psikolojik kapasitesini olumlu yönde etkiler.

H₂: Algılanan örgütsel destek bireyin umut pozitif psikolojik kapasitesini olumlu yönde etkiler.

H₃: Algılanan örgütsel destek bireyin öz yeterlilik pozitif psikolojik kapasitesini olumlu yönde etkiler.

2. Yöntem

2.1. Katılımcılar

Bu araştırmada verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler, Ankara ilinde faaliyet gösteren vakıf üniversiteleri hastanelerinde çalışan 230 hemşireye dağıtılmıştır. 165 anket doldurularak geri dönüş sağlanmıştır. Anketler üzerinde yapılan eksik veri ve uç değer analizleri sonucunda dört ankette eksik veri tespit edilmiştir. Bundan dolayı bu anketler, değerlendirme dışı bırakılarak 161 anket analiz süreçlerinde kullanılmıştır. Katılımcıların %95'i kadın olup ortalama yaş ve kıdemleri ise sırasıyla 31.65 ve 9.75 yıldır.

2.2. Ölçüm Araçları

Anket formu, demografik değişkenler dışında 5'li Likert şeklinde düzenlenmiştir (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçüm araçlarının geçerli ve güvenilir oldukları yapılan analizler sonucunda ortaya konulmuştur.

2.2.1. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Hemşirelerin örgütlerinden algıladıkları desteğin belirlenebilmesi için Eisenberger ve arkadaşları (2001) tarafından kullanılan 6 maddeye araştırmada yer verilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda bir ifade düşük faktör yükü nedeniyle analiz süreçlerine dahil edilmemiştir. Analiz süreçleri neticesinde ölçeğin beş madde ile geçerli bir ölçüm aracı olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2/df = 1.98$; CFI=0.97; RMSEA=0.07). Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) 0.88 olarak bulunmuştur.

2.2.2. İyimserlik Ölçeği

İyimserlik; Scheier ve Carver (1985) tarafından geliştirilen, Shifren ve Hooker (1995) ile Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından revize edilen hayat oryantasyon testinden üç ifade ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin geçerliliği araştırma modelindeki tüm değişkenlerle birlikte ele alınarak değerlendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) 0.75 olarak tespit edilmiştir.

2.2.3. Umut Ölçeği

Araştırmada umut, Snyder ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen 6 madde ile değerlendirilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda iki ifade düşük faktör yükü nedeniyle analiz süreçlerine dahil edilmemiştir. Analiz süreçleri neticesinde ölçeğin dört madde ile geçerli bir ölçüm aracı olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2/df= 1.23$; CFI= 0.98; RMSEA=0.04). Ölçeğin güvenirlik katsayısı (α) 0.77 olarak bulunmuştur.

2.2.4. Öz yeterlilik Ölçeği

Öz yeterlilik ise Luthans ve arkadaşlarının (2007) Parker (1998)'dan adapte ettiği altı ifade ile ölçülmüştür. Analiz süreçleri sonucunda ölçeğin altı madde ile geçerli bir ölçüm aracı olduğu ortaya konulmuştur ($\chi^2 / df = 1.26$; CFI= 0.97; RMSEA=0.05). Ölçeğin güvenirlik katsayısı (α) 0.87 olarak bulunmuştur.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 1'de sunulmuştur. Buna göre; araştırmaya katılan hemşirelerin umut, iyimserlik ve öz yeterlilik pozitif psikolojik kapasiteleri yüksek, örgütlerinden algıladıkları destek düzeyi ise ortalamanın üzerinde olarak tespit edilmiştir. Ayrıca Tablo 1'de algılanan örgütsel desteğin hemşirelerin umut ($r=0.33$; $p<0.01$), iyimserlik ($r=0.51$; $p<0.01$) ve öz yeterlilik ($r=0.17$; $p<0.05$) kapasiteleri ile olumlu ve anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. Öz yeterlilik ise umut ($r=0.61$; $p<0.01$) ve iyimserlik ($r=0.34$; $p<0.01$) kapasiteleri ile olumlu ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Son olarak iyimserlik ile umut ($r=0.48$; $p<0.01$) pozitif psikolojik kapasiteleri arasında da yine olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4
1. Umut	3.88	0.66	----			
2. İyimserlik	3.37	0.83	0.48**	----		
3. Öz yeterlilik	3.96	0.64	0.61**	0.34**	----	
4. Algılanan Örgütsel Destek	2.71	0.95	0.33**	0.51**	0.17*	----

