
**PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ ERTELEME DAVRANIŞI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ;
HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**
**THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON JOB
POSTPONEMENT BEHAVIOUR; A RESEARCH ON NURSES**

*Metin KAPLAN * - Hatice UÇAK ***

Özet

Bu araştırmanın amacı, Nevşehir ilinde faaliyet gösteren iki özel hastanede çalışan 80 hemşire örnekleminde psikolojik sermayenin iş erteleme davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Araştırma bulgularına göre, psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut, özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının iş erteleme davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar sözcükler: Psikolojik sermaye, iş erteleme, hemşire

JEL: M10-M12

The purpose of this study is to reveal the effect of psychological capital on postponement behaviors of 80 nurses' survey working in two private hospitals in business in Nevşehir. According to the research findings, it has been determined that the dimensions of hope, self-efficacy, optimism and endurance which are the sub-dimension of psychological capital do not have a significant effect on job postponement behaviour.

Key Words: Psychological capital, job postponement, nurse

JEL: M10-M12

*Doç. Dr. Nevşehir Hacıbektas Veli Üniversitesi İİBF- e-posta: mkaplan@nevsehir.edu.tr

**Öğr. Gör. Kapadokya Üniversitesi MYO - e-posta: haticeucak2008@gmail.com

2. Bu çalışma 22. Milletlerarası Türk Kooperatifçilik Kongresinde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

GİRİŞ

Sağlık kuruluşlarının hasta güvenliği açısından, tıbbi hatanın en az yaşandığı güvenilir bir hastane olabilmeleri ve hayatta kalabilmeleri için, istihdam ettikleri insan gücünün sahip olduğu eğitim, deneyim ve bilişsel yetenekler önem arz etmektedir.

Bu araştırmada, “çalışma hayatına özgü, ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir, olumlu bir kişilik özelliği” olarak ifade edilen psikolojik sermaye kavramı ve iş erteleme davranışı üzerinde durulmuştur (Öğüt, Kaplan; 2015; 88).

Sağlık çalışanlarından arzu edilen çıktıların elde edilebilmesi, pozitif bir psikoloji ile işini ertelemekten, zamanında ve doğru şekilde yapmalarına bağlıdır.

Bu bağlamda hemşireler, hastanın yaşamını etkileyen tıbbi tedavi ve bakım hizmetlerinin en vazgeçilmez kuralı olan işi zamanında ve doğru yapmakla yükümlüdürler. Bu bağlamda temel araştırma sorusu şudur: Hastanelerde çalışan hemşirelerin iş erteleme davranışında psikolojik sermaye ne düzeyde etkilidir?

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 Psikolojik sermaye

Pozitif örgütsel davranış kavramından türemiş olan psikolojik sermaye, bireyin pozitif psikolojik durumunu, gelişimini ifade eder (Met, 2010: 892). Luthans ve arkadaşları bu kavramın temel bir yapı olduğunu, performans ve arzu edilen iş tutumları ile ilişkili olduğunu ve geliştirilebileceğini ifade etmektedirler (Özkalp, 2009: 495).

Psikolojik sermaye; (1) mücadele gerektiren görevleri başarmak için gerekli çabayı sarf edebileceğine dair kendine güven duyma (öz yeterlilik), (2) şu anda ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu yüklemde bulunma (iyimserlik), (3) başarmak için amaçlara giden yolları değiştirebilmek (umut) ve (4) sorun ve zorluklarla karşılaşınca başarılı

