

T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**MOBBİNG VE PSİKOLOJİK SERMAYENİN BİREYSEL
YARATICILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Miraç İSKENDEROĞLU

**Danışman
Doç.Dr. Fikret SÖZBİLİR**

ARTVİN-2024

T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**MOBBİNG VE PSİKOLOJİK SERMAYENİN BİREYSEL
YARATICILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Miraç İSKENDEROĞLU

**Danışman
Doç.Dr. Fikret SÖZBİLİR**

ARTVİN-2024

TEZ BEYANNAMESİ

Artvin oruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-ğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Mobbing ve Psikolojik Sermayenin Bireysel Yaratıcılık zerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı taahhüt ederim. Aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi de beyan ederim. Tezimin kğit ve elektronik kopyalarının Artvin oruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-ğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Artvin oruh niversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin ... ay süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

.../.../2024

İmza

Miraç İSKENDEROğLU

T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ KABUL TUTANAĞI

Fikret SÖZBİLİR danışmanlığında, **Miraç İSKENDEROĞLU** tarafından hazırlanan bu çalışma/...../.... tarihinde aşağıdaki jüri tarafından **İşletme** Anabilim Dalı'nda **oybirliği/oyçokluğu** ile yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : İmza:.....

Jüri Üyesi : İmza:.....

Jüri Üyesi : İmza:.....

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir.

.... / /2024
Prof. Dr. Mustafa Çağatay Korkmaz
Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

TEZ BEYANNAMESİ.....	I
JÜRİ TEZ KABUL TUTANAĞI.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
TABLO LİSTESİ.....	VII
ŞEKİL LİSTESİ.....	VIII
KISALTMALAR.....	IX
ÖZET.....	X
SUMMARY.....	XI
ÖNSÖZ.....	XII
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM MOBBİNG KAVRAMI

1. MOBBİNG KAVRAMI.....	3
1.1. Mobbing Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi.....	3
1.2. Mobbingin Unsurları.....	7
1.2.1. Davranışın Sıklığı ve Süresi.....	7
1.2.2. Eşitsiz Güç İlişkisi.....	7
1.3. Mobbingin Nedenleri.....	8
1.4. Mobbing Aşamaları.....	9
1.5. Mobbing Türleri.....	11
1.6. Mobbingin Sonuçları.....	12
1.7. Mobbingle Mücadele.....	13
1.8. Mobbingin Değerlendirilmesi.....	15

İKİNCİ BÖLÜM PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI

2. PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI.....	18
------------------------------------	----

2.1. Psikolojik Sermaye Kavramı.....	18
2.2. Psikolojik Sermaye Yaklaşımları.....	20
2.3. Psikolojik Sermayenin İlişkili Olduğu Kavramlar.....	21
2.3.1. İş Tatmini.....	22
2.3.2. Performans.....	23
2.3.3. İşten Ayrılma Niyeti.....	24
2.3.4. Yenilikçi Davranışlar.....	26
2.4. Psikolojik Sermayenin Boyutları.....	28
2.4.1. Öz Yeterlilik (Self Efficacy).....	28
2.4.2. Umut (Hope).....	29
2.4.3. İyimserlik (Optimism).....	30
2.4.4. Psikolojik Dayanıklılık (Resilience).....	31
2.5. Psikolojik Sermayenin Öncülleri.....	32
2.6. Psikolojik Sermayenin Sonuçları.....	34

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL YARATICILIK KAVRAMI

3. BİREYSEL YARATICILIK KAVRAMI.....	36
3.1. Yaratıcılık Kavramı ve Tarihsel Gelişimi.....	36
3.1.1. Yaratıcılık Kavramı.....	36
3.1.2. Yaratıcılığın Tarihsel Gelişimi.....	38
3.2. Yaratıcılık İle İlgili Kavramlar.....	40
3.2.1. Yaratıcılık ve Yenilik Kavramı.....	40
3.2.2. Yaratıcılık ve Yenilikçilik Kavramı ile Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürünün İlişkisi...43	
3.3. Yaratıcılığın Önemi.....	46
3.3.1. Yaratıcılığın Bireyler Açısından Önemi.....	48
3.3.2. Yaratıcılığın Örgütler Açısından Önemi.....	48
3.4. Yaratıcılığın Oluşum Aşamaları.....	49
3.5. Yaratıcılığı Engelleyen Faktörler.....	51
3.5.1. Bireysel Faktörler.....	51
3.5.2. Örgütsel Faktörler.....	52
3.5.3. Toplumsal Faktörler.....	52
3.6. Yaratıcılık Türleri: Bireysel ve Örgütsel Yaratıcılık.....	53

3.6.1. Bireysel Düzeyde Yaratıcılık.....	53
3.6.2. Örgütsel Düzeyde Yaratıcılık.....	56
3.7. Yaratıcılığın Sonuçları.....	58

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

HİPOTEZ GELİŞTİRME

4. HİPOTEZLER.....	62
4.1. Mobbingin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisi.....	62
4.2. Mobbingin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi.....	63
4.3. Psikolojik Sermayenin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi.....	64

BEŞİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

5. Araştırmanın Yöntemi.....	67
5.1. Örneklem Yapısı.....	67
5.2. Veri Toplama Araçları.....	67
5.2.1. Demografik Özellikler.....	67
5.2.2. Mobbing Ölçeği.....	68
5.2.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	68
5.2.4. Bireysel Yaratıcılık Ölçeği.....	68

ALTINCI BÖLÜM

BULGULAR

6. Araştırmanın Bulguları.....	69
6.1. Demografik Bulgular.....	69
6.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	70
6.2.1. Mobbing Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	70
6.2.2. Psikolojik Sermaye Geneli ve Alt Boyutları Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi....	71
6.2.3. Bireysel Yaratıcılık Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	73
6.2.4. Araştırmanın Değişkenlerinin Aritmetik Ortalama Standart Sapma Değerleri.....	74
6.2.5. Korelasyon Analizi.....	75
6.2.6. Regresyon Analizi.....	76
SONUÇ.....	80

KAYNAKLAR.....	84
EKLER.....	110
ÖZGEÇMİŞ.....	115



TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1: Yaratıcılık ve Yenilik Arasındaki Farklar.....	42
Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	69
Tablo 3: Mobbing Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 4: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 5: Bireysel Yaratıcılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 6: Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Tablosu.....	75
Tablo 7: Korelasyon Analizi.....	76
Tablo 8: Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 9a: Çoklu Regresyon Analizi.....	77
Tablo 9b: Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 10: Araştırma Hipotezlerinin Kabul veya Red Durumu.....	79

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 1: Hipotez Modeli.....66



KISALTMALAR

BY	: Bireysel Yaratıcılık
Çev.	: Çeviren
df	: Degree of Freedom (Serbstlik Derecesi)
diğ	: Diğerleri
Düz.	: Düzeltmiş
DW	: Durbin Watson.
Ed.	: Editör
Haz.	: Hazırlayan
KMO	: Kaiser-Meyer Olkin
ODÖ	: Olumsuz Davranışlar Ölçeği
P	: Probability
PS	: Psikolojik Sermaye
Std.	: Standart
Ss.	: Sayfa Sayısı
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	: Ve Benzeri
vd.	: Ve Diğerleri
Vol	: Cilt
Yakl.	: Yaklaşık

ÖZET

MOBBİNG VE PSİKOLOJİK SERMAYENİN BİREYSEL YARATICILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Bu çalışmanın amacı, mobbing ve psikolojik sermayenin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu çalışma kapsamında öncelikle mobbingin psikolojik sermaye geneli ve alt boyutlarına (öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) olan etkisi incelenmiş ardından psikolojik sermaye geneli ve alt boyutlarının bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Son olarak mobbingin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma aynı zamanda sonuçlara dayalı öneriler sunmaktadır. Veri toplamak için oluşturulan anket formu araştırma örnekleminde yer alan katılımcılara dağıtılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Türkiye genelinde özel sektörde çalışan 800 kişi oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 397 adet geçerli anket analize alınmış ve araştırmaya katılım oranı yüzde 49,63 olarak gerçekleşmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS 27 programı ile analiz edilmiştir. Çalışmada betimleyici istatistikler, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçları, mobbingin psikolojik sermaye geneli ile umut ve dayanıklılık boyutları üzerinde anlamlı ve olumsuz etkisi olduğunu ve mobbingin bireysel yaratıcılık üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi olduğunu göstermiştir. Sonuçlar, aynı zamanda, psikolojik sermaye geneli ve iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık boyutunun bireysel yaratıcılık üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, işletmelerin mobbing davranışlarını önlemek için gerekli önlemleri almasının ve çalışanların psikolojik sermayelerinin geliştirilmesinin önemli olduğu sonucuna varılmıştır. Önemli bir diğer sonuç ise çalışanların bireysel yaratıcılıklarının geliştirilmesinin işletmelerin sürdürülebilirlik ve karlılığı açısından önemli olduğudur. Bu bağlamda işletmelere, yöneticilere ve uygulayıcılara mobbing konusunda bilinçli olmaları ve çalışanların psikolojik sermayelerini artırmaya özen göstermeleri önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Taciz, Psikolojik Sermaye, Öz-yeterlilik, İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut, Bireysel Yaratıcılık.

SUMMARY

THE EFFECT OF MOBBING AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON INDIVIDUAL CREATIVITY: A FIELD RESEARCH

The aim of this study is to investigate the effect of mobbing and psychological capital on individual creativity. Within the scope of this study, firstly, the effect of mobbing on the general psychological capital and its sub-dimensions (self-efficacy, hope, optimism and resilience) was examined, and then the effect of the overall psychological capital and its sub-dimensions on individual creativity was examined. Finally, the effect of mobbing on individual creativity was examined. The study also provides recommendations based on the results. The survey form created to collect data was distributed to the participants in the research sample. The sample of the research consists of 800 people working in the private sector throughout Türkiye. Within the scope of the research, 397 valid surveys were analyzed and the participation rate in the research was 49.63 percent. The data obtained within the scope of the research were analyzed with SPSS 27 program. Descriptive statistics, correlation and regression analyzes were employed in the study. The results of the research showed that mobbing has a significant and negative effect on the general psychological capital and the hope and resilience dimensions, however, the study showed that mobbing has a significant and positive effect on individual creativity. The results are also revealed that the general psychological capital and the optimism, self-efficacy and resilience dimensions have a significant and positive effect on individual creativity. According to the results of the research, it was concluded that it is important for businesses to take the necessary precautions to prevent mobbing behaviors and to develop the psychological capital of employees. Another important conclusion is that developing the individual creativity of employees is important for the sustainability and profitability of businesses. In this context, it is recommended that to be aware of mobbing and take care of enhancing employees psychological capitals to businesses, managers and practitioners

Keywords: Mobbing, Psychological Harassment, Psychological Capital, Self-efficacy, Optimism, Psychological Resilience, Hope, Individual Creativity.

ÖNSÖZ

“Mobbing ve Psikolojik Sermayenin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması” isimli bu çalışma Artvin Çoruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans tezi olarak hazırlanmıştır.

Çalışmada kullanılan örneklemin Türkiye genelini temsil etme niteliği bulunduğundan bu çalışmanın literatüre önemli katkı sağlayacağı ve benzer çalışmaların önünü açarak konu ile ilgili bilgi birikimini zenginleştireceği düşünülmektedir. Ayrıca çalışma sonuçları neticesinde işletmelere yapılan tavsiyelerin oldukça değerli olduğu düşünülmektedir.

Yüksek lisans çalışmamın başından sonuna kadar zaman fark etmeksizin desteğini esirgemeyen ve bana önemli derecede bilgi birikimi katan saygıdeğer danışmanım Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR’e teşekkürlerimi sunarım.

Bugünlere gelmemde her türlü desteği veren ve tüm zorluklara göğüs gerip bana inanarak çalışan babam Mustafa İSKENDEROĞLU’na dualarımı ve sonsuz minnetimi arz ederim.

Miraç İSKENDEROĞLU

ARTVİN 2024

GİRİŞ

Mobbing; psikolojik taciz, psikolojik terör, psikolojik şiddet, zorbalık ve yıldırma gibi bağlamlarda ele alınan, kişiyi psikolojik olarak yok etme amacı taşıyan olumsuz davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Mobbing, bir veya birden fazla kişi tarafından başka bir kişiye düşmanca ve etik değerler dışında sistematik davranışlardan oluşmaktadır. Önlenmediği takdirde psikolojik travmalara yol açmaktadır (Leymann, 1996: 168; Baykal ve Toksoy, 2005: 8; Özler, Atalay ve Şahin, 2008: 3; Zencirkıran ve Keser, 2018: 225).

Psikolojik sermaye kavramı Envick (2005)'in tanıma göre “bireyin sosyal, beşeri, ekonomik sermayesini başarılı bir şekilde örgüte taşıma kabiliyetidir.” Psikolojik sermaye kavramı, çalışanların güçlü yönlerinin geliştirilmesi vasıtasıyla ortaya çıkarılan pozitif gelişme hali olarak nitelendirilmektedir (Akçay, 2012; Luthans ve Youssef-Morgan, 2007).

Bireysel yaratıcılığın temeli olan yaratıcılık kavramı her konuda yeni, kullanışlı ve yararlı düşüncelerin üretilmesi faaliyeti olarak tanımlanabilir (Amabile, 1983). Bireysel düzeyde yaratıcılık, kişinin karşılaştığı problemler karşısında bireyin kendindeki tüm özelliklerini kullanarak ve eskiden olmayan, yeni veya daha farklı buluşu üretmesi olarak tanımlanmaktadır (Sungur, 1997: 61).

Mobbingin çalışma yaşamında motivasyon (Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel, 2010), örgütsel iletişim (Eginli ve Bitirim, 2010), örgütsel bağlılık (Karahana ve Yılmaz, 2014), örgütsel performans (Çavuş, 2009) vb. üzerinde olumsuz etkileri ile bilinen bir olgu olduğunu gösteren pek çok çalışma yapılmıştır (Eğer, 2017: 1; Mağın Aksu, 2017: 53; Sansone ve Sansone, 2015: 32; Alam ve Zain Ul Abdin, 2022: 20). Mobbing aynı zamanda örgüt çalışanları açısından önemli olan psikolojik sermayeyi de olumsuz etkileyen bir faktördür (Yılmaz ve Kaymaz, 2016: 77; Karakaş ve Okanlı, 2013: 568-569; Bozbel ve Palaz, 2007: 66; Temirhan, 2019: 63). Diğer taraftan yapılan çalışmalarda her ne kadar Çamsarı (2019) tarafından mobbing ile bireysel yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya konulmuşsa da diğer çalışmaların sonucu mobbingin bireysel yaratıcılığı olumsuz etkilediğini göstermiştir (Adıgüzel ve Küçüköğlü, 2020: 157; Fracgp, 2010; Vveinhardt, Zukauskas ve Rivera, 2014; Kovar, 2018:117; Aylan ve Koç, 2016; Inelmen, Bulut, Ertinaz, Karaca ve Küçüker, 2017; Rehman, Yusoff ve Ismail, 2019; Bakar, 2020). Psikolojik sermaye çalışanların pozitif duygularını olumlu etkileyerek onları motivasyonel anlamda güçlendirmektedir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 51). Böylece psikolojik sermaye mobbingin olumsuz etkilerini azaltmaktadır (Daşcı Sönmez, 2019; Cassidy,

McLaughlin ve McDowell, 2014; Mahipalan ve Garg, 2023; Delorme ve Prior, 2023). Diğer taraftan bireylerin pozitif duygularını güçlendiren psikolojik sermaye bireysel yaratıcılık açısından önemli katkı sağlamaktadır. (Karasakaloğlu, 2022: 361; Cai vd., 2019; Ghafoor ve Haar, 2022; Asbari, Prasetya, Santoso ve Purwanto, 2021: 74).

Bireysel yaratıcılık örgütler için somut ve yararlı çıktılarının kaynağı olmakta ve örgütün problemleri için yeni ve pratik yöntemlerin geliştirilmesini sağlamaktadır (Zhou, Hirst ve Shipton, 2012: 895). Örgütlerin faaliyetlerini başarılı bir şekilde sürdürebilmesi ve örgüt performansını artırabilmesi için yaratıcılığın bileşenlerinin doğru anlaşılması önem arz etmektedir (Yeloğlu, 2007: 140; Karakuş, 2014: 87). Bu bağlamda örgüt çalışmalarının niteliğinin artırılabilmesinde bireysel yaratıcılığın geliştirilmesinin önemli olduğu, bu durumun örgüt yönetimlerini temelden etkileyerek, çalışanların entelektüel kapasitelerinin artırılmasının örgütler açısından önemini ortaya çıkarmaktadır (Yıldırım, 2007: 115). Bireysel yaratıcılık örgütün performansını arttırabilmesi, rekabetçi avantaj sağlayabilmesi ve sürdürebilmesi, hedef ve amaçlarında başarıya ulaşabilmesi ve örgütün bulunduğu sektörde hayatta kalabilmesi için kritik bir rol oynamaktadır (Kanbur, 2016: 266; Janssen ve Giebels, 2013: 574; Rodrigues ve Veloso, 2013: 549).

Bu alanda önceden yapılmış çalışmaların mobbingin örgütsel olgular üzerinde, psikolojik sermayeyi etkileyen ve psikolojik sermayenin etkilediği olguları ve bu kavramların bireysel yaratıcılığı etkileyen ikili faktörler halinde inceledikleri görülmüştür. Ancak mobbing, psikolojik sermaye ve bireysel yaratıcılık faktörlerinin birlikte etkileşimi ve aralarındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışma bu alandaki eksikliği giderme amacı ile yapılmıştır. Bununla birlikte literatürdeki benzer çalışmalar incelendiğinde örneklem yapılarının genellikle belli sektör çalışanları ile oluşturulduğu ve daha geneli temsil eden çalışmalara ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada diğer çalışmalardan farklı olarak Türkiye'deki özel sektör çalışanlarını temsil edecek şekilde örneklem oluşturulmuş ve veri toplanmıştır. Bu çalışmanın Türkiye genelini temsil etme niteliğinin olması çalışmaya değer katan önemli husustur.

BİRİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG KAVRAMI

1. MOBBİNG KAVRAMI

Bu bölümde literatür araştırması yapılarak mobbing kavramının kökenine ve tarihsel gelişimine yer verilmiş, mobbingi oluşturan unsurlara ve mobbingi meydana getiren aşamalara yer verilmiştir. Son olarak mobbingin sonuçları ve mobbingle mücadele yöntemlerine yer verilmiştir.

1.1. Mobbing Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Mobbing kelimesi Mob sözcüğünden türetilen bir kelimedir. Kanun dışında şiddet uygulayan kalabalık anlamına gelmektedir. Latince’de kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk gibi manalara gelen *mobile vulgus* sözcüklerinden gelmektedir (Davenport, Schwartz, Elliott, 2002; Bulut ve Göktürk, 2012: 54).

Disiplinin popüler konularından mobbing; psikolojik taciz, psikolojik terör, psikolojik şiddet, zorbalık ve yıldırma gibi bağlamlarda ele alınmaktadır (Zencirkıran ve Keser, 2018: 225). İlk defa Konrad Lorenz tarafından ortaya atılan mobbing kavramı hayvan davranışları üzerindeki incelemeler neticesinde bir grup kuşun bir tilkiye saldırmasının fark edilmesiyle ortaya çıkmıştır (Leymann, 1996; Zencirkıran ve Keser, 2018: 225). Peter Paul Heineman ise 1972’de okullarda bir çalışma yapmış ve grup halindeki çocukların yalnız olan çocuğa karşı mobbingle aynı manaya gelen bullying kavramını türetmiştir (Davenport, Distler ve Pursel, 2003: 157; Karahan ve Yılmaz, 2014: 5695). 1983’te ergenlik döneminde olan üç gencin intiharı üzerine Olweus yönetiminde başlatılan çalışmada da bullying terimi ile bu çocuklara uygulanan fiziksel zorbalık ortaya konulmuştur (Olweus, 1993; Yavuz, 2007: 7). Mobbingden farklı olarak bullying fiziksel şiddetle daha bağlantılı olmasına karşın mobbing ise psikolojik baskı ve yıldırma gibi daha tavrısal bir boyut içermektedir (Rayner ve Hoel, 1997: 182; Fettahlıoğlu, 2008: 10-11; Çavuş, 2009: 14; Davenport vd, 2003: 157; Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 60). Daha sonra yapılan çalışmalarda insanların kendilerinden daha güçlü kişiler tarafından tehdit altında olduklarını düşündüklerinde aynı şekilde davrandıkları tespit edilmiştir. Leyman ise ortaya konulan bu kavramı ilk kez çalışma hayatına uyarlayarak disiplin içerisindeki temelleri oluşturmuştur (Leymann, 1996: 167; Zencirkıran ve Keser, 2018: 225). Ülkemizde ise özellikle basın vasıtasıyla 90’lar itibariyle kamuoyu gündeminde yer almaya başlamıştır (Zencirkıran ve Keser, 2018: 226). Fakat

Türkiye’de sıklıkla görülmesine rağmen birçok örgüt tarafından ne olduğu bile bilinmemektedir (İlhan, 2010: 1175-1176). Ülkemizde ise üzerinde uzlaşılan bir kavram olmadığı için genellikle literatürde mobbing kelimesi aynen kullanılmaktadır (Özler vd., 2008: 2).

Farklı tanımlamalarının bulunmasının yanında konunun disiplin içerisindeki fikir babası denilebilecek Leyman’ın görüşüne göre “Mobbing, iş yerinde bir kişinin veya kişilerin, başka bir kişiye düşmanca ve etik olmayan biçimde sistematik davranış sergilemesidir.” Burada bu davranışın kasıtlı ve sistematik olmasına dikkat çekilmektedir. Leyman’a göre mobbingin bazı göstergeleri vardır. Bunlar; süre olarak en az haftada bir olacak şekilde tekrarlanması, belirli bir zamandır devam ediyor olması (altı ay) ve mobbinge uğrayan kişinin baskıcılara karşı aciz kalmasıdır (Leymann, 1996: 168; Zencirkıran ve Keser, 2018: 226). Başka bir tanımda ise işyerinde baskı, bunaltma, korkutma ve tehdit etme gibi metodlar kullanılarak çalışan kişi veya kişilerin istifa etmelerinin sağlanmasıdır. Bu durum, zaman zaman intihara kadar varabilmektedir (Des Moines Business Record, 2000: 5; Asunakutlu ve Safran, 2006: 113-114). Mobbing için yapılan bir diğer tanımlama ise kişi veya gruplara; leke sürme, rezil etme, ayağını kaydırma, gücünü kötüye kullanma, hakaret etme, gözdağı verme ve saldırma gibi yöntemler kullanılarak zarar verme faaliyetleridir (Kırel, 2007: 318).