** $p<0.01$; * $p<0.05$

Bu çalışmada araştırma hipotezlerinin sınanması için yapısal eşitlik modellemesi yöntemine başvurulmuştur. Yapısal eşitlik modellemesi, teoriye dayalı olarak önceden belirlenen ilişki örüntülerinin doğrulayıcı bir yaklaşımla test edildiği istatistiksel bir yöntemdir (Byrne, 2010). Bu modeller değişkenlerdeki hata varyansını da dikkate alarak analiz süreçlerinde bir çok yönden geleneksel yöntemlere göre üstünlük sağlamaktadır. Ayrıca bu modellerde, gözlenen ve örtük değişkenler arası ayrımın yapılması da mümkün kılınmaktadır.

Bu doğrultuda Şekil 1'de araştırmanın ölçme ve yapısal modeli gösterilerek standardize olan katsayılar sunulmuştur. Buna göre algılanan örgütsel destek;

hemşirelerin iyimserlik ($\beta = 0.64$; $p < 0.01$), umut ($\beta = 0.38$; $p < 0.01$) ve öz yeterlilik ($\beta = 0.21$; $p < 0.05$) pozitif psikolojik kapasitelerini olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bundan dolayı araştırma hipotezleri H_1 , H_2 ve H_3 kabul edilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin iyimserlik pozitif psikolojik kapasitesi ile olan etkileşimi ise diğer kapasitelere nazaran daha yüksek olarak tespit edilmiştir.

ODestk = Algılanan örgütsel destek, İYİM= İyimserlik, OZYE= Öz Yeterlilik.

Şekil 1: Algılanan Örgütsel Desteğin İyimserlik, Umut ve Öz Yeterlilik Pozitif Psikolojik Kapasiteleri Üzerindeki Etkisi Ölçme ve Yapısal Modeli (Standardize Edilmiş Katsayılar Sunulmuştur)

Tablo 2’de ise araştırma modelinin uyum iyiliği istatistikleri verilmiştir. Buna göre, araştırma modelinin uyum iyiliği kriterleri açısından geçerli değerler ürettiğini ve modelin bu haliyle kabul edilebilir olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 2: Modelin Uyum İyiliği İstatistikleri

	χ^2	df	χ^2 / df	GFI	CFI	RMSEA
Model	201.96	129	1.56	0.88	0.95	0.05

GFI =Goodness of fit index, CFI = Comparative fit index, RMSEA = Root mean square error of approximation.

4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin bireylerdeki pozitif psikolojik kapasiteler üzerindeki etkisi hemşire örneklem grubunda incelenmiştir. Araştırma kapsamında iyimserlik, umut ve öz yeterlilik pozitif psikolojik kapasiteler olarak ele alınmıştır.

Araştırma sonuçlarında; hemşirelerin örgütlerinden algıladıkları desteğin onların iyimserlik, umut ve öz yeterlilik pozitif psikolojik kapasitelerini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Diğer bir deyişle hemşireler, örgütleri tarafından desteklendiklerini hissettiklerinde daha iyimser ve umut dolu olmakta ve öz yeterlilik algıları da

yükselmektedir. Bu bulgu Luthans ve arkadaşlarının (2008) sonuçları ile uyumludur. Nitekim örgütlerinin kendi iyi oluşları ile ilgilendiğini, başarıları ile gurur duyduğunu ve ihtiyaç duyduklarında örgütlerinin onlar için yardıma hazır olduğunu hisseden işgörenler, yaşadıkları olumlu olaylara karşı muhtemelen daha içsel, kalıcı ve genelleştirilebilir atfetmeler yapacak; olumsuz durumlarda ise dışsal, kalıcı olmayan ve daha spesifik atfetmeler göstereceklerdir. Aynı şekilde örgütleri tarafından desteklendiğini hisseden işgörenler, üstlendikleri amaçlara ulaşma konusunda daha motive olacak ve daha yüksek bir enerji ile amaçlarına ulaşma doğrultusunda çalışarak gerektiğinde de bu amaçlara ulaşabilmek için alternatif yolları hissettikleri destek ile daha etkili bir şekilde bulabileceklerdir. Desteklendiğini hisseden işgörenler ayrıca amaçlarına ulaşma konusunda bilişsel kaynaklarını, motivasyonlarını ve ihtiyaç duydukları aksiyonları daha etkili bir şekilde kullanarak üstlendikleri görevleri başarı ile tamamlayabilme konusunda muhtemelen kendilerine daha çok güven duyacak ve öz yeterlilik algıları da yüksek olacaktır.