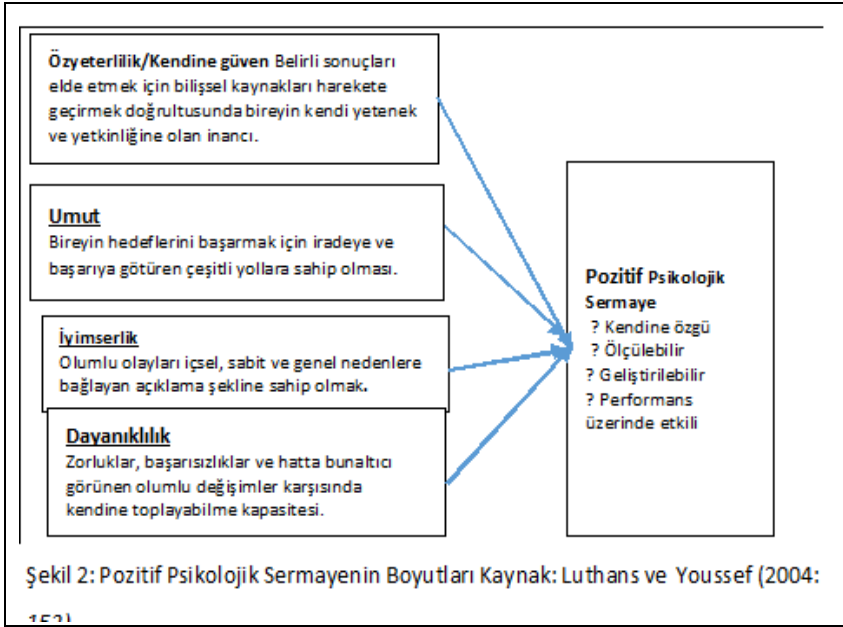
olabilmek için güçlü durmak ve kendini toparlayabilmek (dayanıklılık) olarak tanımlanmıştır (Luthans vd., 2008: 223).

İnsanların güçlü yönlerinin ve yeteneklerinin farkına varmalarını sağlamak amacıyla 1990'lı yılların sonunda Seligman ve arkadaşlarının yaptığı çalışmalarla ortaya çıkan pozitif psikoloji yaklaşımı örgütsel davranış alanında çok ilgi gördü.

Böylece pozitif psikoloji alanında yapılan çalışmalar, örgütsel edim ve örgüt psikolojisi alanında çalışan F. Luthans'ı, bu pozitif bakış açısının örgütlere nasıl uyarlanabileceği hususunda düşünmeye sevk etmiştir. Luthans, mikro düzeyde bir pozitif yaklaşımla, örgütlerde çalışanların performanslarının artırılması için güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin durağan değil, geliştirilebilir olduğuna dikkat çekmiştir. Böylece pozitif psikoloji, “pozitif örgütsel davranış” olarak adlandırılan, çalışanların zayıf noktalarına odaklanmak yerine güçlü taraflarını açığa çıkarmaya çalışmaktır. Luthans, Youssef ve Avalion'un 2007 yılında yaptıkları psikolojik sermaye tanımı şöyledir; “kim olduğumuz” ve “pozitif gelişim sayesinde ne olabileceğimizi” ortaya koyabilmektir.

Rekabet avantajı sağlamak amacıyla örgütler insan kaynaklarının gelişiminin önemli olduğunu farketmişlerdir. Luthans ve diğerleri psikolojik sermayenin bileşenlerini, Umut, Özyeterlilik, İyimserlik ve dayanıklılık olarak şekil 1'de şöyle sıralamışlardır (Erkutlu; 2015; 133).

Luthans ve diğerleri, psikolojik sermayenin önemli noktaları şöyle belirtir; (1) pozitif psikoloji paradigmasına bağlıdır (örneğin, pozitifliğin ve insanın güçlü yönlerinin önemi); (2) pozitif örgütsel davranış veya pozitif örgütsel davranış kriterlerine dayanan psikolojik durumları kapsar (örneğin, tek, teori ve araştırmaya dayalı, geçerli ölçüm ve durum bazlı); (3) “kim olduğunuzu” belirtmede beşeri sermaye (örneğin, neyi bildiğiniz) ve sosyal sermayenin (örneğin, kimleri tanıdığınız) ötesine geçer ve (4) performans gelişimi sağlayan ve rekabetçi avantaja yol açan yatırım ve ilerlemeleri kapsar (örneğin, ekonomik / finansal sermaye gibi) (Öğüt, Kaplan; 2015; 88). Şekil 1: Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları görülmektedir.



1.2 İş erteleme ise:

İşleri yarına kadar erteleme, daha sonraya bırakma, ağırdan alma ve geciktirme anlamına gelmektedir. Alan yazında erteleme davranışının öncülleri arasında; görevden kaçınma, belirsizlik, başarısızlık korkusu, düşük öz saygı gibi birçok değişkenin yanı sıra düşük öz yeterlilik de sayılmaktadır (Karacaoğlu, Kaplan 2013;339). Erteleme davranışı ise; yapılması gereken belli bir işi yapmaktan kaçınılması ya da geciktirilmesi olarak tanımlanabilir.