İşyerindeki uygulamaların bireyler tarafından olumsuz karşılanması tamamıyla mobbing sayılamaz. Mobbingi benzerlerinden ayıran hususlar ise şunlardır: Bir kişinin bir diğerine olumsuz davranışları mobbing saymaya yeterli olmaz. Eğer herkese karşı diğer bir deyişle bir hedefe karşı olmayan olumsuz davranışlar mobbing değildir. Yöneticilerin astlarına karşı aşırı disiplinli davranması hatta şiddet göstermesi bile mobbing sayılmaz çünkü yöneticinin amacı mobbing değildir. Bu yöneticinin tarzı ile alakalı bir durumdur. Bir kereye mahsus olumsuz davranışlar mobbing değildir çünkü mobbing süreklilik gerektirmektedir. Şiddet dâhil olsa bile birbirine karşı olumsuz davranış gösteren aynı konumdaki bireylerin davranışları mobbing olmamaktadır. Çünkü aralarında biri bir diğerine karşı aciz değildir, kendini savunabilmektedir. Üstün astta uyguladığı psikolojik baskının mobbing olduğu yönündeki genel algı doğru değildir aksine astlar da gruplaşarak yöneticilerine karşı mobbing uygulayabilmektedir (Zencirkıran ve Keser, 2018: 226-227). Benzer biçimde çalışan veya yöneticiye hatalı davranışlarını düzeltmesi için yapılan baskı mobbing olarak değerlendirilemez çünkü bu baskı hatalı olduğu düşünülen davranış

değiştirildiğinde sona ermektedir. Çünkü bu baskının sonucunda kişiye ve örgüte bir yarar sağlanması amacı vardır. Mobbing ise kişiyi psikolojik olarak yok etme amacı taşır. Önlenmediğinde psikolojik travmalara yol açmaktadır (Baykal ve Toksoy, 2005: 8; Özler vd., 2008: 3).

Daha yeni bir konu olması nedeniyle toplum tarafından tam olarak anlaşılmasa da Einarsen (2000) yaptığı çalışma ile mobbing davranışlarını beş ana başlığa toplayarak incelemiş ve açıklamıştır. Bunlar; işi yaparken zorlamaya yönelik eylemler, sosyal izolasyon, özel yaşantıya ilişkin dedikodu ve küçük düşürücü davranışlar, topluluk içerisinde aşağılayıcı ve küçük düşürücü davranışlar son olarak da fiziksel şiddet olarak sıralanmaktadır. Einarsen (2000) iş hayatındaki mobbing davranışlarını şu şekilde sıralamıştır;

- Çalışana nicelik ve nitelik olarak yapabileceğinden daha az veya fazla iş verilmesi
- Çalışanın işini yapabilmesi için gerekli araç ve aletlerin elinden alınması
- Çalışanın iş ortamının uygunsuz hale getirilmesi
- Çalışandan iş tanımına uygun olmayan işlerinin yapılmasının istenmesi, uzmanlığı dışındaki alanlarda görevlendirilmesi
- Çalışanın beklenen hedeflere ulaşmasının engellenmesi
- Toplantılarda görüş bildirmesine izin verilmemesi
- Çalışanın yönetim tarafından dışlanması
- Çalışanın arkadaşları tarafından dışlanması
- Çalışanın grup içerisinde rencide edilmesi
- Çalışanın başarılı olduğu işler yerine sürekli başarısız olduğu işlerin yüzüne vurulması
- Çalışanın örgütün sosyal imkânlarını kullanması noktasında engellenmesi
- Çalışanla iletişim kurulmaması veya iletişim özgürlüğünün kısıtlanması
- Çalışanla alay edilmesi, hakkında dedikodu çıkarılması
- Çalışanın rahatsız edici düzeyde gözetlenmesi
- Çalışana fiziksel şiddet uygulanması
- Çalışanın işten çıkarılmak ile tehdit edilmesi (Leymann, 1990: 55; Çavuş, 2009: 15; Leymann, 1996: 170-173; Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 62; Zencirkıran ve Keser, 2018: 233-237).

Leymann ise mobbing uygulamalarını beş başlık altında şu şekilde açıklamaktadır (Leyman, 1990: 121; Sözbilir, 2015: 124-125):

- ***Kendini ifade etme ve iletişim oluşturma tarzını etkileme:*** Mobbing mağduruna karşı sürekli sözlü ve tepkisel davranışlar sergilenerek baskı kurulmaktadır. Bu mağdurla iletişim kurulurken hakaret içerikli ve bağırarak sözlü iletişim kurulması ile imalı bakışlar gibi mimik hareketleriyle ortaya çıkmaktadır. Ayrıca mağdurun muhatap alınmaması, kendini ifade etmesine izin verilmemesi ve onunla iletişim kurulmaması yoluyla mağdurun yalnızlaştırılması başka bir metot olarak kullanılmaktadır. Bu sayede mağdurun bulunduğu ortamdan uzaklaşması sağlanmakta ve mobbing uygulayıcıları amacına ulaşmaktadır.
- ***Sosyal ilişkilere saldırılar:*** İnsanın sosyal bir varlık olduğu gerçeğinin aksine mağdurun dışlama ve engelleme yoluyla çevresi ile ilişki kurması engellenir. Özellikle mağdurun içinde bulunduğu iş çevresi ile oluşturması gereken bağların ve ilişkilerin engellenmesi ve de mağdurun orada değilmiş gibi dışlanıp yalnızlaştırılması yoluyla uygulanan mobbing olarak ortaya çıkmaktadır. Sonuçta sosyal bir varlık olan mağdur kişi ilişkiler kurma ve kabullenilme ihtiyaçlarını gideremediği için mutsuz olur hatta depresyona girer.
- ***İtibara saldırılar:*** Asılsız dedikodular, iftira atma, gülünç duruma düşürme, inançlarıyla alay etme ve küçük düşürücü lakaplar gibi metotlar kullanılarak mağdurun itibarına zarar verilmesi ve çevresinde ayıplanması amaçlanmaktadır. Mağdurun toplum içerisindeki saygınlığı ve itibarı ile kişinin sosyal varlığına saldırılmaktadır. Bundan ötürü mağdurun sosyolojik ve psikolojik sorunlar yaşaması kuvvetli ihtimaldir.
- ***Mesleki ve yaşam kalitesine saldırılar:*** Mağdurun ortaya koyduğu performansın görmezden gelinmesi, yapamayacağı işlerin yapmasının istenmesi veya yapması için hiçbir iş verilmemesi gibi metotların yanında kişinin onurunu zedeleyecek veya anlamı olmayacak işlerin yaptırılması gibi metotlar kullanılarak kişinin kariyeri ve yaşam kalitesi hedef alınmaktadır. Burada Maslow'un ortaya koyduğu ihtiyaçlar hiyerarşisindeki kişinin kendini göstermesi ve ispatlamasına aykırı bir uygulama ile kişiye psikolojik baskı uygulanmaktadır.
- ***Bireyin sağlığına doğrudan saldırılar:*** Burada durumun daha fiziksel saldırı şeklinde gerçekleştiği görülebilir. Cinsel taciz, fiziksel şiddet, kişinin kendine ve

sevdiklerine fiziksel şiddet tehdidi ve fiziksel olarak ağır işlere zorlanması gibi metotlar ile kişiye hem fiziksel hem de psikolojik olarak doğrudan saldırılmaktadır. Bu durumun ortaya çıkması ile taraflar arasında daha fazla güç farkının olması arasında paralellik olduğu düşünülmektedir.

1.2. Mobbingin Unsurları

Benzerlerinden ayırabilmek açısından mobbingin unsurlarının ortaya konmasında fayda vardır. Bu unsurlar şunlardır;

- a. Davranışın Sıklığı ve Süresi
- b. Eşitsiz Güç İlişkisi

1.2.1. Davranışın Sıklığı ve Süresi

Mobbing davranışın tekrarlanması ve uzun süredir devam etmesi en önemli unsur olarak değerlendirilebilir. Bu örgüt içi çatışma ve tartışmalardan ayrılması bakımından mobbingin en temel unsurudur. Bu husus üzerinde literatürde kabul görmüş davranış sıklığı haftada en az bir kere olarak belirlenmiştir. Süre bakımından ise altı aydır devam ediyor olması en sık kabul edilen görüştür. Fakat bu konuda mobbinge maruz kalan bireyin her gün şiddetli biçimde mobbinge uğradığında bunun anlamsız olduğuna ilişkin kuvvetli itirazlar bulunmaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde altı aylık bir süreye gerek kalmadan mobbing mağdurunun büyük bir zarar göreceği aktarılmaktadır. Bu bağlamda sürenin belirlenmesinde mobbingin uygulama biçimi incelenmelidir (Bayram, Tınaz ve Ergin, 2008: 65; İlhan, 2010: 1177; Zencirkıran ve Keser, 2018: 228). Bu tip yoğun mobbinglerin özellikle denetimin oldukça düşük olduğu çalışma ortamlarında ortaya çıktığı görülmektedir. Bu bağlamda mobbing olaydan farklı olarak bir süreçtir (Tetik, 2010: 82; Özen, 2018: 225; Zencirkıran ve Keser, 2018: 228-229). Yapılan araştırmalarda ortalama sürenin 15 ay olduğu ve sürecin kalıcı ve ağır etkilerinin ortaya çıktığı aralığın 29-46 ay olduğu tespit edilmiştir (Tınaz, 2006: 13; Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 62).

1.2.2. Eşitsiz Güç İlişkisi

Eşit güçler arasındaki yaşanan olumsuz davranışlar mobbing değil tartışma ve çatışma gibi kavramlarla değerlendirilebilir. Mobbing için eşitsiz güç ilişkisi esastır. Mobbing ilişkisinin esası mağdurun mobbing uygulayan kişiye karşı tepki verememesidir. Gruptaki azınlığın parçası olmak, cinsiyetçilik, farklı etnik yapı mensubiyeti, statü ve kıdem gibi unsurlar buna örnek teşkil etmektedir (Tetik, 2010: 83; Bulut ve Göktürk, 2012: 55;

Zencirkıran ve Keser, 2018: 229). Olweus (1993) da mobbinge ilgili yaptığı çalışmada mobbingi tanımlamada bu ölçüte yer vermiştir (Fettahlıoğlu, 2008: 11).

1.3. Mobbingin Nedenleri

Mobbingin çeşitli nedenleri bulunmakla birlikte mobbinge uğrayanların özellikleri mobbinge uğramaları noktasında cazibe yaratabilir. Örneğin sessiz, içine kapanık, itaatkâr, özgüvensiz gibi karakteristik yapılara sahip olabilen mağdur kişi mobbing uygulayan için kolay lokma haline gelebilmektedir. Bu bağlamda mobbing uygulayanın kötü karakteristiği veya psikolojik sorunları ile kendinde eksik gördüğü özellikleri mobbing mağdurunda görmesi de mobbing nedeni olabilir. Örgüt kültürü buna zemin hazırlayan başka bir faktör olabilmektedir. Örgütün kültürünü güçlü kılan temel hususu örgüt değerlerinin çalışanlar tarafından paylaşılması ve kabul edilmesi oluşturmaktadır. Bu bağlamda özellikle zayıf kültüre sahip örgütlerde mobbing uygulama fırsatları için güçlü kültür yapısına sahip olan örgütlere nazaran daha fazla fırsat bulunduğu görülmektedir. Çünkü güçlü kültüre sahip örgütlerde biz duygusu güçlüdür ve mobbing uygulamaları sert biçimde cezalandırılmaktadır. Fakat zayıf kültüre sahip örgütlerde başarı istatistiklerden ibaret olduğundan mobbing uygulamaları göz ardı edilebilmektedir. Kişinin karakteristik zayıflığı ve zayıf kültür yapısı mobbing uygulayan kişiye cesaret verici nedenlerdir. Ayrıca rekabet ortamı başka bir mobbing sebebi olabilmektedir. Yükselmelerin genellikle bireysel performansa dayalı olması potansiyel rakiplerin mobbinge başvurmasına neden olabilmektedir (Baltaş, 2003; Güngör, 2008; Bulut ve Göktürk, 2012: 56; Hoel, Cooper ve Faragher, 2001: 444; Karahan ve Yılmaz, 2014: 5696; Zencirkıran ve Keser, 2018: 238-240).

Globalleşmeyle birlikte daha karmaşık sosyo-kültürel yapılara sahip olan örgütlerde farklı inanç ve kültüre sahip olanlara baskının arttığı gözlemlenmektedir. İnanç ve kültüre bağlı olarak bazı sembol, davranış ve sahip olunan özelliğin mobbing riskini arttırdığı gözlemlenmektedir (Lutgen-Sandvik ve Mcdermott, 2008: 307; Coyne, Seigne ve Randall, 2000: 336; Karahan ve Yılmaz, 2014: 5696).

Liderin özelliği bakımından mobbingin ortaya çıkması aşırı otoriterlik veya aşırı demokratik yönetim anlayışlarında ortaya çıkabilmektedir. Aşırı otoriter liderin katı kurallar ve katı kültür yapısına uyum sağlayamayanlara mobbing uygulandığı görülebilmektedir. Aşırı demokratik liderin yönetim anlayışında ise çalışanlar arasındaki problemlerin çözülmesinde liderin belirleyici rol oynamaktan kaçınarak çözümün taraflar arasında

sağlanmasını istemesi çatışan taraflardan birinin bir diğerine mobbing uygulamasına yol açabilmektedir. Güçlü özelliklere sahip mağdurlar da bulunabilmektedir. Mobbing uygulayıcısı gelecek için kendine tehdit olarak algıladığı kişiyi sindirmeye çalışarak pasifleştirmeye çalışabilir (Özen, 2018: 233; Zencirkıran ve Keser, 2018: 240).

Bunun yanında mobbing uygulayan kişinin aşırı hırslı ve rekabetçi olması, aşırı bireyci olması, ahlaki zayıflığı ve sabırsızlığı gibi özelliklerinden ötürü mobbing davranışları sergilediği görülmektedir. Bu bağlamda konumlarını yükseltmek için mobbinge çekinmeden başvurdukları görülebilir (Zencirkıran ve Keser, 2018: 238-239).

1.4. Mobbing Aşamaları

Leymann (1996) mobbingin bir süreç olduğunu ifade ederek belli aşamalardan meydana geldiğini aktarmaktadır. Ayrıca bu aşamalar kaydedilirken sıklık ve sürenin üzerine dikkat çekmektedir. Bu bağlamda Leymann mobbingin beş aşamadan oluştuğunu ifade etmiştir. Bunlar (Leymann, 1996: 165):

- **Çatışma ve Anlaşmazlık Aşaması:** Bu aşamada henüz mobbing ortaya çıkmamasına karşın mobbingi ortaya çıkaracak kritik olaylar gerçekleşmektedir. Bu olaylar sonrası tepkilerin tacize varan boyutları olabilir. Mobbing mağduru genellikle asi karakterli, her olaya muhalefet olmayı seven ve psikolojik sorunları olan bir kişi olarak gösterilmeye başlar. Toplum içerisinde söz hakkı tanınmaz ve küçük düşürülür. Başarıları engellenir ve yaptığı her işte eleştirilir. Mağdurun özel hayatı hakkında sıkça dedikodular yapılır. Mağdur kişi çoğunlukla kendisine yapılan bu davranışların farkında değildir ve etrafında gelişen tüm bu olayları anlamaya çalışmaktadır. Mağdur her ne kadar kendini ifade etmeye çalışsa da diğerleri tarafından yadırganmaktadır. Bu bağlamda mağdur davranışlarının sorumluluğunu taşıyamayan, özgüvensiz biri olarak lanse edilir. Bu süreçte örgütün, kişinin içerisinde olduğu durumu fark etmesi oldukça kritiktir. Durumun fark edilmeyip gerekli tedbirlerin alınmaması halinde ortaya çıkacak olan hasarın telafisi oldukça güç olacak hatta onarılamayacak kadar ilerlemiş olacaktır (Özler, 2010:34).
- **Saldırgan Eylemlerle Bezdirme Aşaması:** Bu aşamada çatışmaların süreklilik kazandığı gözlemlenmektedir. Mağdura karşı saldırıların başlaması ile mobbingin başladığına ilişkin ilk emareler görülmektedir. Mağdura karşı yoğun bir karalama süreci ile mağdurun iş ortamından izole olması amaçlanmaktadır. Bu sayede

mağdurun iş ortamından uzaklaşacağı düşünülmektedir. Ayrıca mobbing uygulayıcısı diğer iş görenlerin mağdur ile iletişim kurmamasını sağlamaya çalışır. Bu sayede mağdurun işletmede hiç yokmuş gibi hissetmesi yoluyla yalnız kalması hedeflenmektedir. Görev dağılımlarında mağdura beceriksiz muamelesi yapılarak iş verilmemektedir. Tüm bu dışlanmalar karşısında yalnız kalan mağdurda ise psikolojik sorunlar ortaya çıkmaya başlamaktadır. Mağdur, mobbing uygulayıcısının tamda istediği gibi kendini beceriksiz, hiçbir işe yaramayan biri gibi görmeye başlayarak kendini sorgulamaya başlamaktadır. Mağdur kendini sorguladığı bir süreçte suçlayacak kimseyi bulamadığı takdirde ise psikolojik desteğe muhtaç hale gelir ve mağdurun bezdirilmesi aşaması başarıyla tamamlanmış olur (Neidl, 1996: 241; Zaza, 2021: 12).

- **Yönetimin Olaya Dâhil Edilmesi Aşaması:** Yönetim genellikle olaylara taraf olmamakla birlikte olayların yanlış şekilde değerlendirilmesi sonucu mobbing uygulamasına ortak olabilmektedir. Özellikle geleneksel yönetim anlayışına sahip örgütlerin olayların nedenlerini incelemek yerine mobbing mağduruna odaklanmayı tercih etme hatasına düşmeleri nedeniyle bu durum ortaya çıkmaktadır. Bu tip örgütler mobbing mağduruna önyargılı biçimde yaklaşarak mobbing mağdurunu sorunun asıl kaynağı olarak görmektedirler. Bu nedenle de mağdurun maruz kaldığı çeşitli taciz ve saldırılar yönetim tarafından görmezden gelinmektedir. Yönetim, mağdurun durumunu anlatması için konuşmaya bile yönelmemektedir. Bu bağlamda yönetimin aslında çoktan yargısız bir infaz gerçekleştirdiği söylenebilir. Yönetim burada asıl olarak ortamı yatıştırmayı hedeflemektedir. Bunun için de sorun çözülmüş gibi davranılır. Bunun neticesinde yönetimin mağdura gerekli desteği göstermekten geri durması sonucu mobbing uygulayıcıları gizli bir destek kazanmış olurlar. Yönetim de gizliden gizliye mobbing sürecinin bir parçası haline gelmiş olur. Mağdur için ise sorun daha da büyümüş, mobbing uygulayıcısının yanında içinde bulunduğu kurumsal yapıyı da karşısında bulmuştur. Aslında olması gereken ise yönetimin sorunu derinlemesine inceleyip sorunun asıl sebeplerini bulması ile mobbinge karşı çözüm üretmesidir (Arpacıoğlu, 2003: 44).
- **Yanlış Tanımlamalarla Etiketleme Aşaması:** Mobbing uygulayıcısının saldırılarından iyice bezmiş mağdur artık psikolojik destek ve ilaç tedavisine başlamıştır. Bunun sonucunda ise diğer iş görenler mağduru paranoyak, psikopat,

hasta gibi tanımlamalar ile etiketlemeye başlar. Ayrıca yeteri kadar bilgisi olmayan uzmanların mağduru yanlış tanımlaması durumun daha da kötüleşmesinde ciddi rol oynamaktadır. Uzmanların mağduru uzun süreli olarak işinden uzaklaştırması mağdurun hem iş arkadaşları hem de yöneticileri gözünde daha da olumsuz duruma gelmesine neden olacaktır. Mağdur işten kaytarmakla suçlanarak yönetimin gözüne iyice batmaya başlayacaktır. Tüm bu faktörlerin neticesinde ise mağdur için istifa sürecini tetikleyen bir süreç başlayacaktır (Tınaz, 2011: 65-66).

- **İşten Çıkarılma Aşaması:** Sistemik ve uzun süreli mobbing davranışlarına maruz kalmış olan mağdur için ulaşılan nokta işten çıkarılma aşamasıdır. Bazen mağdurun daha önceki aşamalarda da işten ayrıldığı görülmektedir. Yönetim işten çıkarma aşamasını bile mağdurun kendi tercihi olarak lanse etmektedir. Mağdur istifaya zorlanmış veya emekli edilmiştir. Nadiren mağdurun farklı bir görev için farklı bir merkezde görevlendirildiği de görülmektedir. Genellikle istifaya zorlanan mobbing mağdurunun psikolojik olarak ağır darbeler almış biçimde işten ayrıldığı görülür. Ruh sağlığı ciddi biçimde etkilenen mobbing mağdurunun beden sağlığında da ciddi zararlar gördüğü gözlemlenmektedir. Mide rahatsızlıkları, özgüvenin yitilmesi, depresyon, depresyona bağlı kalp ve damar hastalıkları gibi sorunlarla boğuşan mağdur intihar etmeyi bile düşünebilmektedir. Bazen de mobbing uygulayıcısına fiziksel şiddet göstermeyi deneyerek intikam alma yoluyla acısını hafifletebileceğini düşünebilir. Mobbing mağdurunda bu süreç neticesinde ortaya çıkan yara ve kayıpların kabullenilmesi zaman alıcı bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır (Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 18).