İşgörenlerin performanslarının yükseltilmesinde bireysel pozitif psikolojik kapasiteler önemli bir yere sahiptir (Youssef ve Luthans, 2007; Luthans, Avolio vd., 2005). Bundan dolayı, hemşireler gibi yoğun stresli ortamlarda görev yapan işgörenler için iyimserlik, umut ve öz yeterlilik pozitif kapasitelerinin yükseltilmesi işgören performansının artırılmasını sağlayacaktır. Örgütsel desteğin ise ağır çalışma koşullarında ve stresin yüksek olduğu ortamlarda görev yapan meslek gruplarından birisi olan hemşireler için iyimserlik, umut ve öz yeterlilik pozitif kapasiteleri üzerindeki olumlu etkisi bulgulara gözlenmiştir. Bundan dolayı; adaletli örgüt uygulamaları, etkili bir ödül sisteminin varlığı, işgörenler için uygun çalışma koşullarının sağlanması gibi yaklaşımların örgütlerce benimsenmesi, işgörenlerin örgütleri tarafından desteklendiklerine dair algılarını güçlendirerek iş ortamlarındaki stresin travmatik sonuçlarını azaltacaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Tüm bu işgören yararına olan uygulamalar ise işgörenlerin pozitif psikolojik kapasitelerini geliştirmelerini sağlayacaktır. Örneğin, örgütü tarafından desteklendiğini hisseden bir hemşire, sahip olmuş olduğu yetenekleri etkili bir şekilde aktifleştirerek karşılaşmış olduğu zor ve stresli durumun üstesinden gelebileceği konusunda kendisine güven duyabilecek, daha umut dolu ve iyimser olabilecektir.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle araştırma verileri katılımcıların bireysel değerlendirmelerinden oluşmaktadır. Bu da ortak yöntem varyansı sorununa neden olabilmektedir (Podsakoff vd., 2003). Bu sorunun ortaya çıkmasını engellemek için araştırmanın anketini dolduran katılımcıların kimlik bilgileri alınmamış ve anket sonuçlarının bir bütün olarak değerlendirileceği konusunda katılımcılara bilgi verilerek sosyal beğenirlik etkisi en aza indirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca, araştırma değişkenlerine Harman'ın tek faktör testi uygulandığında tek faktörün toplam varyansın yaklaşık olarak %33'ünü açıkladığı görülmüştür. Tüm bunlardan dolayı araştırma değişkenlerinin ortak yöntem varyansından önemli ölçüde etkilenmediği düşünülmektedir. Araştırmanın bir başka kısıtı ise çalışmada kullanılan hemşire örnekleimidir. Örneklem ağırlıklı kadın işgörenlerden oluşmaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda erkek hemşirelerin daha yoğun olarak örneklem grubuna dahil edilmesi ve çalışmanın diğer meslek gruplarında da tekrarlanması sonuçların genelleştirilebilmesi açısından önem arz etmektedir. Bir diğer sınırlılık ise araştırmanın kesitsel doğasından kaynaklanmaktadır. Gelecekte bu konuda yapılacak boylamsal çalışmalar neden sonuç ilişkisinin daha etkili bir şekilde ortaya konulmasını sağlayacaktır.