Ellis ve Knaus; (1977) erteleme davranışını kişisel olarak rahatsızlık verdiği görüşüyle birlikte, işleri tamamlamayı gereksiz olarak geciktirme eğilimi olarak tanımlamıştı.

Araştırma için bazı ilginç değişkenler; iş memnuniyeti, rol uyumsuzluğu, rol belirsizliği, örgütsel bağlılık, örgütsel ortam ve işe katılmak olabilir (Aktaran: Gül, 2015; 3)

2. PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ ERTELEME DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ İNCELEYEN ARAŞTIRMALAR

Yapılan literatür taramasında Karacaoğlu ve Kaplan (2015)'ın özyeterlilik ile iş erteleme davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma dışında, psikolojik sermayenin iş erteleme davranışı üzerindeki etkisini inceleyen araştırmaya rastlanılamamıştır. Bu nedenle psikolojik sermayenin sonuçları olan diğer değişkenlerle ilişkisini inceleyen bazı araştırmaların sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

Keleş, (2011) yaptığı çalışmada, pozitif psikolojik sermaye kavramını ve bileşenleri olan özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık kavramlarını teorik çerçevede açıklamıştır. Akdoğan ve Polatçı (2013) Tokat ilindeki işgörenlere yönelik yaptıkları çalışmada, bireyin sahip olduğu psikolojik sermayenin, performansı önemli ölçüde etkilediği ve bu etkinin iş, aile yayılımı boyutlarından pozitif ve negatif iş-aile yayılımının ve psikolojik iyi oluşun aracılık etkisi ile arttığı tespit edilmiştir.

Topaloğlu ve Süral (2014), yaptıkları çalışmada, özel bir şirketteki çalışanlar üzerinde yapılan araştırma sonucunda otantik liderlik algısının, psikolojik sermaye ile iş performansı ilişkisini kısmi biçimde düzenlediği görülmüştür. Öğüt ve Kaplan (2015), sağlık sektöründe psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada, psikolojik sermayenin alt boyutları olan özyeterlilik ve iyimserliğin iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu, buna karşın umut ve dayanıklılığın iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Chang-Yue Shang Guan, Yu Li and Hong-Lin Ma (2017) Çin'in Liaoning Bölgesi'nde gerçekleştirilen çalışma devlet politikasının temel yürütücüleri olarak görülen ilçe kadrolarındaki çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada, mesleki stres ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi analiz etmek ve psikolojik sermayenin stres ve iş doyumu arasında arabuluculuk rolü araştırılmıştır.

Mesleki stres boyutları, iş doyumu ile negatif ilişkili iken,

psikolojik sermayenin iş doyumunu pozitif yönde etkilediği ve ayrıca mesleki stresin iş tatmini üzerindeki etkisinde kısmi aracı rolü üstlendiği görülmüştür. Junhui ve ark. (2015), Çin'deki hastanelerde yaptığı çalışmada Çinli kadın hemşireler arasındaki iş aile çatışması ile depresif belirtiler arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünü araştırmışlardır.

Sonuç olarak, psikolojik sermaye bileşenlerinden, Öz-yeterlik ve umut, iş aile çatışmasının depresif belirtilerle ilişkisini pozitif yönde ılımlı hale getirirken, umut ve iyimserlik kısmen aile iş çatışmasının depresif belirtilerle olan ilişkisine aracılık etmiştir. Ocak ve Güler (2017), Bosna'da psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisini araştırdıkları çalışmada, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu, iyimserliğin kişisel başarı hissi azalması üzerinde, dayanıklılığın ise duyarsızlaşma üzerinde negatif yönde etkili olduğu görülmüştür.

Yıldız ve Örüçü (2016) yaptığı araştırmada, çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyi, demografik değişkenler (yaş, statü, eğitim, deneyim ve çalışma süresi) açısından anlamlı bir farklılık göstermiştir. Karacaoğlu, Kaplan, (2013) üniversite personeli üzerine bir araştırmada, öz yeterlilik ile işi erteleme arasında ters yönlü zayıf bir ilişki bulunduğu ve öz yeterliliğin işi ertelemeyi düşük oranda açıklama gücüne sahip olduğu tespit etmişlerdir. Bitmiş (2015) sağlık sektöründe yaptığı çalışmada, psikolojik sermayenin iş tatmini ve algılanan örgütsel desteği olumlu olarak etkilediğini ortaya koymuştur.