1.5. Mobbing Türleri

Toplumda, çalışanı işten çıkarmak için yapılan baskı olarak algılansa da mobbing farklı düzeylerden oluşmaktadır. İlk olarak dikey mobbing veya hiyerarşik şiddet olarak adlandırılan biçiminde astların memnuniyetsizlik nedeniyle üstlerine bir araya gelerek mobbing uyguladığı görülür. Bu bazı zamanlarda tüm çalışanların bir araya gelerek ayaklanmalarına kadar varabilmektedir. Talimatlara uymama, verilen işleri bilerek yanlış yapma, uzmanlık alanlarındaki işe gerekli bilgileri gizleme gibi bazı sabotaj yöntemlerinin uygulandığı görülebilir. Ayrıca yöneticinin hakkında yanlış dedikodular çıkarma ve dışlama başka strateji yöntemleridir. Özellikle yeni yöneticilerin doğal olarak kendi tarzlarına uygun biçimde bir yönetim anlayışı ortaya koymasıyla ortaya çıkmaktadır. Gelenekleşmiş yönetim

tarzına sahip olan astlar bu yeni yaklaşıma direnç göstererek mobbing uygulayabilmektedirler. Bir başka boyutu ise terfi yoluyla yönetici olan kişiye karşı daha önce eşit kademedeki arkadaşları tarafından kıskanılması veya terfiyi hak etmediği düşüncesiyle uygulanan mobbing olarak ortaya çıkmaktadır. Hiyerarşinin çok olduğu örgütlerde bu durum daha fazla ortaya çıkmaktadır. İkinci olarak düşey mobbing şeklinde adlandırılan biçiminde üstün asta karşı yönetim üstünlüğü gücünü kullanarak yaptığı psikolojik baskı görülmektedir. Kıdemi fazla olan çalışandan kurtulmak, küçülme gerektiren durumlarda çalışanın işten ayrılmasını sağlamak (kıdem tazminatı ödememek için) gibi nedenlerle bilinçli bir yıldırma faaliyeti uygulanır. Ayrıca yönetici kendinden daha başarılı ve çalışkan olduğunu düşündüğü astının kendine tehdit olduğunu düşünebilir. Özellikle yeni genç çalışanların genellikle daha azimli olması eski ve genellikle tahsili daha düşük olan yöneticinin kendini daha değerli ve faydalı göstermek adına astını engellemek için mobbing uygulamaya itebilir. Özellikle yönetim gücüne sahip olduğu için son derece cezalandırıcı ve baskıcı mobbing uygulamaları görülebilmektedir. Üçüncü olarak ise yatay mobbing olarak adlandırılan düzeyi görülmektedir. Aynı düzeydeki çalışan veya yöneticilerin özellikle de terfi almak için içinde buldukları aşırı rekabet dolayısıyla uyguladıkları mobbing olarak ortaya çıkmaktadır. Bununla beraber aşağı kademelerden gelen, yeni atanan ya da işe yeni alınan çalışanların aynı kademedeki mevcut diğer çalışanlardan gördüğü mobbing de bu kapsamda değerlendirilebilir. Çünkü bu kişinin uzmanlık bilgisi veya karakteristiği mevcut gruptaki dengeleri bozabilir veya diğer aynı kademelerdeki çalışanlar tarafından aynı kademede çalışmaya layık olmadığı düşünülebilir. Bu tarz durumlar geleneksel çalışma yönetimini benimsemiş örgütlerde daha fazla görülmektedir. Dikey veya düşey mobbinge nazaran daha az belirgindir çünkü mobbing uygulayıcı iş arkadaşları bunun çalışanın iyiliği ve örgütün iyiliği olduğu şeklinde bir savunma ile örtbas etme eğilimindedir. Dikey ve düşey mobbingde baskı daha açık biçimde ortadadır (Fettahlıoğlu, 2008: 45-50; Zencirkıran ve Keser, 2018: 229-231).

1.6. Mobbingin Sonuçları

Mobbing hem mağdur olan kişiye hem de içinde bulunduğu örgüte zarar vermektedir. Mobbingin bireysel sonuçlarından en önemlisi mağdurda stres yaratmasıdır. Bu da iş ortamında stresin yükselmesine yol açmaktadır. Bu nedenle iş veriminde düşüşler görülebilmektedir. Mobbing kişinin iş konsantrasyonunu kaybetmesine hatta iş göremez duruma gelmesine, işinde ve gündelik yaşantısında dikkatinin dağılmasına, sürekli endişeli

ve korkulu bir yaşam sürmesine, strese bağılı olarak mide ve baş ağrısı gibi sağıık sorunları yaşamasına, hayata küsererek ie kapanmasına ve kendini sosyal olarak izole etmesine, uyku sorunları yaşamasına, sürekli öfkeli ve agresif davranışlar sergilemesine, duygu bozuklukları ve ağlama krizleri geçirmesi gibi sonuçlara neden olabilmektedir. Bunların da ötesinde yoğun strese bağılı beyin hasarı, erken doğum, ölüm, intihar gibi ağır sonuçlar da gözlemlenebilmektedir (O'Brien, 1997: 201; Westhues, 2005: 34; Karahan ve Yılmaz, 2014: 5697; Zencirkıran ve Keser, 2018: 241).

Mobbingin örgütsel sonuçları ise örgüte duyulan saygı ve inancın yitirilmesi, örgüt çevresinde örgüt imajının zedelenmesi, gelecekteki potansiyel çalışan adaylarının örgüte karşı olumsuz düşünceler edinmesi, örgüt içi çatışmaların artması, işyeri ortamındaki güvenin ortadan kalkması şeklinde sıralanabilir. Mobbingin yönetim tarafından uygulandığı durumlarda sadece mobbinge maruz kalanlar değıil diğer çalışanlar da bu durumdan olumsuz etkilenebilmektedir. Çünkü aynı durumun kendi başlarına gelme olasılığının da yüksek olduğunu düşünerek moral ve motivasyon kaybına uğrayarak örgüte bağılılıklarında azalma olabilir (Neidl, 1996: 243; Karahan ve Yılmaz, 2014: 5698; Zencirkıran ve Keser, 2018: 242).

Bu durum sadece manevi değıil maddi olarak da örgütün zarar görmesi anlamına gelmektedir. Bunlar şu şekilde meydana çıkmaktadır: Çalışanların sık sık işe devamsızlık yapmaları, performans ve verimlilik kayıplarına bağılı olarak maddi kazancın azalması, çalışanların dikkatinin düşmesine bağılı olarak ürün kalitesinde düşüş ve hatalı ürün sayısında artışlar, işten ayrılma sıklığının artmasıyla kıdem tazminatları ödemelerinin artması, çalışan sağıılığının olumsuz etkilenmesi sonucu sağıık giderlerindeki artış, işten ayrılmaların yüksekliğı nedeniyle yeni personelin getirdiğı ek maliyetler ve yüksek kalifiye elemanların ayrılığının ardından yerine yeni personel bulma zorluğu şeklinde sıralanabilir (Olsen, 2010: 34; Karahan ve Yılmaz, 2014: 5698; Zencirkıran ve Keser, 2018: 242-243).

1.7. Mobbinge Mücadele

Mobbingin uzun süreli olması ve yıkıcı etkileri nedeniyle mobbinge mücadele önemli bir husustur. Sadece bireysel mücadele yeterli olmayıp örgütlerin de mobbinge mücadele etmeleri önemlidir Gerçekte neler olduğı iyi anlaşılmalı, yaşanan üzüntü kontrol altında tutulmalı ve sosyalleşmekten kaçınmadan yakın çevre ile durum paylaşılarak duygusal destek istenmeli, rasyonel hareket ederek durumdan kurtulma yolları araştırılarak plan hazırlanmalı ve uygulanmalıdır. Bu bağlamda bireysel mücadele için mağdurun

cesaretli olması ve sorunun üzerine gitmesi önem arz etmektedir. Mağdur kendine uygulanan mobbinge anlayış göstermemelidir. Sorunu görmezden gelmek kısa süreli çözüm olup aksine daha da kronik hale gelmesine neden olacaktır. Bundan ötürü mağdur mobbinge maruz kaldığı arkadaşını örgüt yönetimine şikâyet etmekten çekinmemeli ve destek talep etmelidir. Örgütten destek görmediği durumda yasal yollara başvurmalıdır. Eğer mobbingi örgüt uyguluyorsa yine yasal yollara başvurmalıdır. Bazen geri çekilmek de mobbingden kurtulmanın bir yolu olabilir. Özellikle mobbing uygulayıcı çok güçlü özelliklere sahipse geri çekilmek mobbing uygulayıcının hedefi olmaktan çıkmayı sağlayabilir. Bunun aksine karşı savaş vermek olarak nitelenebilecek bir yol da mobbingden kurtulmayı sağlayabilir. Özellikle sahip olduğu değerler nedeniyle mobbinge maruz kalan mağdur, bu değerlere daha sıkı sarılarak ve sosyal destek toplayarak mobbing uygulayıcısının amacına ulaşmasına engel olabilir ve mobbing uygulamasından vazgeçmesini sağlayabilir. Fakat bunu yaparken tersine mobbing uygulamamaya dikkat etmesi gerekmektedir. Mobbinge karşı mobbing uygulamak çözüm olmayacak aksine çatışmayı daha da arttıracaktır. Mobbing kişinin kendi tabiatı nedeniyle uygulanmaktaysa kişi kendini geliştirmeye çalışmalıdır. Bireysel danışmanlık almak, başka bir çözüm yoludur. Bu kapsamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ALO 170 hattı projesi ülkemizde bu konuda önemli bir projedir (Yavuz, 2007: 49-50; Tutar, 2004: 137-138; Fettahlıoğlu, 2008: 151; Zencirkıran ve Keser, 2018: 243-244).

Örgütler ise mobbingle mücadele için her şeyden önce örgüt içerisinde mobbing uygulanıp uygulanmadığını fark etmelidirler. Örgütte oluşan sorunlarda sorumluluk hep aynı kişilere yükleniyorsa, önemli görevleri yerine getiren personeller ani biçimde işten ayrılıyorsa, işgücü devir oranı yüksekse, çalışanlar sıklıkla izin talep ediyorsa, örgüt genelinde olumsuz bir hava varsa, yöneticilerin özellikleri itibariyle konumlarını doldurmada şüpheler varsa, çalışanlar arasında iletişim kopukluğu gözlemleniyorsa örgütte mobbing uygulamalarının varlığından şüphe duyulmalı ve derhal araştırılmaya başlanmalıdır (Kırel, 2007: 323).

Örgütler sorumlulukları gereği ve aynı zamanda kazançlarını sürdürebilmeleri için mobbingle mücadele etmede şu yöntemlere başvurabilmektedir: Çatışmalar iyi gözlemlenerek mobbinge gidecek ortamın oluşması önlenmelidir. İş dizaynından kaynaklanan mobbing uygulamaları için yeni yönetim modelleri oluşturulmalıdır. İşler yapılırken hiyerarşik eksenden uzaklaşılmalı ortak çalışma modelleri ile daha samimi ilişki ortamı yaratılmalıdır. Örgütteki stres ortamı olabildiğince ortadan kaldırılarak strese bağlı

mobbing uygulamalarının oluşması engellenmelidir. Dengeli bir liderlik anlayışı ile hem çalışanlara baskı ile iş yaptırılmamalı hem de fazla gevşek ortam yaratılmayarak çalışanların birbirine mobbing uygulaması önlenmelidir. Mağdurun durumunu ciddiye alarak destek olmak ve koruma sağlamak, örgüt içi eğitimlerle mobbing konusunda bilgilendirme yapmak, örgüt web sitesi ve sosyal ağlarını kullanarak veya bröşür dağıtarak mobbingle karşılaşıldığında nasıl hareket edilmesi gerektiğine dair bilgi vermek, mobbing konusunu toplantılarda zaman zaman gündeme getirerek örgütün bu konudaki hassasiyetini korumak, örgüt içi disiplin yönetmeliğinde ve sendikalarla imzalanan anlaşmalarda mobbingle ilgili maddelere yer vermek diğer yöntemlerdir. Bu sayede örgüt mobbingin ortaya çıktığı durumlarda hızlı ve etkili çözümler üreterek örgüt sağlığını koruyabilecek ve mobbing uygulanmasına karşı caydırıcılığını sürdürebilecektir (Kırel, 2007: 323-330; Zencirkıran ve Keser, 2018: 244-245).

1.8. Mobbingin Değerlendirilmesi

Globalleşmenin etkisiyle her geçen gün daha fazla oranda birbirinin içine geçmekte olan ulusal ekonomiler ve bunun neticesinde ortaya çıkan dünya ekonomisi iş hayatını da değiştirmiş ve değiştirmeye devam etmektedir. Özellikle küresel ölçekteki işletmelerin çalışma ortamlarına bakıldığında zaman çok daha farklı kültürden bireylerin bir arada çalıştığı görülmektedir. Bu gelişme beraberinde çatışma ve gruplaşmaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kimi zaman güç veya menfaat elde etmek için, kimi zaman ise farklı dil, ırk, cinsiyet veya kültüre ait olduğu için bazı çalışanlara mobbing kavramı ile ifade edilen psikolojik şiddet ve terör uygulandığı gözlemlenmektedir.

Bu bağlamda hem örgütlerin karlılıklarını hatta varlıklarını koruması hem de bireylerin psikolojik ve sosyolojik anlamda sağlıklı bir yaşam sürdürebilmesi için mobbingin doğru olarak algılanması ve mücadele edilmesi gerekmektedir. Mobbingin, genel kanının aksine sadece üstün astta uyguladığı baskı olmadığı tam tersi şekilde astlarında üstlerine veya yatay düzeyde de mobbing uygulayabildiğinin bilinmesi mobbingin doğru anlaşılması için önemli görülmektedir. Buna bağlı olarak mobbingin temel dayanaklarından olan eşitsiz güç ilkesinin iyi anlaşılması gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca mobbingin diğer baskı ve şiddet türlerinden doğru olarak ayrılmasında davranış sıklığı ve süresinin de gözetilmesi oldukça önemlidir.

Mobbingle mücadele etmede mobbingin nedenleri ve sonuçlarına odaklanılması gerektiği düşünülmektedir. Bu bağlamda başta örgüt kültürü ve sistemi olmak üzere, örgütü

oluşturan çalışanlar, iş modelleri, örgüt içi rekabet şiddeti ve örgüt liderlerinin karakteri iyi analiz edilmeli, mobbinge yol açacak uygulamalara zemin hazırlanmamalıdır. Ayrıca durumun hukuki boyutu da gözetilerek iş sözleşmeleri, örgüt içi eğitim ve personeli bilinçlendirme çalışmaları yürütülmelidir. Örgüt liderlerine ve yapısına iş etiğinin de bir gereği olarak mobbing ve benzeri şiddete dayalı uygulamaların doğru olmadığı ve uzun vadede işletmeye büyük hasarlar vereceği fikrinin yerleştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca örgütlerin var oluşunun önemli bir parçası olan sosyal sorumlulukları gereği çalışanlarının psikolojik ve sosyolojik sağlıklarını koruma yükümlülüğü olduğunun farkında olması gerekmektedir. Çalışanlara kötü muamele edilmesi ve dolayısıyla ortaya çıkacak olumsuz sonuçların toplumun refahını ve huzurunu olumsuz olarak etkileyeceğinin farkındalığı önemli görülmektedir.

Bireysel mücadelede ise başta mağdurun maruz kaldığı mobbing uygulamalarına tepki göstermesi ve direnmesi en önemli faktör olarak görülmektedir. Mobbing uygulamasının ortaya çıkmasında ve sona erdirilmesinde en önemli sebebin mağdurun özelliklerinden kaynaklandığı görülmektedir. Fakat direnç gösterilirken karşı mobbing yapmaktan kaçınılması gerektiği, böyle bir durumun işleri daha kötü bir noktaya sürükleyeceğini ifade etmekte fayda vardır. Bunun işe yaramadığı durumda ise mağdur mobbinge maruz kaldığı ortamdan ayrılmak başta olmak üzere hukuki ve psikolojik destek gibi seçenekleri değerlendirmeli, mobbing uygulayıcıların baskısına boyun eğmemelidir. Bu bağlamda iş dünyasının bir parçası olan bireylerin mobbinge maruz kaldıkları durumda zamanla tükenecekleri ve hayat şevkini kaybedeceklerinin hatta ağır hastalıklar ve intihara varan ağır sonuçlara maruz kalabileceklerinin farkında olması bu mücadelenin yürütülmesinde önemli görülmektedir.

Hukuki yaptırım gücüne sahip devlet mekanizmasının ise mobbinge daha fazla önem vererek gerekli yasal düzenlemeler için daha etkili adımlar atması önemli görülmektedir. Bu bağlamda konu ile ilgili başta akademik araştırmaların teşviki olmak üzere toplum genelinde yazılı ve görsel basında gerekli kamu spotlarının oluşturulması gibi toplum genelini bilinçlendirme faaliyetlerinin oluşturulması gerektiği düşünülmektedir. Hukuki altyapının sağlam oluşturulabilmesi için konu ile ilgili literatürün oluşturulmasında akademik camiaya destek verilmesinin oldukça önemli olduğunun altını çizmekte fayda vardır. Özellikle Türkiye özelinde bahsettiğimiz bu uygulamaların gerçekleştirilmesine şiddetle ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Mobbinge geniş bir perspektifte bakıldığı takdirde toplumun refah ve

sosyal sağlık kalitesinin artmasında ciddi bir engel olduğunun fark edileceği düşünölmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI

2. PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI

Bu bölümde literatür araştırması yapılarak psikolojik sermaye kavramına ve alt boyutlarına yer verilmiştir. Bu bölümde psikolojik sermayenin öncüllerine ve psikolojik sermaye ile ilişkili kavramlara da yer verilmiş olup, son olarak psikolojik sermayenin sonuçlarına yer verilmiştir.

2.1. Psikolojik Sermaye Kavramı

Psikoloji bilimi kısaca canlı davranışlarını ve bu davranışların altında yatan sebepleri araştıran bilim dalı olarak nitelendirilebilir (Cüceloğlu, 1991). Psikolojik sermaye kavramı ise psikolojinin dallarından pozitif psikoloji kapsamında ortaya çıkmıştır. Pozitif psikoloji kısa tanımıyla hayatı yaşamaya değer kılan bilimsel çalışmalar olarak nitelendirilebilir (Peterson ve Byron, 2008; Çatal, 2021:22). Psikolojik sermaye kavramı “psikoloji” ve “sermaye” olarak iki yönüyle ifade edilmektedir. Kavram psikoloji yönüyle incelendiğinde genel olarak bireyin kendini tanıması ve kendini belirlediği hedefler doğrultusunda geliştirmesi olarak ifade edilebilir (Luthans vd., 2007a). Psikolojik sermaye kavramına “sermaye” kavramı açısından bakıldığı zaman ise sahip olunan ekonomik varlıklar anlamının değişerek yerine bilgi birikimine dayalı beşeri sermaye yapısı üzerinde durulduğu görülmektedir. Psikolojik sermayenin önemli bir parçası olarak görülen sosyal sermaye ise bireylerin iletişim halinde oldukları ve sahip olduğu kişi ağı olarak nitelendirilmektedir (Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2007b). Psikolojik sermaye ise Envick (2005)’in tanıma göre “bireyin sosyal, beşeri, ekonomik sermayesini başarılı bir şekilde örgüte taşıma kabiliyetidir.” Envick bu tanıma yaparken geleneksel sermaye türlerinden yola çıkmış ve örgüt kavramı çerçevesinde değerlendirme yapmıştır. Envick psikolojik sermayenin olumlu duygular ve takdir edilme üzerine kurulması halinde bireysel doyuma da olumlu biçimde katkı sunacağını ifade etmektedir. Narcıkara (2017) ise psikolojik sermayeyi çalışanların merkeze alındığı bir bakış açısıyla değerlendirmektedir. Bu bağlamda psikolojik sermaye kavramı başta çalışanın kendisini tanıyarak güçlü ve geliştirilebilir özelliklerine odaklanmasıyla ilgilenmektedir. Bu bağlamda kişinin tecrübe kazanması ve eğitilmesi yoluyla güçlü ve geliştirilebilir özelliklerinin pozitif anlamda artırılması hedeflenmektedir (Çetin ve Basım, 2012). Çalışanların geliştirilmesinde teknik eğitimlerden ziyade psikolojik gelişimlerinin desteklenmesinin çok daha etkili olduğu düşünülmektedir (Briner, 2000).

Tüm bunlardan hareketle psikolojik sermaye kavramı çalışanların güçlü yönlerinin geliştirilmesi vasıtasıyla ortaya çıkarılan pozitif gelişme hali olarak nitelendirilmektedir (Akçay, 2012; Luthans ve Youssef-Morgan, 2007).

Psikolojik sermaye kavramının gelişimi incelendiğinde birbirini izleyen ve üst üste koyarak ilerleyen bir gelişim aşaması olduğu görülecektir. Ekonomik sermaye, beşeri sermaye ve sosyal sermaye kavramları ardından psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda psikolojik sermaye kavramının ekonomik sermaye, beşeri sermaye ve sosyal sermaye kavramının bütünleşmiş hali bir kavram olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Luthans vd., 2007a).

Psikolojik sermayeyi oluşturan ekonomik, beşeri ve sosyal sermaye kavramlarının olduğu gibi psikolojik sermaye kavramının da bazı temel bileşenleri bulunmaktadır. Ekonomik sermaye kavramı; finansal, fiziksel ve teknolojik birleşenlerden oluşurken beşeri sermayenin birleşenleri ise açık bilgi ve örtük bilgidir. Sosyal sermaye ise ağ, kurallar, değerler ve güven bileşenlerinden oluşmaktadır. Bu bağlamda psikolojik sermayenin temel birleşenleri ise şunlardır: Psikolojik sermaye kavramı pozitif, eşsiz, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performans ile ilişkili bir kavramdır. Psikolojik sermaye kavramının birleşenleri ise özgüven/öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktır. (Luthans ve Youssef, 2004: 153).

Psikolojik sermaye kavramı bireyin pozitif psikolojik gelişimsel durumu olarak tanımlanabilir. Psikolojik sermaye kavramının bileşenlerini oluşturan kavramlara bakıldığında; özgüven/öz yeterlilik kavramının zor görev ve durumların üstesinden başarı ile gelebilecek çabayı sergileyebilme ve gerekli sorumluluğa sahip olabilme yeteneği olduğu söylenebilir. İyimserlik kavramı ise içerisinde bulunan zaman veya gelecek zamanda başarı sahibi olunacağına dair pozitif düşüncelerin geliştirilmesi olarak tanımlanabilir. Umut kavramı ise bireyin hedefleri doğrultusunda azimle çalışması ve gerektiği takdirde hedefine ulaşmak adına yeni yollar bulabilme yeteneği olarak tanımlanabilir. Son olarak dayanıklılık kavramı ise bireyin içerisinde bulunduğu yoğun zorluklar ve sorunlar karşısında başarıya ulaşmak için yılmadan ve yorulmadan bu problemlere göğüs gerebilme yeteneği olarak tanımlanabilir (Luthans vd., 2007a: 3).

Luthans (2007a) çalışmasında bu birleşenlerin İngilizce olarak baş harflerini bir araya getirerek Türkçe karşılığı “kahraman” olan “HERO” kelimesini ortaya koymuştur. HERO; Hope, Efficacy, Resiliency, Optimism kelimelerinin baş harfleri ile oluşmaktadır.

Bu birleşenlerin bir araya gelmesi sonrası bireyin psikolojik sermayesinin eşsiz bir üst yapıya kavuştuğu dolayısıyla da bireyin motive olarak azminin arttığı ve bireyin içinde bulunduğu koşulları daha fazla pozitif ekseni değerlendirerek başarı olasılığının arttığı görülmüştür (Luthans vd., 2007: 550).