Kaynakça

- Alarcon, G. M., Bowling, N. A., Khazon, S. (2013). "Great expectations: A meta-analytic examination of optimism and hope". *Personality and Individual Differences*, 54, 821-827.
- Aselage, J. & Eisenberger, R. (2003). "Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration". *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.
- Bandura, A. (1982). "Self-efficacy mechanism in human agency", *American Psychologist*, 37,122-147.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Byrne, B.M. (2010). *Structural Equation Modeling with Amos: Basic concepts, applications, and programming*, New york: Taylor & Francis Group.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., Segerstrom, S. C. (2010). "Optimism". *Clinical Psychology Review*, 30, 879-889.
- Chen, G., Bliese, P. D., Payne, S. C., Zaccaro, S. J., Simsarian Webber, S., Mathieu, J. E., & Born, D. H. (2002). "Simultaneous examination of the antecedents and consequences of efficacy beliefs at multiple levels of analysis". *Human Performance*, 15, 381-409.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P., D., & Rhoades, L. (2001). "Reciprocation of Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Foa, E. B., & Foa, U. G. (2012). *Resource theory of social exchange*. In *Handbook of Social Resource Theory* (pp. 15-32). Springer New York.
- Gallagher, M. W. & Lopez, S. J. (2009). "Positive expectancies and mental health: Identifying the unique contributions of hope and optimism". *The Journal of Positive Psychology*, 4, 548-556.
- Luthans, F. (2002). "Positive Organizational Behavior. Developing and managing psychological strengths". *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). "The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance". *Management and Organization Review*, 1, 247-269.
- 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, 541-572.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & 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.
- Parker, S. K. (1998). "Enhancing role breadth self - efficacy: the roles of job enrichment and other organizational interventions". *Journal of Applied Psychology*, 83 , 835-852.

- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.-Y., Podsakoff, N.P. (2003). "Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies", *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature". *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). "A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research". *Journal of Business Research*, 62, 1027-1030.
- Scheler, M. F. & Carver, C. S. (1985). "Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies". *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Seligman, M.E.P. (1998). *Learned optimism*, New York: Pocket Books.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive psychology: An introduction". *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Shifren, K. & Hooker, K. (1995). "Stability and change in optimism: A study among spouse caregivers", *Experimental Aging Research*, 21, 59-76.
- Snyder, C. R. 2000. *Handbook of hope*. San Diego, CA: Academic Press.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., et al. (1991). "The will and the ways: Development and validation of an individual-difference measure of hope". *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570-585.
- Snyder, C. R., Simpson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). "Development and validation of the State Hope Scale". *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321-335.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). "Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis". *Psychological Bulletin*, 44, 580-590.
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007). "Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience". *Journal of Management*, 33, 774-800.
- Yıldırım, F. & İlhan, İ. Ö. (2010). "Genel öz yeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması". *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21, 1-8.

The Impact of Perceived Organizational Support on Positive Psychological Capacities: A Study of Nurses

M. Gökhan BİTMİŞ

Gazi University,
Faculty of Economics and Administrative Sciences
Ankara, Turkey
mgbitmish@gazi.edu.tr

Extensive Summary

1. Introduction

Positive organizational behavior is the study of positively focused human resource strengths and psychological capacities that can be *measured, developed*, and effectively *managed* for performance improvement in workplaces (Luthans, 2002, p.59). As stated in this definition, some criteria needed to be included as a psychological resource capacity such as the capacity must be theory and research based, state-like, and have a performance impact (Luthans, 2002). Based on these criteria; optimism, hope, and self efficacy were selected as positive psychological capacities to study in this research.

Optimism is about making positive attribution about achieving now and future (Luthans et al, 2007). Hope is defined as a positive motivational state, which is composed of agency and pathways (Snyder et al., 1991; Snyder, 2000). Self efficacy is the individual's conviction about his or her abilities to successfully execute a task (Bandura, 1982).

Perceived organizational support (POS) assumes that employees form general beliefs regarding how much their organization values and cares about them (Eisenberger et al., 2001). POS underlines three important psychological processes for the employees such as felt obligation, fulfilling socioemotional needs, and performance-reward expectancies (Rhoades and Eisenberger, 2002). Perceived organizational support can play critical role when explaining some positive psychological capacities (Luthans et al., 2008). For instance, employees can become more confident in their organizations when they fulfill their socioemotional needs such as respect and approval. By the same token, employees can become more optimistic and hopeful in work settings when they feel that their organization cares about their well being.

Therefore, the following hypotheses will be tested in this study.

H₁: Perceived organizational support positively affects individual's positive psychological capacity of optimism.

H₂: Perceived organizational support positively affects individual's positive psychological capacity of hope.

H₃: Perceived organizational support positively affects individual's positive psychological capacity of self efficacy.