3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULAR

3.1 Araştırmanın Amacı

Nevşehir ilinde faaliyet gösteren iki özel hastanede çalışan 80 hemşire örnekleminde psikolojik sermayenin iş erteleme davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

3.2 Örneklem Ve Ölçekler

Araştırmanın evrenini; Nevşehir ilinde sağlık hizmeti veren iki özel sağlık kuruluşunda çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Bu nedenle

her iki özel hastanede çalışan toplam 80 hemşire bulunduğundan 80 adet anket dağıtılmış ve 80 anket geri alınmıştır.

Araştırmada alan araştırması yöntemi kullanılmıştır. Alan araştırmasında yazından elde edilen bilgiler doğrultusunda oluşturulan anket tekniği kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmakta olup; psikolojik sermaye, iş erteleme davranışı ve demografik özellikler ile ilgili sorular yer almaktadır.

Psikolojik sermaye; Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Bu ölçek; özyeterlilik (6 madde), umut (6 madde), iyimserlik (6 madde) ve dayanıklılık (6 madde) olmak üzere dört boyuttan ve toplam 24 maddeden oluşmaktadır. 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Cronbach’s Alpha katsayıları ise şu şekildedir:

Öz yeterlilik: 0,876

Umut: 0,853

Dayanıklılık: 0,834

İyimserlik: 0,840

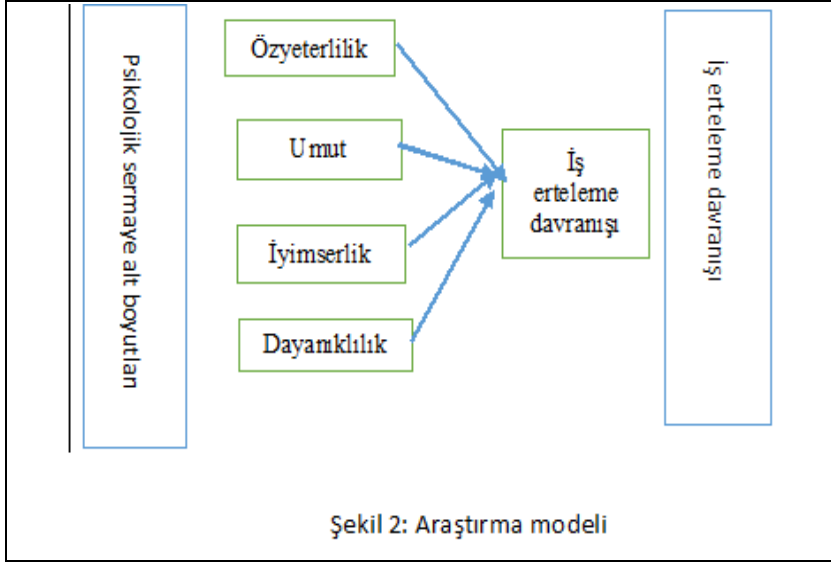
İş Erteleme Davranışı, Tuckman (1991) tarafından geliştirilen ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Toplam 16 maddeden oluşan bu ölçek, 5 dereceli likert tipi cevaplandırılır. Ölçekte yer alan ifadeler, derecelerine göre; “1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden birinin seçilerek yanıtlanmasını gerektirir.

Cronbach’s Alpha katsayıları ise şu şekildedir:

İş erteleme; 0,933

3.3 Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırmanın bağımsız değişkeni: psikolojik sermayenin boyutları (Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık ve İyimserlik) Araştırmanın bağımlı değişkeni: İş erteleme davranışı



Yazındaki araştırma bulgularından hareketle (Keleş, 2011; Akdoğan ve Polatçı, 2013; Topaloğlu, Süral, 2014; Öğüt, Kaplan, 2015; Chang-Yue Shang Guan, Yu Li and Hong-Lin Ma 2017; Junhui, H. ve ark. 2015; Ocak, Güler 2017; Yıldız, Örüçü, 2016; Karacaoğlu, Kaplan, A. 2013; Bitmiş, G. 2015)

aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H1: Psikolojik sermayenin boyutu; Özyeterlilik, işi erteleme davranışı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H2: Psikolojik sermayenin boyutu; Umut, işi erteleme davranışı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H3: Psikolojik sermayenin boyutu; İyimserlik, işi erteleme davranışı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H4: Psikolojik sermayenin boyutu; Dayanıklılık, işi erteleme davranışı erteleme üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1 Örneklemenin demografik özellikleri