Luthans ve arkadaşları (2007a) yaptıkları çalışmada, herhangi bir psikolojik sermaye bileşeninin, psikolojik sermaye üst boyutunun bir parçası olabilmesi için bazı kriterleri karşılaması gerektiğini belirtmiştir. İlk olarak bireyin örgütsel davranış alanı için olumlu ve eşsiz olmalıdır. İkinci olarak bilimsellik ve kurumsallık ilkesine uygun olarak kuramsal bir geçmişe sahip olmalıdır. Üçüncü olarak ise belirli ölçekler yardımıyla ölçülebilir ve kıyaslanabilir olmalıdır. Dördüncü olarak ise geliştirilebilir nitelikte olmalıdır, eğitimler vasıtasıyla geliştirilebilmelidir. Son olarak ise iş performansına pozitif etki edebilmelidir. Yapılan araştırmalar neticesinde ise öz yeterlilik/özgüven, iyimserlik, umut ve dayanıklılık kavramlarının bu kriterler çerçevesinde psikolojik sermayenin üst yapısını oluşturmada en önemli bileşenleri olduğu ortaya çıkmıştır (Topaloğlu, 2013:10)

Günümüzde hızla yaşanan değişim ve rekabetin taklit edilemez unsuru olan insan kaynağının geliştirilmesinde psikolojik sermaye kavramının işletmeler için oldukça önemli olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda günümüz işletmelerinin insan kaynağını duygusal ve zihinsel olarak geliştirmesi oldukça önemli hale gelmiştir. Yine bu bağlamda çalışanların psikolojik sermayelerinin geliştirilmesinin hem örgütler için hem de çalışanlar için ortak bir fayda yarattığı anlaşılmaktadır (Çatal, 2021:23). Psikolojik sermayenin geliştirilebilmesi için öncelikle kavramla ilgili ortaya konulan yaklaşımlar aktarılmaktadır.

2.2. Psikolojik Sermaye Yaklaşımları

Yukarıda da bahsedildiği gibi psikolojik sermayenin temel taşları pozitif psikoloji ile atılmıştır. Pozitif psikolojinin ortaya çıkışı ise psikoloji biliminin insanların sağlık sorunlarına odaklanması ve sağlıklı kişilerin gelişmesine yönelik ihtiyaçlara cevap verememesi sonucu ortaya çıkmıştır (Topaloğlu ve Özer, 2014). İnsan yaşamını daha iyi hale getirme ve bireylerin üstün yeteneklerini daha fazla geliştirme odaklı çalışmalara öncülük eden Seligman (1998) pozitif psikoloji adı verilen bilim dalının öncüsü olmuştur. Pozitif psikoloji biliminin temelleri ise “İnsancıl Psikoloji Kuramı” çalışmaları yapan Maslow ve Rogers gibi isimlerle ortaya çıkmıştır (Burger, 2006). Pozitif psikoloji ile yapılan çalışmalar neticesinde pozitif psikoloji; insanların kendilerini anlamsız olarak gördükleri dönemlerde ortaya çıkan patolojik sorunların önüne geçebilmek ve yaşam kalitelerini yükseltebilmek

amacıyla kullandıkları olumlu duyguların ve pozitif kişilik özelliklerinin incelendiği bilim dalı olarak tanımlanmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Seligman, pozitif psikolojinin bireylerin üstün ve güçlü özelliklerini ortaya çıkararak verimliliklerini artırma ile ilgili bir bilimsel uğraş olduğunu ifade etmektedir. Pozitif psikolojinin uğraşında temel aldığı; sorumluluk, ümit, yaratıcılık, bilgelik, cesaret ve ileri görüşlülük gibi kavramlar ile bireyin psikolojik sağlığının artırılması amaçlanmaktadır. Bu sayede bireylerin genel iyi oluş seviyelerinin korunması amaçlanmaktadır (Çatal, 2021:24).

Birçok topluluk ve toplumun parçası olan bireylerin hayatlarının önemli bir kısmını örgüt sistemleri çatısı altında geçirdiği görülmektedir. Bu bağlamda birçok araştırma örgüt sistemlerinin iyileştirilmesi vasıtasıyla çalışanların daha iyi bir psikolojiye sahip olmalarını amaçlamıştır. Pozitif psikoloji çalışmaları örgütler üzerine yöneldiği zaman ise pozitif örgütsel psikoloji çalışmaları ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu çalışmalar sonucu pozitif örgütsel davranış ve pozitif örgüt okulu kavramları meydana çıkmıştır. (Roberts, Spreitzer, Dutton, Quinn, Heaphy ve Barker, 2005; Luthans vd., 2007a). Pozitif örgüt okulu, merhamet ve erdem gibi kişilik özelliklerine odaklanırken; pozitif örgütsel davranış ise bireylerin geliştirilebilir yönlerini ortaya çıkaran ve değişim sürecinde içerisinde buldukları örgütlere ve çevreye uyumlarını sağlayan pozitif konulara odaklanmaktadır (Brandt, Gomes ve Boyanova, 2011). Bu bağlamda pozitif örgütsel davranış örgüt performansını yükseltebilmek için insan kaynaklarının güçlü taraflarına ve psikolojik kapasitelerine odaklanmaktadır (Luthans, 2002a). Bu araştırmalar neticesinde pozitif davranış kavramının performans geliştirilmesi için araştırılması sonucu iş görenlerin güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleri yeni bir sermaye türü olarak ortaya çıkmıştır. Bu gelişimin ışığında ise beşeri sermaye ve sosyal sermaye kavramları üzerine yapılan araştırmalar daha da derinleşerek ortaya “psikolojik sermaye” (psychological capital) kavramının ortaya çıkmasına yol açmıştır (Larson ve Luthans, 2006). İlgili literatür incelendiğinde ise, psikolojik sermayenin özelliklerini tanımlamada bireyin dört farklı kapasitesinin ön plana çıktığı gözlemlenmektedir. Bu kapasiteler ise genel olarak psikolojik sermayenin boyutları olarak ifade edilmektedir (Nelson ve Cooper, 2007). Sonraki bölümde psikolojik sermaye üzerine literatürde ön plana çıkan dört farklı birey kapasitesi incelenmektedir.

2.3. Psikolojik Sermayenin İlişkili Olduğu Kavramlar

Psikolojik sermaye kavramı ile ilişkili olan; iş tatmini, performans, işten ayrılma niyeti ve yenilikçi davranışlar isimli kavramların çalışma içerisinde incelenmesi yararlı

görülmüştür. Bu kavramların yapılan literatür taraması sonucu psikolojik sermaye kavramında hem pozitif hem de negatif yönde etki etme durumu olduğu görülmüştür.

2.3.1. İş Tatmini

İş tatmini kavramını anlayabilmek için öncelikle “Tatmin” kavramını incelemekte yarar vardır. Tatmin olması istenen bir şeyin olmasının sağlanması sonucu ulaşılan doygunluk anlamına gelmektedir. Bu bağlamda iş tatmini kavramının iş görenlerin buldukları örgüt koşulları içerisinde uyum sağlayarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve iş görenin işe karşı olumlu bir tutum sergilemesi olduğu söylenebilir. İş tatmini yüksek çalışanların buldukları çalışma ortamı, iş yöneticileri ve iş arkadaşlarından memnun oldukları gözlenmekle birlikte kazanç elde etmek adına ortaya koyduğu çabalar neticesinde rahatlık ve mutluluk hislerini elde ettiği görülmektedir. Böylece iş tatmini yüksek çalışanların kaliteli iş yaşamına sahip oldukları söylenebilir. Böylece çalışanların iş verimleri de yükselmektedir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010:140).

İş tatmini bireylerin tutumları özelinde incelenerek iş ortamındaki memnuniyet ve benzerlik derecelerinin ölçülmesiyle alakalıdır. İş görenlerin çalışma ortamları ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri, memnuniyetlerinin ölçümü ve geliştirilmesi, kaynakların kullanılabilirliği ve iş kontrolü iş tatmini ile alakalıdır (Yaşar, 2021:21). İş tatmini iş görenlerin buldukları koşullar içerisinde oluşan zihni, ruhsal ve fiziksel koşulların bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanları duygu durumları ile iş tatmini düzeyleri doğrusal bir düzlemde artış veya azalış göstermektedir. İş görenlerin genel olarak işlerine karşı duygu, durum ve tutumları olumlu ise iş tatminleri yükselmekte aksi durumda ise düşmektedir. Bunların yanında iş tatminini belirleyen bireysel ve örgütsel koşullar bulunmaktadır. Bireysel koşulları; çalışanların demografik özellikleri, kişiliği, eğitim seviyesi, iş ve sosyal statüsü, maaşı gibi faktörler oluşturur. Örgütsel koşulları ise; çalışma saatleri, prim ve promosyon uygulamaları, şirketin kültürü ve imajı ile yönetimin katılık-serbestlik durumu olarak sıralanabilir. Bu bağlamda iş görenlerin iş tatminini etkileyen birden fazla ve çok yönlü faktörler bulunmaktadır (Yıldırım ve Eraslan, 2020: 532; Yaşar, 2021: 21).

İş tatmini işe dair bütünsel bir kavramdır. İş görenin yöneticileri ve çalışma arkadaşlarına olan tutumu, çalıştığı işe karşı bakış açısı gibi bireysel bakış açılı algılamının yanında iş sonuçlarına yönelik algılamaları da mevcuttur: İşten elde edilen aylık kazanç, işin güvenliği, gelecekteki fırsatlar ve kariyer olanakları gibi durumlar işin sonucuna bağlı iş

tatminini etkileyen unsurlardır. İş tatmininin örgütsel unsurları ise örgüt içi kariyer olanakları, yönetim biçimi, sosyal sermaye ve işin yapısı olarak sayılabilir. Ayrıca iş görenin demografik özellikleri iş tatminini etkileyen bir diğer önemli unsuru oluşturmaktadır. Bunlar; yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, dini ve kültürel inançlar, değerler ve bireyin yetenekleri olarak sıralanabilir. İş tatminini etkileyen bir başka unsur ise bireyin sosyal yaşantısı kaynaklıdır. İş görenin çevre ilişkileri dolayısıyla çevresini anlaması, anlamlandırması ve yönetebilmesi, sosyal ağlar kurabilmesi, gerekli kaynaklara ulaşabilmesi ve diğer bireylerle karşılıklı güven ilişkisi kurarak “biz” duygusu ile hareket edebilmesi iş tatminin sosyal yaşantı unsurlarını oluşturmaktadır (Dirik, 2018: 31; Becker ve Billings,1993: 171-189).

İş tatmini ile ilgili bir diğer husus ise iş tatmininin değişken bir yapıda olmasıdır. Yani bireyler hızla yüksek derecede iş tatminine ulaşabilirken aynı zamanda da hızla iş tatminlerini kaybedebilirler. Bu bağlamda örgüt yöneticilerinin iş tatmini konusuna gerekli ciddiyetle yaklaşmalarının elzem olduğu söylenebilir. İş görenlerin iş tatmini düzeyi örgüt işleyişinin sağlığını gösteren önemli bir unsurdur. Çalışanların iş tatmininin düşük olması örgütün çalışma koşullarında bozukluk olduğuna işaret etmektedir. İş görenin çalışma ortamında teknik, bilişsel, fiziksel ve sosyal alanda ihtiyaçlarının giderilmesi bireylerin iş tatmini düzeyini yükseltmede fayda sağlayacak ve dolayısıyla da örgüt düzeni ve verimliliği de arttırılmış olacaktır. Örgütlerin iş ortamında çalışma azmini arttırıcı ve disipline edici faaliyetleri iş tatminin yükselmesini sağlayan diğer faaliyetler olarak belirtilebilir (Biçen ve Koç, 2019:1454; Yaşar, 2021:22).

2.3.2. Performans

Performans kavramı amaç ve plan dâhilinde gerçekleştirilen etkinlikler neticesinde elde edilen sonucun nitelik ya da nicelik olarak belirtilmesi şeklinde tanımlanabilir (Akal, 2005: 17). Performans, çalışanın kendisine verilen belirli süre içerisinde kendisine verilen görevleri yerine getirmesiyle ortaya çıkan sonuçtur. Bu sonuçlar çalışanın performansını göstermektedir. Olumlu sonuçlar görevin başarıyla yerine getirildiğini ve yüksek performans gösterildiğini ortaya koyarken olumsuz sonuçlar ise görevin başarısızlıkla sonuçlandığını ve düşük performans gösterildiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda çalışanların ortaya koyacağı performans, örgütlerin başarısı ve planları için oldukça önem arz etmektedir. Bundan dolayı örgütlerin iş gücü temininde “doğru işe doğru çalışan” mottosunu uygulaması önem arz etmektedir. Örgütler bununla birlikte çalışanların performansına etki eden veya

edebilecek olan tüm unsurları iyi hesaplamalı ve takip etmelidir. Örgütlerin iş ortamında sağladığı koşullar ve çalışanlara sunduğu eğitim imkânları iş gören performansı üzerinde olumlu etki yaratmaktadır. Bir diğer husus ise performansın değerlendirilmesidir. Bunun için iş gören faaliyetleri çok yönlü olacak şekilde; peşin hüküm vermeden, adil ve objektif bir biçimde değerlendirilmelidir (Biçen ve Koç, 2019:1455; Yaşar, 2021:22; Bingöl, 2006: 321; Appelbaum, Nadeau ve Cyr, 2009: 13; Tunçer, 2013:89).

Örgütler iş performansını geliştirebilmek adına çalışanlara öz kontrol imkânı sağlayarak hem örgütsel hem de bireysel fayda sağlama imkânı bulabilirler. Çalışanlar kendi iş performanslarını izleyerek ve örgütsel hedefler doğrultusunda kendi rolleri ve sorumluluklarını belirleyerek sürece pozitif katkı sağlayacaktır. Bu sayede çalışanlar motive olarak performanslarını arttıracak, örgüt hedeflerini kendilerine özümseyecektir. Bu da iş görenlerin davranışları bu doğrultuda belirlemesine ve değerlendirmesine yol açacaktır. Çalışanların bu tutumu ile işletme stratejisinin uygulamaya geçmiş olacağı söylenebilir (Beğenirbaş ve Turgut, 2016: 66; Yaşar, 2021: 22).

Yapılan çalışmalarda iş görenleri yüksek performansı ile bu bireylerin yüksek özgüven ve öz yeterlilik özelliklerinin pozitif yönlü ilişkide olduğu görülmüştür. Bu bireyler özgüvenli, zorluklara karşı dirençli ve hayata pozitif bakabilen kişilerdir. Bu bireyler görevlerini yerine getirmede ve hedeflerine varma konusunda yılmak bilmeyen mücadeleci karakterlerdir. Bu bağlamda bu bireyler yüksek dayanıklılık sergileyerek en zor şartlara bile dayanabilen ve hedeflerinden sapmadan ilerleyebilen kişiliklerdir. Bu bireyler işlerinde sergilediği yüksek özveri dolayısıyla hızla tecrübe kazanarak ustalaşırlar ve çalışma ortamında öne çıkarlar. Bu sayede örgütün ödülleriyle mazhar olarak kazımlar elde ederler. Bu kazanımlar da psikolojik sermayenin boyutlarına (umut, iyimserlik, öz-yeterlilik, psikolojik dayanıklılık) katkıda bulunur. Bireyin bilişsel ve duygusal zekâsı gelişim göstererek örgütle bir bütün halini alır. Örgütle bütünleşen birey diğer çalışanların sinerjini yükseltmek, örnek olmak hatta önderlik etmek gibi vasıflar yüklenerek örgütün verimliliğini ve sinerjisini yükseltmede katkıda bulunmaktadır (Ateş, Turgut ve Çelik, 2018: 792; Yaşar, 2021: 23).

2.3.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti kişinin çalıştığı işte içinde bulunduğu ekip veya işyerinden yakın bir zaman içerisinde kendi arzusu veya bazı nedenlere dayanarak ayrılmak istemesidir. İşin koşulları ve kişinin işe dair düşüncüleri ve değerlendirmeleri sonucu bu durum ortaya çıkar

ve kişi işinden ayrılır. Bu niyet belirli bir zaman dilimi içerisinde oluşur ve bir plan dâhilinde sonuca varır. Çalışanların bu gibi durumlar neticesinde işten ayrılma niyetine sahip olup sonrasında da işten ayrılmaları örgütler için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu da örgütlerin amaç ve hedeflerinde sapmalara neden olarak psikolojik ve finansal maliyetlerin yanında belirsizliklerinde ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda örgütlerin çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini azaltıcı önlem ve stratejiler geliştirmesi önem arz etmektedir (Karavardar, 2015: 142; Yaşar, 2021: 23).

Kişinin işten ayrılması üzerine yapılan incelemeler neticesinde bu sürecin gelişimi ve bu kötü sonucun ortaya çıkmasında bazı çevresel nedenler olduğu görölmüştür. Bunlar; iş amirleri veya iş arkadaşlarında sistemli ve devamlı olarak yapılan yıldırma hareketleridir. Kişi iş ortamından soyutlanmaya çalışılır. Bunun sonucunda çalışanda bu durumdan olumsuz etkilenmekte ve örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Yine buna bağlı olarak kişide örgütsel suskunluk oluşabilmekte ve kendini savunamayan veya bu çabayı göstermek istemeyen kişi işten ayrılma niyeti ile işi bırakabilmektedir. Bu bağlamda örgütlerin zarar görmemeleri adına önlemler almaları gerekmektedir. Bunlar; mobbing faaliyetlerinin önlenmesi amacıyla Őeffaf örgüt kültürünün oluşturulması, mobbing konusunda farkındalık yaratılması, mobbingle mücadele ile ilgili eğitimler verilmesi ve gerekli hukuki farkındalık ve önlemlerin alınmasıdır. Bu sayede örgütler çalışanlarının işten ayrılmaya neden olabilecek çevresel koşulların etkisini minimize edebilecektir. Aynı zamanda örgütlerin bu yaklaşım biçimiyle hem maddi çıkarlarına hem de kişilerin psikolojik sermayelerine katkı sağlayabileceği söylenebilir. (Reyhanoğlu ve Tutar, 2018: 171-183; Yaşar, 2021: 24).

İş görenler doğđl olarak buldukları i çevresinin i ve dış etmenlerini tahlil etmekte ve kendileri için içerisinde bulunan zaman ve gelecek zaman için değerlendirmeler yapmaktadır. Bu değerlendirmelerin olumlu veya olumsuz olması durumu ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda olumsuz değerlendirmeler neticesinde bireylerin performans ve verimliliklerinde düşüş olacağı söylenebilir. Olumsuz değerlendirmeler neticesinde işten ayrılma niyetinde artış yaşayan birey dış çevresinde iş olanaklarını araştırmaya yönelecektir. Özellikle yetenekli ve verimli çalışanlarını kaybeden örgütlerin rekabet ve sürdürülebilirlik konusunda zarar göreceği de aşıkârdır. Yetenekli personellerini kaybeden örgütler yeni çalışan bulmak için zaman ve para kaybedecek, işin eğitim gerektirdiği durumlarda da eğitim masraflarına katlanmak zorunda kalacaktır. Ayrıca

iş arkadaşlarını kaybeden diğer çalışanlar duruma üzülerek aynı durumu kendilerinin de yaşayabileceklerini düşünebilecektir. Bu da örgütün diğer çalışanlarının psikoloji ve performanslarına olumsuz yansıtacaktır. Tüm bu olumsuzlukların örgütlere fazladan maliyet yaratacağı ortadadır. Bundan ötürü örgütlerin mevcut çalışanlarına güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamı yaratmasının daha karlı olduğu söylenebilir (Polat ve Medyan, 2010: 153; Yaşar, 2021: 24).

Tüm bunlardan hareketle örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmek ve hedeflerine varabilmek için temel ihtiyaçlarından biri olan çalışanlarına önem vermesinin oldukça önemli olduğunu söylenebilir. Örgütlerin karlılıkları ve sürdürülebilirliği için insan unsuruna ihtiyacı vardır. Bunun sağlanabilmesi içinde çalışan ve örgüt arasında karşılıklı güven ve bağlılık oluşması önem taşımaktadır. Bunu sağlayabilen örgütlerin çalışanları örgütün amaç ve hedefleri için daha özverili çalışacağı ve işgücü devamlılığını oluşturacakları söylenebilir.

2.3.4. Yenilikçi Davranışlar

Yenilik bir şeyler yapmak veya mevcut üretim faktörlerinden daha farklı, daha iyi ve eşsiz birleşimler oluşturma faaliyetleri olarak girişimlerin temelini oluşturmaktadır. Örgütlerin rekabetçiliğini sürdürebilmeleri ve geliştirebilmeleri için oldukça önemlidir. Yenilikçilik ise yeni fikirlerin, deneyim ve yaratıcı süreçlerin örgüt tarafından desteklenmesini ifade etmektedir. Örgütlerin yenilikçi olabilmesi için yaratıcılık, üretkenlik gibi konulara önem vermesi gerekmektedir. Örgütler bu hususta taviz vermemelidir. Bu bağlamda örgütlerin içinde bulunduğu tüm koşulları performans ve verimliliği arttırabilme fırsatı olarak ele alması, örgüt üyelerine önem vererek tüm diğer faktörlerden üstün tutması gereklidir. Örgüt, üyelerinin örgütün amaçlarına ulaşması için gelişimine yönelik stratejiler üretmelidir. Ayrıca örgüt içerisinde üretilen tüm fikirleri takip etmeli ve değerlendirmelidir (Erdem, Gökdeniz ve Met, 2011: 80; Lumpkin ve Dess, 1996: 142; Gürkan ve Gürkan, 2017).

Yeniliğin kaynağı fikirler, fikirlerin kaynağı ise kişisel düşüncelerdir. Düşünceler fikirleri, fikirler de yenilikleri doğurmaktadır. Bu sayede bireylerde yenilikçi iş davranışı gelişmektedir.

Bireysel yenilikçilik, örgütsel yenilikçiliğin kaynağını oluşturmaktadır. Bireysel yenilikçilik problemin tanınması veya eşsiz fikirler ve çözümlerin ortaya çıkması ile başlamaktadır. Ardından ortaya çıkan yeni çözümler için gerek duyulan katılımcıların da dâhil olması ile birlikte yenilik gerçekleşme aşamasına girmektedir. Örgütsel çalışma sonucu

yenilik somutlaşmakta ve artık insanların deneyimleyebileceği biçimini almaktadır. Bu aşamadan sonra bu gelişimin kitlesel üretimi yapılmaktadır (Ulusal ve Yüreğir, 2020:19). Bu bağlamda yeniliklerin ortaya çıkabilmesi için örgütlerin insan kaynağı temininde yenilikçi bireyleri tercih etmesinin önem arz ettiği düşünülmektedir. İş görenlerin de işine ilgili olarak yeniliğe açık ve yaratıcı olmaları yeniliklerin ortaya çıkmasında bir başka önemli husustur. Bu iki faktörün karşılıklı etmen oldukları düşünülmektedir.