2. Method

Data is collected by questionnaires from 161 nurses, who work for the hospitals of foundation universities in Ankara. Average age and tenure of the respondents were 31.65 and 9.75 years, respectively. The sample was predominantly female (95%).

All of the survey items, excluding demographic ones were responded to on five-point Likert scales, with anchors ranging from strongly disagree (1) to strongly agree (5). Perceived organizational support was measured by six-item scale from the Survey of Perceived Organizational Support (Eisenberger et al., 2001). After the confirmatory factor analysis, one item is excluded due to the low factor loading. Five items have demonstrated validity and reliability ($\chi^2/df = 1.98$; CFI= 0.97; RMSEA=0.07; The Cronbach's alpha = 0.88).

Three items were adapted from Scheier and Carver's (1985) Life Orientation Test, as modified by Shifren and Hooker (1995) in order to measure the optimism. The Cronbach's alpha of the scale was 0.75.

Six items from Snyder et al.'s (1996) State Hope Scale were used to measure hope. After the confirmatory factor analysis, two items are excluded due to the low factor loadings. The validity and reliability of the four items have been supported ($\chi^2/df = 1.23$; CFI= 0.98; RMSEA=0.04; The Cronbach's alpha = 0.77).

Finally, self efficacy was measured by six items from Parker (1998), as adapted by Luthans and his colleagues (2007). Six items have demonstrated validity and reliability ($\chi^2/df = 1.26$; CFI= 0.97; RMSEA=0.05; The Cronbach's alpha = 0.87).

3. Findings

Initially; means, standard deviations, and correlations among the variables are examined. The results show that the means of hope, optimism, and self efficacy were high and the level of perceived organizational support was above the average. Perceived organizational support was positively correlated with hope, optimism, and self efficacy. Also, self efficacy was positively correlated with hope and optimism. Finally, optimism and hope were positively correlated.

In order to test the research hypotheses, structural equation modeling was utilized. Measurement and structural models were constructed based on standardized estimates. Results reveal that perceived organizational support positively and significantly affects the optimism ($\beta = 0.64$; $p < 0.01$), hope ($\beta = 0.38$; $p < 0.01$), and self efficacy ($\beta = 0.21$; $p < 0.05$). Further, goodness-of-fit statistics for the full structural equation model produce acceptable values ($\chi^2/df = 1.56$; GFI=0.88; CFI= 0.95; RMSEA=0.05). Therefore, results provide full support for the study's hypotheses.

4. Discussion

This study investigated the impact of perceived organizational support on the optimism, hope, and self efficacy from a sample of 161 nurses. Results showed that perceived organizational support has positive effect on optimism, hope, and self efficacy. In other words, nurses are more likely to increase their levels of optimism, hope, and self efficacy, when they feel that their organization supports them. This finding is in line with Luthans and his colleagues (2008). Employees will probably attribute positive events in terms of personal, permanent, and pervasive causes and negative events in terms of external, temporary, and situation-specific ones when they

feel that their organization values them. Further, employee's motivation in terms of agency and pathways will be higher when they feel that their organization cares about them. Finally, employee's conviction about their abilities to complete their assigned roles will be higher, when they experience their organization's support.

Results reveal that perceived organization support is an important factor to build the positive resources for high demanding jobs such as nursing. The employees, who feel that they are supported, will mobilize positive resources effectively and these resources will save the employees from the traumatic effect of stress. Thus; managers should pay attention to the procedural justice in organizations and they should provide favorable working conditions. All of these experiences will contribute to the perceived organizational support, which leads to more optimistic, hopeful, and confident employees.

The present study was subject to some limitations. First, data were measured from a single employee's perspective, which may lead to common method variance. Some of the procedural remedies recommended by Podsakoff and his colleagues (2003) were used to reduce method variance. Further, Harman's single-factor test was employed in the study. A single factor can account for only 33 % of the variance in the data. Thus, it might be concluded that common method variance is not a major problem for the hypothesized relationships in this study. Second, the sample consisted of mostly female nurses. Although male nurses represent a small fraction of the nursing workforce, there may be a need for replication of the study in other samples (including other industries) for the generalizability of the findings. Finally, cross-sectional design of the study makes it difficult to determine the direction of causality among the variables. Future research should attempt to replicate the current findings in a longitudinal study.