Eğitim durumları

%78.5'i Lise , % 13.9'u Ön lisans, %5.1'i Lisans, %2.5'i ise Yüksek Lisans

İş Deneyimi ise;

%13'ü 1 yıldan az % 63.6'sı 1-5 yıl arası %16,9'u 6-10 yıl arası %6,5'i 11 yıl ve üzeri

Çalışma alanları

%22, 'i Ameliyathane Ünitesinde , % 48,1'i Klinikte, % 22.1'i Yoğun Bakım Ünitesinde ve %7,8'si ise Poliklinikte çalışmakta,

Cinsiyet

%94,8'i Kadın %5,2'si ise Erkek çalışandır.

Yaş

%18.2'si, 18-22 yaş arası; % 62.3'ü, 23-27 yaş arası; %9.'i, 28-32 yaş arası; %5.2'si 33-37 arası; %5.2'si 38 yaş grubu ve üzerinde

Medeni durumlarına bakıldığında,

%48.1'i evli, % 51.9'u Bekâr

4.2 Regresyon analizi

Regresyon analiz tablosunu incelediğimizde anlamlılık düzeyinin (0,085>0,05)'den büyük olması nedeniyle model bir bütün olarak anlamlı değildir.

Alt boyutlar açısından anlamlılık değerine bakıldığında 4 alt boyutunun da 0,05'ten büyük olduğu ve iş erteleme üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Bu çerçevede araştırmanın 4 hipotezi de reddedilmiştir. Tablo 1’de regresyon tablosu verilmiştir.

Model(Bağımsız Değişkenler)	Standartize edilmemiş katsayılar		Standartize edilmiş β	t değeri	Anlam düzeyi sig.	Colinearity statistics (İlişki istatistikleri)	
	β	Standart hata				Tolerans değeri	WIF Değeri
Sabit	3,253	,586		5,549	,000		
Özyeterlilik	,119	,230	,102	,516	,607	,310	3,226
Umut	,014	,229	,011	,060	,952	,333	3,005
Dayanıklılık	-,148	,228	-,142	-,646	,520	,247	4,044
İyimserlik	-,276	,170	-,277	-1,625	,108	,412	2,426
R	,319						
R ²	,102						
Düzeltilmiş R ²	,054						
Tahmini standart hata	,82250						
F ₍₄₋₇₅₎	2,131						
Anlam düzeyi	,085						
Durwin Watson Katsayısı	1,203						

Tablo 1 : Regresyon Analizi

5.SONUÇ

Araştırma bulgularına göre psikolojik sermayenin alt boyutları olan özyeterlilik, umut, dayanıklılık ve İyimserliğin, iş erteleme davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ortaya konulmuştur. Ancak literatüre bakıldığında; Karacaoğlu ve Kaplan (2013); Akbay ve Gizir (2010); yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye boyutlarından sadece öz yeterliliği bağımsız değişken olarak ele almış ve araştırma sonuçlarına göre özyeterlilik ile işi erteleme arasında ters yönlü zayıf bir ilişkinin olduğunu, öz yeterlilikteki değişimin işi ertelemeyi açıklama gücünün düşük olduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırma bulgularımız, bu araştırma sonuçları ile karşılaştırıldığında özyeterlilik açısından farklılık göstermektedir. Gerek diğer boyutlar gerekse özyeterlilik boyutunun iş erteleme üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmaması araştırmamızın örneklemini olan sağlık sektörünün özelliklerinden kaynaklanmış olabileceğidir. Bu araştırma sonuçları, diğer sektörler örneğinde gerçekleştirilecek çalışmalar için yol gösterici bulgular

sunabilir. Bu bulguların diğer sektörlerde geçerli olup olmadığı, söz konusu sektörlerde yapılacak çalışmalar sonucunda ulaşılan bulgularla karşılaştırılması neticesinde görülebilir. Farklı sektörlerde yapılacak olan araştırmalar çalışanların iş erteleme davranışının hangi yönde geliştiğini ortaya koyacak ve yöneticilere önemli aktarımlar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Akdoğan, Asuman ve Polatçı, Sema “Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi.” Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 17.1 (2013).