Yenilikçi davranış ilk olarak mevcut problemin fark edilip çözüm üretme çabasıyla ortaya çıkmaktadır. Problemin çözümüne yönelik çözüm yolları üretilmektedir. Daha sonra problemi çözmek için ortaya koyulan yeniliğin hayata geçmesi için dış çevreye başvurulmaktadır. Son olarak ise yenilikçi kişi, önerisinin hayata geçirilmesi amacıyla örgütüne yeni modeller sunmakta ve yenilik hayata geçirilmektedir (Örücü ve Çınar, 2019: 278). Bu bağlamda yenilikçiliğin bireylerin çalışmaları neticesinde ortaya çıktığı ve bir süreç gerektirdiği görülmektedir. Bu yenilikler hem maddi hem de sosyal faydalar kazandıracığı düşünülmektedir. Bu yenilikler hem maddi hem de sosyal faydalar kazandıracığı düşünülmektedir. Yine bu bağlamda yeniliğin kaynağının bireysel yenilikçilikten ortaya çıktığı, bunun ortaya çıkabilmesi içinde yenilikçi kişilerin bazı yeteneklere ve tecrübelerine sahip olması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Ortaya koyulan fikirler bilgi ve beceri ile harmanlanıp dış çevre desteğinin sağlanması ile hayata geçebilmektedir. İngiltere’de inovasyon konulu yapılan bir çalışma neticesinde yeni icatların bir süreç, bilgi ve tecrübe birikimi ile ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Yeni fikirler oluşum, birleşim ve ortaya çıkma safhalarından geçtikten sonra yeniliğe dönüşmektedir. Yenilikçi davranışı ortaya çıkaracak kişilerin yetenek ve becerileri bu şekilde meydana çıkacak ve bireylerin yenilikçi davranışlarını sürdürebilir niteliğe kavuşturacaktır (Kıroğlu ve Albayrak, 2017:109).

Tüm bunlardan hareketle ve her insanın birbirinden eşsiz olduğunu göz önüne aldığımızda örgütler için her bir bireyin oldukça değerli olduğu söylenebilir. Yukarıda bahsedilenler insanlar arasında benzerlikler olsa da insanlarda mutlaka farklılıklarının olduğunu ve bunun onları değerli kıldığını, eşsiz fikirler üretebilecek kapasitelerinin olduklarını hatırlatmaktadır. Bu da örgütlerin en değerli kaynağının “insan” olduğunu göstermektedir. Tarihi yazan ve şekillendiren insan bunu yenilikleri ile başarmıştır. Günümüzde ise işletmelerin bu gerçeğin farkındalığını edinip gerekli önemi gösterirse başta maddi olmak üzere çeşitli ve önemli kazançlar elde edebilecekleri düşünülmektedir.

2.4. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Psikolojik sermaye kavramı öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olarak dört ana boyuttan oluşmaktadır. Bu kavramlar geliştirilebilir ve ölçülebilir kavramlar olup bireyin psikolojik durumu ve bu durumun gelişim kapasitesi ile ilgilidir (Scheier ve Carver, 1992; Snyder, 1994; Luthans ve Youssef-Morgan, 2004; Türesin Tetik, Oral Ataç ve Köse, 2018; Acar ve Soydemir, 2019). Öz yeterlilik kavramı zorluklarla mücadele edebilme ve amaçlara ulaşabilme için mücadele isteği olarak özetlenebilirken, umut kavramı ise amaca ulaşabilmek için gerekli yolları belirleme ve kişinin bu yolları çizmede kendine verdiği strateji ve planlama desteği olarak özetlenebilir. İyimserlik kavramı kısaca olumlu durumların etkisini artırıcı bir niteliğe sahiptir. Psikolojik dayanıklılık kavramı ise stres altında ve olumsuz olaylar içerisinde kişinin kendisini negatif durumdan kurtarması ve koruması olarak özetlenebilir (Page ve Donohue, 2004; Keleş, 2011).

Psikolojik sermayenin boyutlarını aktarmadan önce kişilik özellikleri ile psikolojik sermayenin boyutlarının karıştırılmaması gerektiğini vurgulamakta fayda vardır. Kişilik özellikleri sabit ve değişmez olarak tanımlanırken, psikolojik sermayenin boyutları ise geliştirilebilir niteliktedir (Eryılmaz ve Ercan, 2011; Stajkovic ve Luthans, 1998).

2.4.1. Öz Yeterlilik (Self Efficacy)

Öz yeterlilik kavramı Bandura'nın (1977) geliştirmiş olduğu sosyal öğrenme kuramına dayanmaktadır. Öz yeterlilik kavramı; kişinin başarıya ulaşmak adına amaçları doğrultusunda bilişsel kaynaklarını harekete geçirmesi ve içerisinde bulunduğu koşullar çerçevesinde kendi yetkinliğine ilişkin algıları olarak tanımlanabilir (Stajkovic ve Luthans, 1998; Wood ve Bandura, 1989). Singh (2009) ise öz yeterlilik kavramını bireylerin düşünce, motivasyon, davranış ve hislerini ne şekilde geliştirdiklerine ilişkin bir kavram olarak nitелеmektedir. Ayrıca bireylerin amaçlarına ulaşması adına tercih etmiş oldukları yolları yönetebilmeleri için sahip oldukları öz becerilerine yönelik algılarının öz yeterlilik kavramına denk olduğu tanımlanmaktadır. Bandura (1977) bireylerin öz yeterlilik kapasiteleri ile zorluklarla mücadele etme kapasiteleri arasında paralellik olduğunu vurgulamaktadır. Bireylerin karşılaştıkları zorlukların kapasitelerinin üzerinde olduğunu düşündüğünde bundan kaçınmaya yöneldiğini, kapasitelerinin yeterli olduğunu düşündüğü zorluklar ile karşılaştıklarında ise bunu başarmaya yöneldiklerini ifade etmiştir. Bandura bireylerin karşılaştığı zorluklar karşısında kendini eksik görmesi ve korkmasının öz yeterliliğin gelişmesindeki en büyük engel olduğunu ifade etmektedir. Bu durum neticesinde

bireylerin zamanla daha pasif karaktere bürünebileceği bu bağlamda da bireylerin zorluklarla mücadele edebilmesi ve daha aktif bireylere dönüştürülebilmesi için öz yeterliliklerinin geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Bandura, 1983).

Öz yeterlilik düzeyi yüksek bireylerin genellikle zorlu işlerle uğraşmakta ve yüksek düzeyde hedefler belirlemede olduğu görülmektedir. Bu tip bireylerin zorluklara meydan okuduğu ve zorlukların üzerine giderek yüksek düzeyde mücadele motivasyonuna sahip oldukları görülmektedir. Öz yeterlilik düzeyi yüksek bireylerin zorluklarla mücadelelerinde göstermiş olduğu azmin kaynağı yüksek düzeyde içsel motivasyon kaynaklıdır (Luszczynska, Dona ve Schwarzer, 2005; Luthans vd., 2007b). Tüm bunlardan hareketle öz yeterliliğin yüksek içsel motivasyonla bireyin hedeflerine kitlenmesi ve başarıyı yakalamak adına kendine güvenerek kendini ikna etmesi olduğu şeklinde bir özetleme yapılabilir.

Psikolojik sermayenin boyutlarından olan öz yeterlilik ve umut kavramını birbirinden ayırmakta fayda vardır. Her iki kavram da bireylerin hedeflerine ulaşmasında önemli içsel motivasyon faktörü olurken, öz yeterlilik kavramı ve umut kavramı zamansal boyutta ayrılmaktadır. Bu bağlamda öz yeterlilik kavramının hem mevcut hem de gelecek durumla alakalı olduğu görülürken umut kavramının ise daha gelecek perspektifinde ortaya çıktığı görülmektedir (Larsen, Edey, Lemay, 2007).

2.4.2. Umud (Hope)

Umud boyutunun açıklanmasında Snyder'in araştırmaları literatürde oldukça önemli yere sahiptir. Snyder'e göre umud, bireyin istediği şeyler doğrultusunda oluşturduğu hedeflere ulaşma adına yollar ve araçlar geliştirebilme ve kullanabilmesi yönünde bireyin kendisini motive edebilme yeteneğidir. Snyder umud boyutunu araç ve yollar olarak iki alt boyuta ayırarak incelemiştir (Snyder, 2002; 1995). Araç boyutu hedefe yönelik azimlilik, kararlılık ve irade gücü ile ilgiliyken; yollar boyutu ise hedeflere ulaşmak için yolların planlanmasıyla ilgilidir. Umud yeteneğinin temel unsurunun bireyin ulaşılabilir olarak gördüğü hedeflerine ilişkin ulaşma beklentisi olduğu söylenebilir (Snyder, Lehman, Kluck ve Monsson, 2006). Bu bağlamda umud seviyesi yüksek bireylerin sorunlar karşısında çözüme odaklanarak hareket ettikleri, umud seviyesi düşük bireylerin ise karamsar bir psikoloji bürünerek harekete geçemediği ve sorunlardan kaçmaya meylederek sorunlar karşısında başarısız oldukları ortaya çıkmaktadır (Snyder, Irving ve Anderson, 1991).

Umud ve iyimserlik bakıldığında birbirine oldukça yakın anlam ifade etse de aralarındaki farkı ortaya koymakta fayda vardır. İyimserlik boyutu umud boyutuna nazaran

gelecek ile daha ilişkili durumdadır. Bu bağlamda hem umutlu hem de iyimser bireylerin hedefler belirleme ve bu hedeflere ulaşmada azminin arttığı söylenebilir (Bailis ve Chipperfield, 2012). Psikolojik sermayenin diğer bir boyutu olan iyimserlik aşağıda incelenecektir.

2.4.3. İyimserlik (Optimism)

İyimserlik genel çerçevede, iyi şeylerin olacağına yönelik inanç olarak ifade edilebilir (Strauss, Niven, McClelland ve Cheung, 2015). Bir başka tanımda ise geçmişte yaşanmış, bulunan zamanda yaşanan ve gelecekte yaşanacak olan olayların oluş nedenini pozitif yönde açıklama eğilimi olarak tanımlamaktadır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman 2007). Luthans ve arkadaşları iyimserlik kavramının başka bir deyişle bireylerin hayatta karşılaştığı olaylar karşısında pozitif yönde yorumlama eğilimine sahip olması anlamına geldiğini ifade etmiştir. İyimser bireylerin karşılaştıkları olaylar karşısında takındıkları tavırların genellikle kötü sonuçlar doğurduğunda dış nedenlerden kaynaklandığı ve bu durumun olay özelinde kalarak geçici olduklarına inandıkları ifade edilmektedir (Luthans vd., 2007). Bu yaklaşıma sahip bireylerin kötü olayların etkisinden sıyrılarak gelecek için endişe duymadıkları görülmektedir. Bireylerin olumlu sonuçlanan olayları kişisel algılayarak olayı kişisel özelliklerine bağladığı görülmektedir. Bu bireyler kişisel özelliklerini kalıcı olarak gördüğü için gelecekte yaşanabilecek benzer olayların da benzer sonuçlar doğuracağını düşündüğü görülmektedir (Çatal, 2021: 28). Bireylerin iyimserlik seviyesi geleceğe karşı öngörülere ve beklentilere göre gelişmektedir. İyimserlik seviyesi yüksek bireylerin genellikle arzuladığı olayın gerçekleşmesi yönünde bir beklentiye sahip olduğu görülmektedir. Bunun aksine iyimserlik seviyesi düşük bir başka deyişle kötümser bireylerin ise genellikle negatif fikirlerle hareket ederek gerçekleşmesini arzulamadığı durumların gerçekleşeceğine inandıkları görülmektedir. (Luthans vd., 2007; Bilge, 2012). Bireylerin gelecek adına sahip olduğu inanç ve beklentilerin bireylerin başarı durumları ile yakın ilişkide olduğu görülmektedir. Bu bağlamda bireylerin yüksek iyimserlik seviyesinde olduklarında karşılaştıkları engellere karşı olumlu bakış açılarını koruyarak başarıya ulaşabildikleri görülmektedir. Fakat iyimserlik seviyesi düşük seviyede olan kötümser bireylerin engellerle karşılaşmaları halinde baştan yenilgiyi kabullenerek sorunlarla mücadele edemediği ve başarısız oldukları görülmektedir (Beal III, Stavros ve Cole, 2013; Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005; Seligman, 1998). Tüm bu söylenenlerden hareketle bir özetleme yapılacak olursa iyimserlik seviyesi yüksek olan bireylerin iyimserlik

seviyesi düşük olan kötümser bireylere nazaran genellikle daha başarılı oldukları ve zorluklarla daha iyi mücadele edebildikleri görülmektedir.

Bireylerin karşılaştıkları zorluklar karşısında mücadele ederken iyimserlik seviyesine bağlı olarak daha fazla dayanıklılık gösterdikleri görülmektedir. Bu bağlamda iyimserlik seviyesinin yüksekliği zorluklarla mücadelede psikolojik dayanıklılığı destekleyen bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Snyder ve Lopez, 2002; Tusaie, 2001). Psikolojik sermayenin diğer bir boyutu olan psikolojik dayanıklılık aşağıda incelenecektir.

2.4.4. Psikolojik Dayanıklılık (Resilience)

Psikolojik dayanıklılık, bireyin bulunduğu durumda yaşadığı önemli bir değişiklikte, karşılaştığı önemli bir sorun veya risk ile başarılı bir şekilde mücadele edebilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Kavi ve Karakale, 2018). Günümüzde iş dünyasının yönetici ve çalışanları hızla değişmekte olan ve stres seviyesi sürekli artış eğiliminde olan çalışma ortamlarına psikolojik dayanıklılıkları sayesinde uyum sağlamaktadırlar. Psikolojik dayanıklılık, zor durumlarla mücadelenin yanı sıra pozitif bir bakış açısıyla içerisinde bulunulan durum karşısında dengeyi sağlayarak bir üst psikolojik sermaye düzeyine ulaşmak şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans, 2002b; Meyers, Woerkom, Reuver, Bakk ve Oberski, 2015).

Psikolojik dayanıklılık daha geniş tanımıyla; zorluk, çatışma, başarısızlık gibi olumsuz durumların yanı sıra olumlu durumlarda da artan sorumluluklar karşısında da kontrolü arttırmayı sağlayan ve zamanla değişip, bireysel ve çevresel etmenlerin neticesinde geliştirilebilen pozitif psikoloji kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve Youssef-Morgan, 2007; Avey, Luthans ve Jensen, 2009).

Dayanıklılık kavramı insan hayatı boyunca ortaya çıkan stres unsurları ile başa çıkmada oldukça önemli bir husustur. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık, bireyin olumsuz durumlar ortaya çıkmadan önceki normal hayatına geri dönebilmesini sağlayan, stres ve sıkıntı ile başa çıkma yeteneği olarak da tanımlanmaktadır (Masten, 2009; Friberg, Hjemsdal, Rosenvinge ve Martinussen, 2003).

Anlaşıldığı üzere öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık kavramları bir araya gelerek bireyin psikolojik sermayesini oluşturmaktadır. Bireyler ve örgütlerle ilgili birçok değişkenin psikolojik sermaye ile ilişkisi bulunmaktadır. Psikolojik sermayenin öncülleri isimli bölümde bu değişkenler incelenmektedir.

2.5. Psikolojik Sermayenin Öncülleri

İlgili literatürün anlaşılması açısından psikolojik sermayeyi etkileyen öncüllerin araştırılmasının psikolojik sermaye kavramının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bireysel bazda proaktif kişilik ve duygusal zekâ ile birlikte örgütsel etkenler olan; örgüt içindeki destek algısı, hizmetkâr liderlik ve işin anlamlılığı ile psikolojik sermaye kavramı arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür (Clarence, Viju, Jena ve George, 2021).

Bireysel öncüllerden biri olan duygusal zekâ ile alakalı yapılan çalışmalarda, duygusal zekânın psikolojik sermayeyi önemli derecede etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda iş görenlerin örgütsel destek algılarının artışı ile birlikte psikolojik sermaye düzeylerinin de arttığı gözlemlenmiştir. İlgili literatürün önde gelen isimleri olan Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008) tarafından ortaya konulan çalışmada da durumu destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır (Bitmiş, 2014).

Duygusal zekâ, bireylerin duygularını algılayabilmesini, düzenleyebilmesini ve değerlendirebilmesini sağlamaktadır (Salovey, Mayer ve Caruso, 2002). Ayrıca yapılan çalışmalar duygusal zekânın iş performansını ve iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Wong ve Law, 2002). İş görenlerin, çalıştığı örgütleri tarafından desteklendiklerini gördükleri zaman ve ihtiyaç duyduğu takdirde örgütleri tarafından destekleneceğini anladıkları zaman örgütlerine olan güveninin arttığı gözlemlenmiştir. Bu bağlamda iş görenlerin örgütsel destek algılarının, psikolojik sermayelerini de olumlu yönde etkilediği gözlemlenmiştir (Cömert ve Yürür, 2017; Özdevecioğlu, 2003).

Psikolojik sermayenin bir başka öncülü de cesarettir. Girişimcilik ile ilgili yapılan bir araştırmada neticesinde psikolojik öncül olarak belirlenen cesaretin psikolojik sermayeyi olumlu yönde etkilediği gözlemlenmiştir (Bockorny ve Youssef-Morgan, 2019). Cesaretli iş görenlerin, daha düşük cesarete sahip iş görenlere nazaran kendilerine daha fazla güven duydukları, daha fazla risk aldıkları ve belirsiz bir durum içinde kaldıklarında duruma karşı daha olumlu bir şekilde yaklaşabildikleri gözlemlenmiştir. Yine bu bağlamda dayanıklılık seviyesi yüksek çalışanların diğer çalışanlara göre belirsizlik ve yoğun stres altında daha iyi performans sergiledikleri gözlemlenmiştir (Klohn, 1996).

İş görenlerin gelecekteki hayatlarını şekillendirirken içinde buldukları koşullara göre hareket ettikleri görülmektedir. Bu bağlamda içerisinde bulunan örgütün yönetim şekli ve çalışma koşullarının önemli bir etmen olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel etmenler olan;

örgüt iklimi, örgütsel adalet ve otantik liderlik kavramlarının psikolojik sermaye kavramını olumlu yönde etkilediği; mesleki stres, iş görenin sorumlu olduğu görevin karmaşık olması gibi durumların ise olumsuz yönde etkilediği gözlemlenmiştir. (Wang, Tsai, Tsai, Huang ve Cruz, 2018; Avey, 2014). Bu bağlamda örgütsel verimlilik ve iş görenlerin daha yüksek psikolojik sermaye düzeylerinin oluşması adına örgütlerin işleri daha anlaşılır biçimde tasarlamaya özen göstermesi gerektiği düşünülmektedir (Çatal, 2021: 31).

Yapılan çalışmalarda örgütsel adalet ve öz kendilik algısının psikolojik sermaye kavramı ile olumlu yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet kavramının; örgütün yönetiminde uygulanan ödül ve ceza sistemi, alınan kararların uygulama biçimi ve iş görenler ile yöneticiler arasındaki ilişkide adaletin varlığı ile ilişkili olduğu gözlemlenmiştir (Koçak, 2019; Folger ve Cronpanzano, 1998). Bu bağlamda örgütsel adalet algısının olumluluğu ile psikolojik sermaye düzeyinin pozitif yönlü ilişkisi olduğu gözlemlenmiştir (Totawar ve Nambudiri, 2014).

Öz kendilik algısı ise bireyin öğrenmeye açık olması, bilgi paylaşımı, iletişim becerisinin yüksek olması, çözüm odaklı olması, kaynakları etkin kullanması, ekip çalışması yapabilmesi, kurumsal farkındalık sahibi olması ve müşteri odaklı olabilmesi gibi yetkinliklerin yanında becerileri ve uğraş alanları ili ilgili kendisine karşı öz değerlendirme yapabilme kapasitesi olarak ifade edilebilir. Öz kendilik algısının kariyer başarısı ile birlikte iş ve yaşam doyumu ile de ilişkili olduğu gözlemlenmiştir (Hirschi, 2011). Yine bu bağlamda öz kendilik algısının yüksekliği ile psikolojik sermaye düzeyinin yüksekliği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir (Luthans, Vogelsesang ve Lester, 2006).

İş görenlerin nitelik ve tecrübesine bağlı olarak işlerin yeniden düzenlenebilmesi ve iş görenlerin verimliliklerinin artırılması hedefi çerçevesinde iş özellikleri modeli ortaya çıkmıştır. İş özellikleri modelinde görev kimliği, beceri çeşitliliği, iş gören özerkliği, görevin önemi ve yönetimde geri bildirim olmak üzere beş iş özelliği belirlenmiştir (Hackman ve Oldham, 1980; Nicholson, 2010). Yapılan çalışmalar neticesinde ortaya koyulan iş özellikleri ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Bu özelliklerin geliştirilmesi ile bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinde artış yaşanacağı ve hem örgüt hem de çalışanlar açısından pozitif etki yaratacağı ortaya konulmuştur (Sameer, Amin ve Mohamad, 2019; Çatal, 2021: 31).

2.6. Psikolojik Sermayenin Sonuçları

İş dünyasında yaşanmakta olan hızlı değişim nedeniyle örgütlerin ve çalışanların iş koşulları da hızla değişmekte ve bu da örgüt ve çalışanları değişmeye zorlamaktadır. Yaşanan değişim ve gelişmelere bağlı olarak rekabet şiddeti artmakta ve örgütlerde bu değişime ayak uydurmaya zorunlu kalmaktadır (Avolio, Kahai ve Dodge, 2000). Bu bağlamda örgütlerde bu değişim ve rekabet ortamına uyum sağlamak amacıyla iş gören seçimlerini uyum ve yaratıcılık beceresi yüksek bireylerden temin etmeye özen göstermeye başlamıştır. Böylece psikolojik sermaye kavramının geliştirilmesi hem örgütler hem de iş görenler açısından daha da önemli hale gelmiştir. (Lin ve Wang, 2005; Martin, 2005).

Bu gelişmeler ışığında gözlemlenen bir başka husus da çalışanların daha anlamlı ve önemli işlerde rol almak istemeleridir. Yapılan çalışmalar psikolojik sermaye düzeyi ile işin anlamlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Martin, 2005; Sutrisno ve Parahyanti, 2018). Çalışanlar üzerinde yapılan gözlemler neticesinde psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan ve işleri onlar için daha fazla anlam taşıdığı zaman çalışanların işlerine daha fazla önem verdiği görülmüştür. Bu da iş görenlerin performansının yükselmesi noktasında önemli katkı sağlamaktadır (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010).

İlgili literatürde başta Luthans olmak üzere literatürün önde gelen isimleri tarafından yapılan çalışmalar incelendiğinde psikolojik sermaye kavramının işe tutkunluk, yaratıcılık, öznel yargı, yaşam doyumu, iş becerisi ve cesaret gibi birçok bireysel öncül olarak belirtilen kavramla ilişkili olduğu ve karşılıklı etken niteliği taşıdığı görülmektedir. Ayrıca işe tutkunluğun psikolojik sermaye ve iş becerisi üzerinde olumlu etkisinin olduğu ifade edilmektedir (Luthans vd., 2007; Cenciotti, Alessandri ve Borgogni, 2016; Bhat, 2017; Bockorny ve Youssef- Morgan, 2019; Shin, Hur ve Kang, 2018; Gustitia, 2019). İşe duyulan sevgi ve iş ortamında geçirilen zamanda yüksek enerjiye sahip olunması şeklinde kısaca tanımlanabilecek olan iş tutkunluğu yüksek bireylerin doğal olarak işlerinde yüksek performans sergileyeceği yapılan araştırmalarla da ortaya konulmuştur (Schaufeli, 2012; Aryanti, Sari ve Widiana, 2020; Kaplanseren ve Örucü, 2018).

Psikolojik sermaye kavramı üzerine yapılan diğer başka çalışmalarda psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık, iş gören performansı, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek algısı, örgütsel vatandaşlık ve yaşam doyumu konusunda olumlu etki gösterdiği görülmüştür. Tükenmişlik duygusu, değişime karşı direnç oluşumu ve stres oluşumu gibi durumların ortaya çıkmasında ise olumsuz etki yaratarak çalışanların

psikolojik sağlığını da desteklediği görülmüştür (Bitmi, 2014; Arya, Sharma ve Singh, 2012; Erdem, Gökmen ve Turen, 2015; Beal III vd., 2013; Riolli, 2012; Bhat, 2017).

Psikolojik sermaye kavramı ile ilgili yapılan çalışmalarda i doyumunu yükseldikçe hem çalışan hem de örgütlerin daha verimli çalıştığı görülmektedir. Bu bağlamda yapılan çalışmalardan elde edilen verilerde psikolojik sermaye kavramı ile i doyumunu kavramı arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür (Hansen, Buitendach ve Kanengoni, 2015; Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011; Newman, Ucbasaran, Zhu ve Hirst, 2014; Lorenz, Beer, Koch ve Heinitz, 2016)

Psikolojik sermaye kavramı ile ilişkili bir diğer husus ise i görenlerin bireysel becerileri ve iyimser bakış açılarına bağlı olarak başarı beklentisindeki yükseklik ve i doyumunu arasındaki ilişkidir. Bu bağlamda çalışanların ilerinde kendilerini yeterli bulmaları ve geleceğe umutla bakmaları i doyumunu arttırmakla birlikte i performansını da arttırmaktadır. Bir diğer boyutta ise çalışanların hedeflerine sıkı sıkıya bağlanarak ve karşılarına çıkan zorlukların üstesinden gelerek hedeflerine varma konusunda kararlı olmaları başarıya ulamalarındaki önemli etkenlerdir. Bu da i doyumunu arttıran diğer etmenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik sermaye ve i doyumunu ilişkisinde, i becerikliliğinin köprü vazifesi gördüğü söylenebilir (Cenciotti vd. 2016; atal, 2021: 33)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL YARATICILIK KAVRAMI

3. BİREYSEL YARATICILIK KAVRAMI

Bu bölümde, bireysel yaratıcılığın literatür taraması yapılarak bireysel yaratıcılığın anlaşılabilmesi için öncelikle yaratıcılık kavramına ve tarihsel gelişimine yer verilmiş ardından yaratıcılık ile ilişkili kavramlara ve yaratıcılığın önemine yer verilmiştir. Daha sonra yaratıcılığın aşamalarına ve yaratıcılığı engelleyen faktörlere yer verilmiştir. Son olarak ise yaratıcılığın türlerine ve sonuçlarına yer verilerek bireysel yaratıcılık kavramının anlaşılması amaçlanmıştır.

3.1. Yaratıcılık Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

3.1.1. Yaratıcılık Kavramı

Yaratıcılık kavramını incelerken öncelikle kavramın köküne inmek gerekmektedir. Latince “Creativität”, İngilizce “Creativity” Fransızca “Créer” fiilinden üretilen “Créativité” kelimelerinin Türkçe’ye “Yaratıcılık” olarak tercüme edilmesi ile ortaya çıkmıştır. Yaratıcılık kavramı mevcuttaki herhangi bir şeyi, fikirleri ve/veya bilgileri yeniden tasarlayarak değişikliğe neden olunması ve/veya mevcutta bulunmayan bir durumun, bilginin ve/veya düşüncenin ortaya çıkarılmasıdır (Aksüzek, 2008).

İlgili literatür incelendiğinde yaratıcılık kavramını farklı disiplinlerin değişik bakış açılarıyla birbirinden farklı şekillerde tanımlandığı ve kavramın karmaşık ve ayrıntılı bir olgu olduğu görülmektedir. Yaratıcılık kavramıyla ilgili birçok bilim insanı tarafından tanımlamalar yapıldığı görülmektedir (Eren ve Gündüz, 2002: 65).

Prince (1970: 21) yaratıcılığı, insanlık adına yararlı ve yeni bir şeyler üretme maksadıyla girişilen olağanüstü bir çabalama olarak tanımlarken; Torrance (1974: 8) ise uyumsuzluklar, sorunlar, yetersizlikler, bilgi eksiklikleri ve personel eksikliği gibi konuların yanında güçlükleri belirleyerek çözüm arama fiili olarak tanımlamaktadır. Ayrıca yaratıcılığın akıcılık, orijinallik (özgünlük), esneklik ve detay gibi bileşenlerden oluştuğunu ifade etmiştir. Kişi bu faaliyeti esnasında tahminler yürütmekte, hipotezler kurmakta veya hipotezleri değiştirmektedir. Ortaya koyulan çözüm yolları denenmekte, düzenlenmekte ve en uygun olan seçilmektedir (Torrance, 1962: 7).

Chen ve Chen (2012: 1627) yaratıcılığı; sorunlar, yetersizlikler, bilgi eksiklikleri ve uyumsuzluklara karşı duyarlı olarak; zorlukları belirleme, sorunlara çözümler arama ve tahminlerde bulunmayla birlikte eksikliklerle ilgili hipotezler oluşturma veya mevcut hipotezleri değiştirme olarak tanımlamaktadır (Kanbur, 2016: 266).

Bir başka tanımda ise yaratıcılık, daha önce var olmayan bir şeyin hayal edilerek diğer kişilerden farklı yöntemlerle yapılması veya hiç olmayan bir fikrin geliştirilmesidir. Burada bireyler gördükleri şeylerden diğer kişilere göre daha farklı algılama yaparak farklı düşünmektedir (Canal ve Kaplan, 2017:50).

Holt (1975) yaratıcılığı, yeni ve yararlı fikirlerin ortaya konulması ile sonuçlanan düşünce eylemi olarak ortaya koymuştur. Anderson ve College (1992) ise yaratıcılığı; yaratma (yeni fikirler geliştirmek), sentez etme (kavramları birleştirmek) veya değişiklik yapma (var olan fikirleri değiştirmek veya geliştirmek) aracılığıyla yeni fikirler geliştirme kabiliyeti olarak tanımlamıştır.

Goodman (1995) yaratıcılığı, farklı türdeki problemlerin çözümü maksadıyla yeniliklere evrilecek biçimde düşüncelerin ortaya çıkarılması faaliyeti olarak tanımlamaktadır. Csikszentmihalyi (1996) ise yaratıcılığı, var olan bir alanı değiştiren ya da yeni bir şekle dönüştüren herhangi bir eylem ve/veya fikir olarak tanımlamıştır.

Gardner (1993:14) yaratıcılığı, bir kültürdeki problemi çözmek veya ilerleme sağlamak amacıyla ve kabul edilebilir olması koşuluyla ortaya koyulan çözüm önerileri ve ürün üretme kapasite olarak tanımlamıştır. Certo (2000)'ya göre ise yaratıcılık, yeni fikirlerin emsalsiz metotlarla birleştirilmesi amacıyla yararlı çağrışımlar yapılabilmesi yeteneğidir. Yeloğlu (2007)'na göre ise, yaratıcılık; yeni olguların düşünülmesi, fikirlerin üretilmesi ve geliştirilmesi faaliyetidir.

Yaratıcılık bilimsel bir keşif, yeni bir yapının ortaya konması, bir sorunu çözmeye biçimi, yeni, yararlı, modern, yüksek motivasyonlu ve kararlı düşünce olarak tanımlanabilir (Çekmecelioğlu, 2002). Bu bağlamda bir fikrin yaratıcı olduğunun söylenebilmesi için potansiyel değer taşıması ve sıra dışı olması gerektiği ifade edilmektedir. Yaratılan şey hem yeni bir özellik taşımalı hem de belli ölçekler dâhilinde yararlı sayılabilmelidir (Zhou ve George, 2003; Budak, 2000).

Yaratıcılığın özünde yeni ve orijinal ürün ve hizmetlerin ortaya çıkacağı fikirler olduğu ortaya konulmuştur. Yaratıcı birey herkesin gördüğü şeylerden diğer kişilere göre

değişik algılama yapmakta ve değişik yorum üretmektedir. Fakat her fikrin ürün, hizmet ve süreçlere katkı sağlayacağını söylemek doğru değildir. Bir fikrin yaratıcı sayılabilmesi için bazı kıstaslara uygun olması gerekmektedir. Bu bağlamda bu fikrin ilk önce gündelik yaşamda ve toplum içerisinde gerçekleştirilebilir ve uygulanması mümkün olabilir nitelikte olması gerekmektedir. Gerçekleşmeyecek fikirler toplum tarafından saçmalık olarak kabul edilecektir. Diğer önemli bir husus ise bu fikrin ticari boyut taşıması gerektiğidir. Yani bir fikrin yaratıcı kabul edilebilmesi için maddi bir getiriye veya toplumsal yaşama katkısı olması gerekmektedir (Kerse, 2013: 45).

Son olarak ise yaratıcılık tanımlaması en çok benimsenen bilim insanlarından olan Amabile'in tanımına bakılacaktır. Amabile (1983)'a göre yaratıcılık kavramı, her konuda yeni, kullanışlı ve yararlı düşüncelerin üretilmesi faaliyeti olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda bu tanımın süreç ve sonuçlara ağırlık vererek, yenilik ve yararlılığı ön plana çıkardığı görülmektedir. Yine bu bağlamda bu yaklaşım ile yaratıcı kişiliğin geliştirilmesine, ilgili alanda yapılan çalışmaların niteliğinin arttırılmasına önem verildiği görülmektedir. Ayrıca bu yaklaşımın örgüt yönetimlerini temelden etkileyerek, çalışanların entelektüel kapasitelerinin arttırılmasının önemini ortaya çıkarmaktadır (Yıldırım, 2007: 115).

3.1.2. Yaratıcılığın Tarihsel Gelişimi

Yaratıcılık kavramı ile ilgili çalışmaların miladının 1950 yılı olduğunu görülmektedir. 1950 yılından önceki çalışmalarda kavrama çok az yer verildiği ve bu kavramın özel olarak incelenmediği görülmektedir. Plato, Freud, Einstein ve Jung gibi düşünürlerin kavrama dair çalışmaları olduğu görülmektedir fakat bu çalışmalardaki ana konunun yaratıcılık olmadığı, insan yetenekleri, kalıtım, zekâ ölçümü ve insan algısı gibi daha farklı konulara odaklanıldığı görülmektedir (Canal ve Kaplan, 2017: 48; Kaufman, 2009: 9-10).

1950 yılı itibari ile ise kavrama yönelik araştırmaların ağırlık kazanmaya başladığı görülmektedir. 1970'li yıllarda yaratıcılık kavramı "yeni ürünlerin ortaya konulması" olarak ele alınıp bu görüş genel kabul görmüştür. Bu bağlamda yaratıcılık "yeni" kavramı bağlamında ele alınarak ortaya konulan iş modeli veya fikrin yeni olması üzerinde durulmuştur. Daha sonra ise yeniliğin tek başına yeterli olmadığı, yeni fikirlerin tek başına anlamsız ve saçma olabileceği ortaya konularak ayrıca toplum için bir anlam taşıması

gerektiği ve sosyal yaşantıya değer katabilecek nitelikte olması gerektiği ortaya konulmuştur (Canal ve Kaplan, 2017:49).

Yaratıcılıđın tarihsel geliřimine bakıldıđı zaman yaratıcılıđın, yeni dűřüncelerin ađıđa çıkarılması ile bu yeni dűřüncelerin hem var olan őrűnler, hizmetler ve yűntemlerin geliřtirilmesi hem de yeni őrűnleri, hizmetleri ve yűntemleri ortaya çıkarması bakımından yenilikçiliđi de içeren bir sűre olduđu gűrűlmektedir. Bununla beraber bilgi ve tecrűbelerle harmanlanan yeni fikirler ve kavramların őrutimi olan yaratıcılıđın insan tecrűbesi ve bilgisi neticesinde ortaya çıktıđı gűrűlmektedir (Yıldırım, 2007). Bu bađlamda yaratıcılık kavramının tarihsel geliřiminin kendi kendini őruten biçimde olduđu sűylenbilir. Yaratıcı insanlar yaratıcı fikir ve őrűnler ile birlikte yaratıcılık kavramını da geliřtirmişlerdir.

Yaratıcı dűřünme sistematik bir sűre sonucu ortaya çıkmaktadır. Yaratıcı dűřünce sonuç deđil sűre bađlamında ele alınmakta olup kiřinin yaratıcı dűřünme eylemi ve yűntemi ele alınarak kiřinin yaratıcı davranıřa dâhil olduđu ortaya konulmaktadır. Bu bađlamda yaratıcı dűřüncenin ortaya çıkabilmesi için bir sűrecin tamamlanması gerektiđi ortaya konulmaktadır (Yıldırım 1998; Telli, 2016: 21).

İlgili literatűr incelendiđi zaman yaratıcılık sűreciyle ilgili genel kabul gűren ilk gűrűřűn Graham Wallas (1926)'a ait olduđu gűrűlmektedir. Wallas (1926) yaratıcılıđın sűrekli ve birbirini takip eden altı ařamadan oluřtuđunu ortaya koymuřtur. Bunlar; ilgi duyma, hazırlık, kuluçka, aydınlanma deneme, buluř konusunda sűz sahibi olma olarak sıralanmaktadır. İlgili duyma ařamasında kiři sezgileri, duyguları ve hisleri aracılıđıyla çevresini taramakta ardından hazırlık ařamasında ise dıřardan tespit ettiđi probleme odaklanmaktadır. Kiři bu ařamada sorunun boyutlarını arařtırarak detaylı bir planlama yapar. Ardından kuluçka ařamasında ise sorun içselleřtirilerek beynin derinliklerine yerleřtirilir. Aydınlanma ařamasında ise dűřünceler ve sezgiler hareketlenmekte ve bunlarda geliřme yařayan kiři özűm őrutim ařamasına geçmektedir. Deneme ařamasında ise kiři, őrrettiđi özűmü gerçeklikle őrűřűp őrűřmediđini anladıđı veya denediđi ařamadır. Son ařama olan buluř konusunda sűz sahibi olma ařamasında ise kiři őrrettiđi özűm neticesinde ortaya çıkan őrűn veya bilgiyi pazar analizine sokarak insanların bunu ne kadar benimsediđini gűrmektedir (Kao, 1991:17).

3.2. Yaratıcılık ile İlgili Kavramlar

3.2.1. Yaratıcılık ve Yenilik Kavramı

Günümüzde örgütlerin varlıklarını koruyabilmeleri ve küreselleşen rekabeti sürdürebilmeleri için yaşanmakta olan ekonomik, teknolojik ve toplumsal etkenlerdeki değişimleri önceden görebilmesi ve bu süreçleri yönetebilmesi gereklidir. Küreselleşme ile birlikte rekabet daha geniş kapsamlı hale gelmiş ve değişim süreçleri daha da hızlanmıştır. Buna bağlı olarak insanların talepleri de daha hızlı değişmekte ve farklılaşmaktadır. Örgütlerin bu talep ve değişimler ile başa çıkabilmeleri yaratıcı düşünceleri bulmak ve bu düşünceleri davranışlara dönüştürmek ile mümkün olacaktır. Örgütlerin yaratıcılığı yöntem olarak benimsemeleri ile yeni ürün, hizmet, süreç ve yöntemler meydana çıkarılabilecektir. Bu bağlamda günümüzde örgütlerin küresel rekabet avantajlarını sürdürebilmeleri bilgi odaklı olmalarından, yenilikçi davranışları ve yenilikçiliği benimsemeleri ile mümkün olacaktır (İşcan ve Karabey, 2007).

İlgili literatür incelendiğinde yaratıcılık ve yenilik kavramlarının birbiri yerine sıkça kullanıldığı görülse de aslında bu kavramlar birbirinden farklı kavramlardır. Bu bağlamda yaratıcılık (creativity) ve yenilik (novelty) kavramlarının literatürdeki bazı tanımlarına göz atarak bu kavramların benzerlikleri ve farklılıkları ortaya konulacaktır (Ürü, 2009).

Amabile yaratıcılık ve yenilik kavramlarının ilişkisini şu şekilde açıklamıştır: Yaratıcılık herhangi bir etki alanında yeni ve faydalı fikirlerin üretimi iken; yenilik ise bir organizasyonda yaratıcı fikirlerin başarılı bir uygulamasıdır (Amabile, 1996: 1).

Şimşek ise yaratıcılığı yeni bir düşünce ve fikir üretme olarak tanımlarken, yeniliği ise üretilen bu fikrin yeni bir ürün, hizmet veya üretim yönetimi şekline dönüştürülmesi olarak tanımlamıştır. Yaratıcılık yeni bir şey ortaya çıkarmayı veya oluşturmayı, yenilik ise bu yeni şeyi uygulama koymayı ifade etmektedir (Şimşek, 2001: 292).

Barker ise yaratıcılığı yeni fikirler yaratma yeteneği ve yeniliği getiren bir faaliyet olarak tanımlarken yeniliği ise yaratıcılığın fiziki hale dönüşmüş veya dışsal bir sonuç olduğunu ortaya koymuştur (Barker, 2002).

Yıldırım'a göre yaratıcılık yeni bir şeyleri ortaya çıkarma faaliyeti iken yenilik ise ortaya çıkarılan bu şeylerin uygulamaya geçirilmesidir (Yıldırım, 2007: 111).

Yazında yer alan tüm bu tanımlamalar neticesinde yaratıcılığın herhangi bir konuda yeni, orijinal, kullanışlı ve yararlı fikir ve yöntemlerin üretilmesi faaliyeti olduğu söylenebilir. Yeniliğin ise ortaya konulan ekonomik gelişim hedefi kapsamında bir ürün, üretim, hizmet süreci veya teknolojiye yapılan değişiklikler olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda yaratıcılık ve yenilik kavramlarının ortak noktası “yeni fikirlerin üretilmesi” olarak ortaya çıkmaktadır. Yaratıcılık ve yenilik kavramlarının birbirinden farklılaştığı nokta ise; yaratıcılıkta sadece üretilen fikrin yeni olması değil, aynı zamanda orijinal, yararlı ve kullanışlı olması gerekmektedir. Bundan farklı olarak yenilikte, ekonomik amaçlar ön plana çıkararak üretilen fikirlerin uygulamaya geçirilmesi asıl husustur. Bu bağlamda yenilikteki asıl amacın ticari kaygılar olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu noktada da yapılan her yeniliğin başarıyla sonuçlanamama durumu olduğu ortaya çıkmaktadır. Yani her yenilik faaliyeti yarar ve değer üreten bir sonuç getirmeyebilir (Ürü, 2009: 69; Telli, 2016: 26).

Yaratıcılık ve yenilik kavramlarının farklılıklarının daha iyi anlaşılabilmesi için Kale'nin çalışmasından yararlanılarak tablo 1 yardımıyla kıyaslanma yapılmıştır (Kale, 2010: 13):

Tablo 1: Yaratıcılık ve Yenilik Arasındaki Farklar

Yaratıcılık	Yenilik
Yeni ve faydalı fikirlerin üretilmesini ifade etmektedir.	Yaratıcı fikirlerin seçilerek uygulanmasını ifade etmektedir.
Farklı fikirlere önem verilmektedir.	Bir problemin çözümüne yönelik fikirlere önem verilmektedir.
Düşünceler köklü değişimler getirmektedir.	Yenilik çalışmaları geleneksel şekilde değişim yaratmaktadır.
Fikirlerin çıkış kaynağı genellikle bireylerdir.	Yeniliklerin çıkış kaynağı genellikle örgütsel çalışma ile ortaya çıkmaktadır.
Yenilik rekabetçi ve yatırımcı bağlamda girdi konumundadır.	Örgüt yenilikleri müşteriler ve toplum için çıktı konumunda ele almaktadır.
Yaratıcı çalışma rutin dışında yeni ve benzersiz bir tarzla, farklılaşma ile mümkündür.	Yenilikçi çalışma geleneksel ve mevcut yolları kullanarak gelişmeyi hedefler. Yeniliğe adım adım ve zamanla ulaşılır. Büyük bir adım ve başarı içermez.
Yaratıcılık orijinal fikirlerin üretimini ifade etmektedir.	Yenilik mevcut yöntem ve süreçlerle ortaya çıkarılır.
Yaratıcılık daha heyecanlı ve hızlı bir yaratım sürecidir. Dikey hareket tarzı ile dağınık, çağrışım üzere ve simgeseldir. Birincil süreç düşünme üzere bilinçsizlik ön plandadır.	Yenilikçilik sakin ve planlı bir süreçtir. Yatay düşünme üzere bilgi, deneyim ve kıyas ön plandadır. Aşamalı hareket edilir.

Tablo 1’den anlaşılacağı üzere yaratıcılık genel olarak yeni düşüncelerin üretimi üzereyken, yenilik ise bu düşüncelerin ürünlere dönüştürülmesi sürecini ifade etmektedir.

Konu bağlamında yaratıcılığın yeni fikirler oluşturma veya mevcut fikirlere farklı bakış açıları getirebilme yeteneği olduğu, yeniliğin ise yeni ürün, hizmet ve süreç süreçlerin geliştirilmesi veya mevcuttaki bu unsurların yeni kullanım ve/veya pazar alanlarına sunulabilmesi için planlanmış çalışmaların bütünü olduğu ortaya konulmuştur. Bu bağlamda yaratıcılık kavramı örgüt içerisinde meydana gelebilmekle birlikte daha ziyade bireysel bir süreçtir. Yenilik ise çalışanların yaratıcılığını teşvik etmeyi amaçlayan ve bu durumu

yönetmeyi amaçlayan genellikle örgütsel bir faaliyet olarak ortaya çıkmaktadır (Griffing, 1990: 424; Telli, 2016: 27).