Bitmiş, Gökhan (2015) “Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama” 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs 2015, Muğla

Chang-Yue Shang Guan, Yu Li and Hong-Lin Ma (2017) “The Mediating Role of Psychological Capital on the Association between Occupational Stress and Job Satisfaction among Township Cadres in a Specific Province of China: A Cross-Sectional Study” Int. J. Environ. Res. Public Health 2017, 14(9), 972; doi:10.3390/ijerph14090972

Albert Ellis ve William J. Knaus, Overcoming Procrastination, Institute for Rational Living, New York, USA, 1977

Erkutlu, Hakan.(2015) “Pozitif örgütsel davranış” Akademisyen kitabevi, Ankara, ss; 133-149,

Erkmen, Turhan; Esen. Emel (2012)”Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi/Categorical Investigation Of Researches In Psychological Capital Between 2003-2011 Years.” Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 9.19.

Gül Ali Yavuz (2015) “İş Yaşamında İş erteleme Davranışı Ve

Nedenleri” Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir

Junhui, H.ve ark. (2015), Article, Department of Epidemiology and Health Statistics, School of Public Health, Jinzhou Medical University, No. 40, Section 3, Songpo Road, Linghe District, Jinzhou 121001, Liaoning, China

Keleş Hatice Nejla (2011) “Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri Ve Örgüt Yönetimine Etkileri” Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 3, Sayı 2, ISSN: 1309 -8039 (Online)

Karacaoğlu, Korhan; Kaplan, Aslı. (2013) “İşi erteleme (procrastination) ile öncüllerinden biri olan öz yeterlilik ilişkisi: üniversite personeli üzerine bir araştırma” ss: 339, 21.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı

Luthans, Fred (1995). Organizational Behavior, Seventh Edition, McGraw-Hill, Inc. (Literatür Yayıncılık, İstanbul).

Luthans, Fred; Norman, M. Steven; Avolio, J. BrujeandAvey, B. James (2008). “TheMediating Role of PsychologicalCapital in theSupportiveOrganizationalClimate-EmployeePerformanceRelationship”, Journal of OrganizationalBehavior, Vol: 29, pp: 219-238.

MET, Ömer L. (2010). “Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri ve Psikolojik Sermaye Kavramı”, 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Çukurova Üniversitesi, Adana, 20-22 Mayıs, ss: 889-895.

Ocak, Metin; Güler, Murat (2017), “Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma” Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Arşiv Cilt 0, Sayı 49

Öğüt, Adem, Kaplan, M. (2015), “Sağlık Sektöründe Psikolojik Sermayenin İş Performansı Üzerindeki Etkisi” Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi (The Journal of Social Economic Research) ISSN: 2148 – 3043 / Yıl: 15

/ Sayı: 30

Özkalp, Enver (2009). “Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı Ve Konuları”, 17. Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, 21-23 Mayıs, Ss: 491-497.

Piers Steel, (2010), *Personality And Individual Differences Arousal, Avoident And Decisional: Do they exist?*, University of Calgary Haskeyne of Bussiness, Human Resources and Org. Developement, Alberta, Canada, S. 929, Table 3.

Süral Özer, Pınar; Topaloğlu, Tayfun; Timurcanday Özmen Ömür N. (2013) ”Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi” Ege Akademik Bakış, Cilt: 13 • Sayı: 4 • ss. 437-447

Steven L. Dutschmann (1996), *Procrastination As A Predictor Of Job Performance* USAF, Department Of The Air Force Air University, Air Force Institute of Technology, Ohio, USA, S. 3-7, Tablo 3-4.

Topaloğlu, Tayfun; Süral Özer, Pınar (2014), “Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi” *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi* Cilt 6, Sayı 1, Issn: 1309 -8039 (Online)

Tuckman, B.W. 1991. The development and Concurrent Validity of the Procrastination Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 51: 473-480.

Yıldız, Harun; Örüçü; Edip (2016) *Sağlık Sektörü Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* - Cilt:14 Sayı:1 - Doi: <http://dx.doi.org/10.11611/JMER817>