3.2.2. Yaratıcılık ve Yenilikçilik Kavramı ile Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürünün İlişkisi

Yaratıcılığa ve yenilikçiliğe önem veren örgütlerin incelenmesi için ilk olarak incelenmesi gereken hususlar örgütün hangi mal ve hizmet üretimini yaptığı veya içinde bulunduğu ekonomik sektörün özellikleri değil, örgüt iklimi ve örgüt kültürünün ayrıntılı şekilde ortaya çıkarılmasıdır (Yahyagil, 2001: 7-16).

Örgüt iklimi konusu 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren popüler bir araştırma konusu haline gelmiş ve kendine pek çok araştırmada yer bulmuştur. Bu kavramlar üzerine yapılan çalışmalarda örgüt kültürü kavramının örgüt iklimi kavramına temel oluşturduğu ve örgüt kültürü kavramının örgüt iklimi kavramını kapsadığı ortaya konulmuştur. Bu bağlamda örgüt kültürü kavramının daha geniş bir anlam ifade ettiği ortaya konulmuştur. Bunun yanında örgüt iklimi kavramının örgüte kimlik kazandıran, örgütte çalışan bireylerin davranışlarına etki eden ve üyeler tarafından algılanan, örgütün tamamına yayılmış hâkim uygulama ve koşullar bütünü olduğu ortaya konulmuştur (Telli, 2016: 27).

Yazın incelendiğinde bu iki kavramın birbiri yerine kullanıldığı görülmektedir. Oysa örgüt iklimi kavramı örgüt kültürü içerisinde belli bir kısmı oluşturmaktadır. Örgüt kültürü, çalışanların algılarını ve öznel bakış açılarını etkileyerek örgüt iklimine etki etmektedir. Bu bağlamda örgütsel değişim için hem örgütsel kültürün hem de örgütsel iklimin birlikte değişmesi gerektiği ortaya konulmuştur. Özetle örgütsel iklim çalışanların örgüt hakkındaki ortak algılamalarından oluşurken, örgüt kültürü ise çalışanlar tarafından paylaşılan varsayımlardan yani örgütü tanımlayan temel değer ve inançlar bütününden meydana gelmektedir. Bu bağlamda örgütsel kültür kavramının örgütsel iklim kavramından daha keskin bir kavram olduğu ortaya konulmuştur (Aydoğan, 2004: 203-215).

Günümüzde örgütlerin başarılı olabilmesi için yenilikçi ve yaratıcı olmaları gerekmektedir. Bunu mümkün kılmanın en iyi yolu örgüt kültürü ve örgüt ikliminin çalışanların yaratıcılıklarını harekete geçirecek ve bu potansiyeli ödüllendirecek yollardan geçmektedir. Örgüt çalışanlarının yaratıcılığını harekete geçirmeye engel olabilecek tüm engellerin ortadan kaldırılması için örgüt yönetimi ve örgüt liderlerinin bilinçli olması son derece önem arz etmektedir (Mucuk, 2003: 367).

Sürekli artmakta olan rekabet ve hızla değişen teknolojik ve ekonomik koşullar örgütlerin amaç ve hedeflerinde başarılı olabilmesi için daha hızlı, daha esnek, daha girişimci ve daha yenilikçi olmasını zorunlu hale getirmektedir. Günümüz örgütlerinin sürdürülebilir rekabeti sağlamak ve varlıklarını devam ettirebilmeleri çalışanlarının yaratıcılıklarını harekete geçiren ve destekleyen örgüt iklimi ile mümkün olmaktadır. Bu bağlamda yapılan çalışmalar bireylerin kendilerini gerçekleştirebilecekleri, yaratıcı fikirlerini ve görüşlerini özgürce ifade edebilecekleri, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmada yollar belirleyebilecekleri ve lazım olduğunda gerekli kaynakları elde edebilecekleri ve de en önemlisi yaptıkları işi anlamlı ve önemli kılacak bir örgüt iklimine ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Bu sayede uygun örgüt iklimi içerisinde çalışan bireylerin yaratıcı fikir ve ürünleri daha fazla üretebileceği ortaya konulmuştur. Bundan ötürü yöneticiler yaratıcı ve yenilikçi bir örgüt iklimini sağlamalıdır (Çekmecioğlu, 2005: 24; Telli, 2016: 28).

Sungur çalışmasında yaratıcı örgüt iklimini oluşturacak temel varsayımları ortaya koymuştur. Bu varsayımları şu şekilde sıralanabilir (Sungur, 1997: 281):

1. İş ortamında fiziki ve bilişsel çabaların tüketilmesi oyun oynamak ve dinlenmek kadar doğal bir aktivitedir.
2. Örgütü dışarıdan yönetmek ve iş görenleri ceza ile korkutmak, çalışanların çabalarını örgütsel hedef ve amaçlara yöneltecek tek yol değildir.
3. İş görenlerin örgütsel amaç ve hedeflere bağlılığının sağlanması başarılı sonuçlar neticesinde verilecek ödüllere bağlıdır.
4. Örgüt koşulları uygun olduğu takdirde çalışanlar sorumluluğu sadece kabul etmeyi değil aramayı da öğrenir.
5. Örgütsel sorunların çözümünde diğerlerine kıyasla daha fazla imge, ustalık ve yaratıcılık kullanma yeteneği yaygındır.
6. Günümüz endüstri yaşantısı içerisinde örgütler, normal bir çalışanın yeteneklerinin sadece bir kısmından yararlanmaktadır.

Örgütün, çalışanlarının yaratıcılıklarından ve yenilikçiliklerinden faydalanabilmesi için burada sayılan varsayımların farkındalığı gerekmektedir. Bu bağlamda örgüt yöneticilerinin çalışanlarının özelliklerini görerek onların yaratıcılık ve yenilikçilik yeteneklerini harekete geçirebilecek örgüt iklimini tesis etmeleri gerekmektedir (Çavuş, 2006: 135).

Teknolojik değişim ve rekabetteki hızlı değişimler örgütlerin yaratıcı düşünceyi bir yönetim kavramı olarak öne çıkarmasını gerekli kılmıştır. Bu bağlamda yeni fikirlerin üretilebilmesi, buluşların ortaya çıkarılabilmesi ve nihayetinde yararlı ürün ve hizmetlere dönüştürülebilmesi yaratıcı bir örgüt kültürünün oluşturulması ile mümkün olmaktadır. Yaratıcılığın örgüt kültürü için önemli olmasının nedeni yaratıcılığın insan davranışları üzerinde önemli rol oynamasıdır. Bu bağlamda örgüt kültürü yaratıcı fikir ve davranışların ortaya çıkmasını destekleyebildiği gibi engelleyici rol de oynayabilir (Mumford, Connelly ve Gladdis, 2003: 411; Gümüşsuyu, 2005: 35).

Yukarıda anlatılanlar neticesinde yaratıcı düşüncelerin ve yeniliğın her zaman her yerde olmayacağı anlaşılmaktadır. Yeniliğın kaynağın yaratıcılık oluştursa da başarılı yenilik için bazı sosyal ekonomik ve politik koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir. Yani yenilik tek başına yeterli değildir. Uygun şartların olması ile yenilik hayat bulacaktır. Bu bağlamda yenilikçiliğın hayat bulması için uygun örgüt kültürüne ihtiyaç vardır (Barker, 2002: 63).

Örgütlerde yaratıcı iş koşullarının sağlanabilmesi ve çalışanların yaratıcılığının geliştirilebilmesi için uygun örgüt kültürünü oluşturmanın bazı temel hususları bulunmaktadır (Bumin ve Erkutlu, 2004: 237):

1. Çalışanların yenilikçi davranışlarının ortaya çıkarılabilmesi için eleştiri veya cezalandırılma korkusu olmadan iş güvenlikleri sağlanmalıdır.
2. Çalışanların örgütün faaliyetleri, ürettiği mal ve hizmetler ile örgütsel süreçleri konusunda kendi düşünce ve önerilerini savunmaları desteklenmelidir.
3. Örgütler amaç ve hedeflerini belirlerken ulaşılabilirliğe dikkat etmeli ve çalışanların önemli görev üstlendikleri bir örgüt stratejisi oluşturmalıdır.
4. Örgütler her çalışma kademesindeki çalışanlarına takımlar için yaratıcı sorun çözüm çalışmalarında yer vermelidir.
5. Örgütler çalışanlarının ilgi duyduğu konu ve projeler üzerinde araştırma ve geliştirme çalışmaları yapabilmesi için gerekli zamanı kullanmalarını teşvik etmelidir.

Çalışanların içerisinde bulunduğu çevre ve örgütün özellikleri kişilerin düşünce ve davranışlarını etkilemektedir. Bu da doğal olarak örgütsel performansa yansımaktadır. Bundan ötürü yaratıcılığı ve yenilikçiliği destekleyen bir örgüt kültürü ve örgüt iklimi oluşturmak, örgütlerin beşeri kaynak faydasını arttıracaktır (Çavuş, 2006: 127).

Yazındaki çalışmalara göz atıldığında örgütlerin yaratıcılık ve yenilikçiliklerini geliştirerek girişimlerinde başarıya ulaşabilmeleri için gerekliliklerden bazılarının bireysel nitelikler bazılarının ise örgütsel nitelikler olduğu görülmektedir. Bireysel nitelikler; bireyin kişilik yapısı, kişisel özellikleri ve motivasyon kaynaklarıken örgütsel nitelikler ise örgütün yapısı ve çalışma ortamının niteliklerine bağlıdır. Bu bağlamda örgütlerdeki yaratıcı ve yenilikçi düşüncenin gelişmesinin yolu örgüt kültürünün ve örgüt ikliminin geliştirilmesine bağlıdır. Bundan ötürüdür ki işletme alanında popüler araştırma konusu olan girişimcilik, yenilikçilik ve yaratıcılık gibi alanların özellikle örgüt kültürü ve örgüt iklimi üzerinde durmaları tesadüfi değildir (Yahyagil, 2001: 7-16).

Örgütsel yaratıcılık, örgütler için küresel rekabet avantajı sağlayan bir unsurdur. Bu bağlamda örgüt iklimi ve örgüt kültürü ile yakından ilişkilidir. Yaratıcılığın kaynağı bireyden olduğu kadar sosyo-kültürel yapıdan da gelmektedir. Yazındaki araştırmalar örgütlerdeki destekleyici sosyal ilişkilerin bireysel yaratıcılık için oldukça önemli olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda örgütlerde yaratıcılığın geliştirilebilmesi için beş anahtar faktör ortaya konulmuştur: Örgüt iklimi, örgüt kültürü, liderlik stili, örgütsel imkan ve kabiliyetler, yapı ve sistem şeklinde bunları sıralamak mümkündür (Stockman ve Şener, 2004: 7-10; Gürbüz, 2003: 33).

Tüm bu anlatılanlar neticesinde anlaşılmaktadır ki her geçen gün gelişen ve küreselleşen şartlar rekabeti daha da arttırmıştır. Sürekli değişmekte olan teknolojik ve ekonomik koşullar yaratıcı düşüncüyü bir yönetim kavramı haline getirmiş ve örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi için zorunlu hale getirmiştir. Örgütler rekabet üstünlüğünü kazanmak ve korumak, stratejik kıvraklık ve yaratıcı zekâyâ sahip olmak; yapısal, teknolojik ve sosyal konularda rakip örgütlere karşı üstünlük kurabilmek için daha yaratıcı, girişimci ve yenilikçi olmak zorundadır (Telli, 2016: 29; Yıldırım, 2007: 30).

3.3. Yaratıcılığın Önemi

Günümüz koşullarında örgütlerin sürdürülebilir rekabeti için bilgi ve donanımın yeterli olmadığı aşikâr bir gerçektir. Küresel rekabetin, bilgi ve teknoloji alanındaki gelişmelerin yaratıcılığın önemini arttırdığı görülmektedir. Örgütler farklılaşma ve rekabetçiliğini geliştirmek için yaratıcılığa ihtiyaç duymaktadır. Örgütlerin rekabet üstünlüğünü sağlayabilmesinin yolu sahip olduğu insan kaynağına doğrudan bağlıdır (Aksüzek, 2008; Karcıoğlu ve Kaygın, 2013: 101). Burada insan kaynağını oluşturan

kişilerin yaratıcılıkları son derece önem arz eder hale gelmiştir. Bu bağlamda yaratıcılığın önemini arttıran bazı unsurlardan bahsetmek gerekir. Bunlar; küreselleşme, örgüt içi ve örgüt çevresinin değer yargılarındaki değişimler, müşterilerin bilinçlenmesi, hızla değişen teknoloji, küreselleşme ve toplumun demografik yapısındaki değişimler olarak sıralanabilir (Marangoz, 2012: 39).

Rekabet etmedeki temel amacın tüketici tatminini daha üst seviyelere taşımak olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda tüketici talebinin karşılamaında işgücü olarak rol oynayan kişilerin yaratıcı kişilik özellikleri sergileyerek özgün, sorun çözebilen, değişen koşul ve teknolojilere ayak uydurabilen ve verimli bireyler olmaları önemlidir. Yaratıcılığı yüksek insan kaynağına sahip örgütler tüketicilerin gizli talebini (tüketicilerin isteyip farkında olmadığı ihtiyaçlarını) ortaya çıkarabilme kabiliyetine sahip olarak geleceği yaratan örgütler olmaktadır. Bu örgütler rakiplerinden önde giderek tüketicilerin gelecekte hangi ürün ve hizmetleri isteyeceğini bilmektedirler (Aksüzek, 2008). Bu sayede örgütler küresel rekabet avantajı elde ederek varlıklarını koruyabilir ve sürdürülebilir rekabet avantajı kazanır. Bu bağlamda örgütlerin temel rekabet gücünü oluşturan unsurların yaratıcılık ve yenilikçilik olduğu ortaya konulmuştur (Aksüzek, 2008).

Yaratıcılık sayesinde ortaya çıkan buluşlar ve neticesinde ortaya çıkan teknoloji ve üretim beraberinde ekonomik kalkınma ve toplumsal refah gelişmesini getirmektedir. Bu sonuç örgütlerin yaratıcılık ve yenilikçiliğe önem vermelerinin temel nedenidir. Küreselleşme süreci ve günümüz teknolojinin çok hızlı bir biçimde gelişmesi, yaratıcılığı örgütlerin küresel pazarda hayatta kalabilmelerinin ve sürdürülebilir rekabeti uzun süreli devam ettirebilmelerinin en etkili yolu haline gelmiştir (Aksüzek, 2008; Erdoğan, 2006: 96; Shoghi, Asgarani ve Ashnagohar, 2013: 65; Yu ve Frenkel, 2013: 1170).

Örgütler tüketici ihtiyaçlarını karşılamak başta olmak üzere, başarılı olabilmek ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için en iyi ürünleri en hızlı şekilde ve uygun fiyatla pazara sağlamayı hedeflemektedir. Böylece bölgesel ekonomik kalkınmaya da destek sağlamış olacaklardır. Örgütlerin bunu sağlayabilmesinin en iyi yolu beşeri kaynağın unsuru olan işgörenlerin yaratıcılık seviyesini arttırmaktan geçmektedir (Audretsch ve Belitski, 2013:820; Akın, 2010:213).

Günümüzün zorlu rekabet şartları içerisinde örgütlerin varlıklarını korumaları ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmesinin yolu örgütün yaratıcılığının

geliştirilmesinden geçmektedir. İlgili literatür araştırmaları da rekabetçi ortam içerisindeki örgütlerin hayatta kalabilme yolunun yaratıcılığın geliştirilmesi ile mümkün olacağını göstermektedir (Arshi, 2012:171; Dayan, Zacca ve Di Benedetto, 2013: 223).

Yaratıcılıkla ilgili bir başka husus ise yaratıcılığın kişiler ve örgütler üzerinde yarattığı etkinin neticesidir. Yaratıcılık seviyesinin yüksek olduğu ortamdaki bireylerin gönüllü olarak problemlerin çözümü, yeni ürün ve hizmetlerin gelişimi ve örtülü bilginin açığa çıkarılması için katkı sağladığı ortaya konulmuştur (Castro, Gomes ve Sousa, 2012:171).

3.3.1. Yaratıcılığın Bireyler Açısından Önemi

Küreselleşmenin etkisiyle hızlı bir biçimde değişmekte ve gelişmekte olan iş dünyasında örgütlerin personel seçimi de oldukça önem arz etmektedir. Araştırmacı, eleştirel bakış açısına sahip, sorunlara çözüm üretebilen, proaktif karakterli, özgür ve yaratıcı düşünebilen iş görenlerin önemi her geçen gün daha da artmakta ve örgütler bu özelliklere sahip personellere daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Bu kişiler hedeflerine ve amaçlarına ulaşmada farklı yollar bulabilme, grup çalışması yapabilme, farklı kültürlerle hızlı uyum sağlayabilme ve yeni deneyimler kazanabilmek için yeni sorun ve görevlere talip olma gibi özellikler taşımaktadır (Gürgen ve Bilen, 2005: 326; Acuner, Baki ve Cengiz, 2004: 326-327). Bu bağlamda günümüz örgütleri insan kaynağı tedarikinde kişilerin yaratıcılık yeteneklerini değerlendirmektedir. Bu durum aynı zaman da işten çıkarmalar içinde geçerlidir. Bunun nedeni örgütün varlığını ve sürdürülebilir rekabetçiliğini koruyabilmesi için yaratıcı bireylere her geçen gün daha fazla ihtiyaç duymasıdır. Özellikle dinamik ve karmaşık organizasyon yapısındaki örgütlerin işgörenleri ile uyumu açısından bu durum son derece önem arz etmektedir (Jiang, Wang ve Zhao, 2014: 87; Bledow, Rosing ve Frese, 2013: 432; Kanbur, 2015: 16).

3.3.2. Yaratıcılığın Örgütler Açısından Önemi

Yaratıcılık üzerine yapılan araştırmalar sonucunda ortaya koyulan görüşlerin “yeni ve farklı bir şey yapmak” üzerinde durduğu görülmektedir. Yaratıcılık örgütsel bağlamda iş süreçlerine, örgütsel çalışma, süreç ve uygulamalarına ayrıca da üretilen ürün ve hizmetlere pozitif değer katmaktadır. Yaratıcı kişiler yeni fikir ve çalışmaları ile bu değerlerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda iş görenlerin yaratıcı kişiliğe ve davranışlara sahip olmaları örgütler için önem arz etmektedir (Özsoy, 2013: 264; Kanbur, 2015: 16).

Yaratıcılığın geliştirilebilmesi için örgütün özgür ve hareketli bir ortam sağlaması gerekmektedir. Örgüt içerisinde yaratıcılığın teşvik edilebilmesinin yolu örgüt yöneticilerinin yaratıcılık sürecini tanımlarına bağlıdır. Bu bağlamda örgüt yöneticileri sürece dair doğru bilgiye sahip olmalı, yaratıcı personeli nasıl bulacaklarını ve mevcut personelin yaratıcılık potansiyellerini nasıl harekete geçirebileceklerini bilmeleri gerekmektedir. Bunun yanında yöneticilerin yaratıcı örgüt ortamını tesis etmede bilinç düzeyinin yüksek olması önem arz eden başka bir husustur. Örgütlerin yaratıcılığı temin edebilmesi için örgüt içi bilgi hareketinin aktifleştirilmesi ve bunun sağlanabileceği sistemlerin tesisi örgütler için zorunluluk haline gelmiştir. Bu bağlamda örgütlerin yaratıcılığı içselleştirebilmesi için çalışanlarını bu yönde isteklendirmesi gerekmektedir (Şimşek, 2010).

Örgüt ortamında etkileşimin ve hoşgörünün yüksek olduğu zaman yaratıcılığın daha hızlı geliştiği görülmüştür. Bu bağlamda iş görenlerin yaratıcılık düzeyinin artırılabilmesi için yöneticilerin yaratıcılık sürecini iyi kavramaları gerektiği, yaratıcı davranışı teşvik etmeleri ve örgüt çalışma şartları ile örgüt kültürünü bu doğrultuda geliştirmeleri önem arz etmektedir (Yılmaz ve Karahan, 2010:147).

Her geçen günde tüketicilerin istek ve beklentileri artan oranda değişmektedir. Bu da yaratıcılığın örgütler için değerini arttıran bir unsurdur. Tüketicilerin zaman içerisinde artan ve değişen talep ve problemlerinin yanında ortaya çıkan yeni ihtiyaçlar da yaratıcı çözümlere ihtiyaç duymaktadır. Bu noktada örgütlerin yaratıcılık kabiliyetleri ön plana çıkararak bağımsız fikir ve düşünceleri harmanlamaları yoluyla çözüm ürettikleri görülmektedir. Özellikle de kriz anlarında ortaya çıkan problemlerin giderilmesinde yaratıcılığın çok önemli olduğu görülmüştür (Bakan, 2013: 8; Çelebi, 2009: 30). Yaratıcı örgütler kriz anlarında olayları neden-sonuç ilişkisi içerisinde bir bütün olarak ele almakta ve soruna etkili çözüm üretebilmektedir. Ayrıca yaratıcı örgütler krizin durumuna ve gerekliliklerine göre de sorun karşısında anında harekete geçme kabiliyeti taşıyarak etkili çözümler ortaya koyabilmektedir.

3.4. Yaratıcılığın Oluşum Aşamaları

Yaratıcılığın oluşum aşamalarının anlaşılabilmesi için Akat ve arkadaşlarının yaptığı çalışmadan yararlanılmıştır. Bu çalışmada yaratıcılığın bir süreç olduğu ortaya konulmuş ve

yaratıcılığın beş aşamada ortaya çıktığı tespit edilmiştir (Akat, Budak ve Budak, 1999: 359-360):

İlk aşama bilgi toplama aşamasıdır. Bu aşamada soru ve cevapların karşılıklı etkileşimde olduğu görülmektedir. Kişi bu aşamada sorularına cevaplar aramakta, cevaplar yeni soruları doğurabilmekte ve bu cevapları toplarken kurduğu diyaloglar, bilgi toplama faaliyetleri kişinin bilgi birikimini arttırmakta ve bilişsel kapasitesini geliştirmektedir. Bu aşamanın bazen çok uzun süre alabileceği ortaya konulmaktadır. Bu aşamada ayrıca gerekli malzemelerin toplandığı ve bireyin psikolojik olarak başarıya hazırlandığı gözlemlenmiştir (Temizkalp, 2010: 14).

İkinci aşama ise kuluçka aşamasıdır. Bu aşamada sorunlar ayıklanmakta, kişi mevcut seçenekler içerisinde yoğun uğraş göstermektedir. Derin ve dalgın biçimde düşünen birey bilinçaltı süreçler geçirmekte görsel ve duyuşsal algılar elde etmektedir. Fakat birey henüz mesele hakkında bilinçli düşünmeye başlayamamıştır. Kişi bu aşamada doyuma ulaşmaya çalışmaktadır. Bu sorunun çözümüne yönelik ortaya koyulan buluşun ortaya çıkarılması için gösterilen çabadır. Bu aşamaya kuluçka aşaması denilmesinin nedeni; kişinin çözüme ulaşmaya yakınlaşıp-uzaklaşabileceği bir durum içerisinde olmasıdır. Bu aşamada bireyin elde ettiği bilgiyi tam özümsemeye başladığı görülmektedir. (Akıllı, 2012: 28; Çavuş, 2006: 85).

Üçüncü aşama ise aydınlanma aşamasıdır. İlk iki aşamanın zorluğunun ardından kişi nihayet çözüme yönelik buluşa ulaştığı anı yakalar. Kişi adeta ani bir şimşek çakması gibi biranda çözüm için gerekli parçaları birleştirmekte ve nihayet çözüme ulaşmaktadır. Bu genelde kişinin beklemediği biranda hızlıca gelişmektedir. Buluşa ulaşan kişinin zekâsı adeta aydınlanmıştır ve kişi bu ana kadar sırtlandığı gerilim yükünden kurtulur. Kişi bunun ardından hızla dördüncü aşamaya geçmektedir (Aktamış ve Ergin, 2007: 13; Karacabey, 2011: 22).

Dördüncü aşama ise deneme ve doğrulama aşamasıdır. Kişi aydınlanma neticesinde ortaya çıkardığı buluşunu uygulamaya geçirir. Buluş gözlemlenebilecek şekilde sınanmaya ve tekrarlanan testlere tabi tutulur. Burada sorunun çözümü için geliştirilen yeni ürün veya yöntemin uygulamaya değer olup olmadığı denenmektedir. Bu aşama neticesi olumsuz ise ikinci aşama olan kuluçka aşamasına geri dönelecektir. Eğer sonuç olumlu ise buluşun uygulanabilirliği kanıtlanmış olacak ve beşinci aşamaya geçilecektir (Şenol, 2013: 21).

Beşinci ve son aşamada buluşun pazarlanması ve kabullendirilmesi aşamasıdır. Bu aşama buluşun toplum tarafından kabul edilmesi aşamasıdır.

Yaratıcılık süreci incelendiği zaman ilk dört aşamanın toplum tarafından pek de fark edilmediği, gözle görünen son aşama neticesinde ortaya çıkarılan yeniliğin basit ve kısa süreli bir süreç sonucu oluştuğu gibi genel bir sanı vardır. Hâlbuki yaratıcılık süreci bir buz dağı gibidir. Oldukça zorlu uğraşların olduğu ilk dört aşama buz dağının su altındaki kısmına benzemekte ve dışarıdan algılanamamaktadır (Sunar, 2020:34).

3.5. Yaratıcılığı Engelleyen Faktörler

Yaratıcılığı engelleyen faktörler; bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler olmak üzere üç sınıf altında açıklanmıştır.

3.5.1. Bireysel Faktörler

Kişinin doğuştan gelen özellikleri ve sonradan elde ettiği yetenekler neticesinde elde ettiği yaratıcılık kapasitesini engelleyebilen faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerin genellikle kişinin kendine koyduğu engeller olduğu görülmektedir. Bunlar sıralanacak olursa (Doğan, 2010: 178; Şen, Yılmaz ve Gürdoğan, 2013:4):

- Kişinin kendine güvenmemesi,
- Eleştirilmekten çekinilmesi,
- İçerisinde bulunulan ortama uyum gösterme eğilimi,
- Sabır gösterilememesi,
- Hızlıca sonuca ulaşma isteği,
- Problemlere yoğunlaşamaması,
- Kişinin motive olamaması,
- Kişinin düşünce dünyasındaki ikilemleri,
- Yeni fikirlere kapalılık; tutucu yaklaşım biçimi,
- Savunma mekanizmaları,
- Bireyin mevcut refah seviyesini kaybetme korkusu; risklerden kaçınması,

- İçsel özgürlükten yoksun olma,
- Kişinin çalıştığı konu veya alan üzerinde yeterli bilgi birikiminden yoksun olması,
- Kişinin hayatını yönlendiren temel güdülerin korku, kuşku ve belirsizlikler gibi negatif duygu ve düşünceler olması,
- Kaybetmekten, hata yapmaktan, yenilmekten ve alay edilmekten korkulması,
- Hırsı olumlu yönde kullanamama,
- Belli bir otoriteye bağımlı olma,
- Aşırı mükemmeliyetçi olma,
- Eğitim ve öğretim hayatında akıl ve mantık ağırlıklı bir sistemden geçmiş olma.

Olarak sıralamak mümkündür. Sayılan bu engeller incelendiğinde bireysel engelleri fazla kişilerin aynı zamanda öz yeterliliği düşük kişiler olduğu anlaşılmaktadır (Mersinlioğlu Serin, 2022:67).

3.5.2. Örgütsel Faktörler

Yaratıcılığı engelleyen örgütsel faktörlerin kaynağını örgüt yapısı ve beşeri faktörler oluşturmaktadır. Bunları sıralamak gerekirse; baskı kültürünün hâkim olduğu örgüt yapısı, hiyerarşiye dayalı örgüt yapısı, tutucu yönetim yapısı ve yöneticilerin çalışanlara olan güvensizliğidir. Ayrıca yöneticilerin sert ve negatif yönetim tarzı, yoğun iş yükü, işin zorluğu ve yönetim modelinin katılığı diğer faktörler olarak ortaya çıkmaktadır (Ceylan ve Savi, 2003: 154; Karacabey, 2011: 19; Kılınç, 2018: 72).

3.5.3. Toplumsal Faktörler

Yaratıcılığı engelleyen faktörler ise şu şekilde sıralanabilir: Toplumsal değer, inanç ve sistemler; kişinin içerisinde bulunduğu çevrenin sosyo-kültürel özelliği, toplumun yeniliklere karşı direnç gösterme durumu (bu kişinin ait olduğu toplumun değer ve normlarına olan aşırı bağlılığı nedeniyle ortaya çıkmaktadır) ve baskıcı toplum yapısıdır (Mersinlioğlu Serin, 2022:68).

Bununla birlikte genel olarak kişinin bulunduğu toplumun özelliklerinin her zaman negatif etkiye sahip olmadığını, bazen tam tersine kişinin yaratıcılığını destekleyen bir unsur özelliği taşıyabileceğini belirlemekte fayda görülmektedir.

Yaratıcılığı engelleyen faktörler için Sungur şunları aktarmaktadır: Yaratıcılığı engelleyen toplumlarda fantezi ve hayal kurma zaman kaybı olarak görülmektedir. Bu gerçek dışı görülmekte hatta bazen çılgınlık olarak yorumlanmaktadır. Oyun sadece çocuklar için görülmektedir. Sorunlara matematiksel ve finansal çözümlerle yaklaşmaktadır. Çözümün kaynağı akıl, mantık, istatistik, pragmatizm, başarı ve iyi olarak görülür. Duygular kötümserdir: Sezgi, heyecan, yanılma ve başarısızlık kötü olarak görülmekte yaratıcı düşüncenin saçmalık olduğu düşünülmektedir (Sungur, 1992: 253).

3.6. Yaratıcılık Türleri: Bireysel ve Örgütsel Yaratıcılık

Günümüz şartlarında örgütlerin yaratıcı faaliyetlerinin ortaya çıkmasının kaynağını kişilerin yaratıcılık özellikleri oluşturmaktadır. Bu noktada örgütlerin yaratıcılığın gerçekleşmesinin bireysel yaratıcılık ile mümkün olacağı ve örgütlerin sürdürülebilir rekabeti ve hedeflerine ulaşmasının bununla mümkün olacağı ortaya konulmuştur (Yılmaz ve İraz, 2013: 834). Bu bağlamda öncelikle bireysel düzeyde yaratıcılık ardında da örgütsel düzeyde yaratıcılık incelenecektir.

3.6.1. Bireysel Düzeyde Yaratıcılık

Giderek daha fazla küreselleşen dünyada örgütlerin yaratıcı olmaları hayati öneme sahiptir. Bu bağlamda iş dünyasında yaratıcı bireylerin önemi de giderek artmaktadır. Araştırmacı, eleştirel yaklaşıma sahip, sorunlara çözüm üretebilen, proaktif kişilik sergileyebilen, özgür ruhlu ve elbette yaratıcı bireysel özelliklere sahip kişiler iş dünyasının temel kaynak girdisi haline gelmiştir (Gürgeç ve Bilin, 2005: 326). Yaratıcı kişilerin aynı hedef ve amaçlara ulaşabilmek adına farklı yollar bulabilen kişiler olduğu ortaya konulmuştur. Yaratıcı düşünebilen kişilerin diğer kişilere göre daha özgür ve daha esnek düşünce ve davranışlara sahip olduğu görülmüştür. Yaratıcı bireyler karar alırken ve sosyal değerlerinde bağımsız hareket etmektedir (Acuner, Baki ve Cengiz, 2007; Çavuş, 2006: 89).

Sungur yapmış olduğu çalışmasında aslında her bireyde yaratıcılık özelliğinin bulunduğunu fakat bazı kişilerde yaratıcılık özelliğinin ortaya çıkışının engellenmiş halde olduğunu ifade etmiştir. Bu kişilerin yaratıcılık özelliklerinin ortaya çıkarılabilmesi için kısa ve uzun vadeli eğitime ihtiyaç olduğunu ortaya koymuştur. Sungur yaratıcılığın; bağımsız kişilik karakteri, entelektüel bilgi birikimi, hayatı algılama yeteneği, aktarma yetisi ve sezgisini içerdiğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda bireysel düzeyde yaratıcılığın kişinin

karşılaştığı problemler karşısında kişinin kendindeki tüm özelliklerini kullanarak ve eskiden olmayan, yeni veya daha farklı buluşu üretmesi olarak tanımlanmaktadır (Sungur, 1997: 61).

Yıldırım (1998) ise yaratıcılığın bireylere, çevresel koşul ve şartlara göre farklı derece ve boyutlar barındırdığını ifade etmektedir. Yaratıcılığın gelişmesinin zamana ve öğrenmeye bağlı olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanında sıra dışı yaratıcı düşünceye sahip bireylerin normal düşünen insanlara göre daha farklı niteliklere sahip olmasının doğal olduğu ortaya konulmuştur. Bu bağlamda yaratıcı düşünebilen kişilerin diğer kişilere nazaran daha esnek ve yeni durumlara çok daha kolay adapte olabilen, dikkati yüksek düşünce yapısına sahip oldukları ifade edilmektedir. Yaratıcı bireyler diğer insanları incelemekte ve onların değer atfettiği şeyleri fark ederek kendileri de buna değer atfeder. Yaratıcı bireyler çevrelerine ve diğer insanlara karşı daha fazla duyarlıdırlar ve uyumlu olma eğilimindedirler. Yaratıcı kişilerin kendine güven seviyesi diğerlerine nazaran daha yüksektir, düşünce ve kararlarından daha emindirler (Erdoğan, 2006: 63; Telli, 2016: 22).

Bireysel yaratıcılık örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için son derece önem arz etmektedir. Bireysel yaratıcılık örgütler için somut ve yararlı çıktılarının kaynağı olmakta ve örgütün problemleri için yeni ve pratik yöntemlerin geliştirilmesini sağlamaktadır. Örgütlerin faaliyetlerini başarılı bir şekilde sürdürebilmesi ve örgüt performansının arttırılabilmesi için yaratıcılığın birleşenlerinin doğru anlaşılması önem arz etmektedir (Yeloğlu, 2007: 140; Karakuş, 2014: 87; Zhou vd., 2012: 895). Bu bağlamda Amabile (1998)'in bireysel yaratıcılığı tanımlamada kullandığı iç bileşene göz atmakta fayda görülmektedir: Bunlar motivasyon, uzmanlık ve yaratıcı düşünme yeteneğidir. Motivasyonun kaynağı bireyin kendinden olabileceği gibi örgüt yöneticileri tarafından da sağlanabilmektedir. Motivasyon kişinin hırs ve tutkusunun yanında örgütün eğitim ve etkinlikleri ile de sağlanabilir. Uzmanlık ise bireyin çalıştığı konu üzerinde ileri düzeyde bilgi birikimine ulaşmasıdır. Bu sayede kişiler geliştireceği fikir ve yorumlarda daha faydalı sonuçlar verebilecektir. Yaratıcı düşünme yeteneği ise eğitimler verilmesi ve beyin fırtınası gibi tekniklerin kullanılması ile geliştirilebilir. Bu da beraberinde yaratıcılığın gelişmesini getirecektir. Yöneticilerin örgüt yönetim şekli ve örgüt iklimi yaratıcı düşünme yeteneğini etkileyen bir diğer husustur (Telli, 2016: 22).

Bireysel yaratıcılık konusundaki bir diğer önemli husus da yaratıcı bireylerin sahip oldukları yetkinliklerdir. Bu noktada Barker (2002) bu yetkinlikleri şu şekilde sıralamaktadır:

- Karmaşık durumları basitleştirme yeteneğine sahip olmak,
- Belirsiz ve dengesiz durumlar içerisinde yüksek düzeyde tahammül göstererek olaylar arasındaki bağlantılar ve benzerlikleri bulabilmek,
- Problemlerin üstüne gitmeyi tercih ederek çözülemeyen sorunlara çözüm arama çabası göstermek,
- Zoru başarmayı sevmek,
- Araştırma yapmayı sevmek,
- Bir duruma birden farklı bakış açısıyla yaklaşabilmek,
- Risk tutkunu olmak, bilinmeyenlere koşmak,
- Başarısızlıkları sağlıklı biçimde kabullenmek,
- Yaptığı işe nesnel yaklaşabilmek, farklı fikir ve eleştirilere açık olarak bunlardan beslenebilmek,
- Yüksek öz motivasyona sahip olmak, işine tutkun olmak, dış motivasyon ve ödüllere ihtiyaç duymadan bir şey yaratma tutkusuyla çalışabilmek,

... olarak sıraladığı görülmektedir. Bu bağlamda yapılan çalışmalar incelendiğinde bireysel düzeyde yaratıcılığı etkileyen faktörlerin; bireysel özellikler, motivasyon, örgütsel öğrenme ve örgüt iklimi, yöneticinin tarzı ve kişinin içerisinde bulunduğu sosyal-çevresel koşullar olduğu görülmektedir (Telli, 2016: 23).

Yapılan çalışmalarda yaratıcı kişilerin zeki oldukları fakat çok zeki olmaları da gerekmediği ortaya konulmuştur. Bunun nedeni ise yaratıcılığın çok üstün zekâ gerektiren bir şey olmamasıdır. Yaratıcı kişiler kısa sürede fazla sayıda ve farklı şekillerde düşünceler ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca yaratıcı bireylerin yenilikçi ve yeniliklere kolay uyum sağlayan kişiler olduğu gözlemlenmiştir (Canal ve Kaplan, 2017: 67).

Bir başka husus da bireysel yaratıcılığın, örgütün karmaşık ve rekabetçi koşullara, sürekli devam eden değişime ayak uydurabilmesi ve bunun için gerekli yenilikleri yapabilmesi için önemlidir. Ayrıca örgütün performansını arttırabilmesi, rekabetçi avantaj sağlayabilmesi ve sürdürebilmesi, hedef ve amaçlarında başarıya ulaşabilmesi ve örgütün

bulunduğu sektörde hayatta kalabilmesi için kritik bir rol oynamaktadır (Kanbur, 2016: 266; Janssen ve Giebels, 2013: 574; Rodrigues ve Veloso, 2013: 549).

3.6.2. Örgütsel Düzeyde Yaratıcılık

Toplumların sürekli değişim arzusu neticesinde iş dünyasında artan ivmeyle yenilik baskısı süregelmektedir. Bu durum örgütleri yeni arayışlara itmekte ve örgütler bu arayışlara karşılık bulabilmek adına örgütsel yaratıcılığı geliştirmeye yönelmektedir. Bunun için örgütler çalışanlarının yaratıcılıklarının geliştirilmesinin önemini farkında olmalıdır. Bu bağlamda örgütler toplumda ve çevrelerinde yaşanan değişim ve gelişmelere doğru zamanda ve etkin biçimde cevap verebilmek adına yaratıcı fikirleri ve yeni hizmet ve süreçleri desteklemelidir (Balay, 2010: 43-44; Eren, 1982: 44).

Yaratıcılığın örgüt performansını arttırdığı gözlemlenirken aynı zamanda örgütler için iyileştirme süreçleri ve iş yapma yöntemlerinde önemli bir rol oynadığı ortaya konulmuştur (Gong, Zhou ve Chang, 2013: 444; Zhou ve Su, 2010: 391).

Günümüzde örgütlerin başarısının kaynağı değişimlere ayak uydurması ve sürdürülebilir rekabet avantajını yakalamasıdır. Örgütler yaratıcı zekâya, esnek yeteneklere, stratejik kıvraklığa, teknolojik ve sosyal yenilik kapasitelerine bağlı olarak bunu başarabilir. Bu yaratıcı düşüncelerin hayata geçirilmesi ve yeniliklerin kaynağını oluşturmaktadır. (Düren, 2000; Eren, 1982: 44).

Amabile (1998) örgütsel yaratıcılığın artırılmasının bireysel yaratıcılığı desteklemekle mümkün olabileceğini ortaya koymuştur. Örgüt kendi sistem, yöntem ve süreçlerini bu bağlamda düzenleyerek örgütsel yaratıcılığı ortaya çıkarabilir (Telli, 2016: 23).

Örgütsel yaratıcılığın sağlanmasındaki kaynaklardan bir diğeri de yöneticinin tarzıdır. Yöneticinin yaratıcılığı destekleyen davranışları neticesinde örgüt içi yaratıcı faaliyetler ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda örgüt liderlerinin de aslında yaratıcı kişiler olması gerektiği ortaya konulmaktadır. Örgütsel yaratıcılığın gelişmesi için yöneticinin kendisinin yaratıcı kişilik özelliği taşıyarak bu faaliyetleri desteklemesi ve teşvik etmesi önem arz etmektedir (Gümüşsuyu, 2004).

Amabile (1998) örgütsel yaratıcılığın geliştirilebilmesi için gerekli uygulamaları şu şekilde ele almaktadır:

1. Örgüt yaratıcılığın sağlanmasının en etkili ve kolay yolu doğru bireylerin doğru işlerde çalıştırılmasıdır. Örgütler bu yolla hem bireylerin uzmanlıklarından faydalanabilir hem de yaratıcılık kapasitelerini harekete geçirebilir. Bu aynı zamanda iş görenin motivasyonunu da olumlu yönde etkilemektedir.
2. İş görenlerin örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için kendi yollarını kullanmaları konusunda özgür bırakılması gerekmektedir. Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmak için oluşturulan stratejiler özenle oluşturulmalıdır. Bu sayede iş görenlerin yaratıcılıklarından daha fazla yararlanma imkânı doğacaktır.
3. Yaratıcılığı destekleyen iki temel unsur zaman ve paradır. Bundan ötürü zamanın ve paranın dağıtımını iyi planlanmalıdır.
4. Yaratıcı fikirlerin oluşturulması amacıyla takımlar kurarken içerisindeki kişilerin birbirleriyle uyumlu hareket edebilmesine dikkat edilmelidir. Takımı oluşturan bireylerin bakış açıları, bilgi birikimleri ve tecrübeleri karşılıklı birbirini desteklemelidir. Ayrıca takımların heterojen yapıda yani birbirinden farklı özellikler ve yeteneklere sahip kişilerden oluşturulması yaratıcılığa katkı sağlayacaktır. Bu sayede daha yaratıcı düşüncelerin ortaya çıkışı sağlanabilecektir.
5. Yöneticiler yoğun iş temposu nedeniyle başarıyı takdir etmeyi ihmal edebilir. Bu yaratıcılığı en çok baltalayan şeylerdendir. Yaratıcılık motivasyonunun oluşması için teşvik edici araç ve yöntemlerin kullanılması, üst yönetimin yaratıcılığa destek vermesi mühimdir. Yaratıcılığı asıl arttıran unsur bütün örgütün desteğidir.

Örgütsel yaratıcılık ile ilgili yapılan çalışmalar neticesinde örgütsel yaratıcılığın geliştirilebilmesi için gereklilikleri şu şekilde özetleyebiliriz: Hiyerarşik ve katı bir örgüt yapısı yerine organik, fikirlerin özgürce paylaşılabilirdiği ve tartışılabilirdiği esnek bir örgüt iklimi olmalıdır. Özellikle örgütlerin insan kaynakları biriminin iş gören seçiminde ve terfilerde yetenek ve bilgi birikimine göre seçim yapması önemlidir. Bu bağlamda örgütler için yaratıcı çalışanların yaratıcılık potansiyellerinin etkin kullanımı ön plana çıkmaktadır (Ürü, 2009: 102; Telli, 2016: 24).

Son olarak ise yaratıcılığın örgütler için her zaman olumlu sonuçlar getirmeyeceği aksine olumsuz sonuçlara da yol açabileceğini belirtmekte fayda görülmüştür. Bunlardan ilki örgüt personellerinin yaratıcılık adına adil olmayan yollardan elde ettiği bilgi ve fikirlerle yaptığı geliştirmelerdir. Yani fikri mülkiyet hırsızlığıdır. İkincisi ise örgüt çalışanlarının örgüte ait olan bilgileri başka örgütlere iletmesidir. Yaratıcılığın peşinde olan

birey farkında olarak veya olmayarak örgütün sınırlarını dışarı sızdırabilir. Üçüncü olarak ise yaratıcılık faaliyetleri örgütün ve/veya çalışanların amaç ve hedeflerine zarar verebilir. Amaç ve hedeflerin aksine farklı yollara girilmesine ve nihayetinde zarar görülmesine neden olabilir. Dördüncü olarak ise yaratıcı bireyler ile diğer bireyler arasında rekabete neden olarak çatışmaların ortaya çıkmasına neden olabilir (Yeloğlu, 2007: 141; Canal ve Kaplan, 2017: 82-83).

3.7. Yaratıcılığın Sonuçları

Günümüzde örgütler, küresel rekabet içerisinde rekabet avantajı sağlayabilmek için çalışanlarının içerisinde bulunan gizli merakı uyandırmalı, yaratıcı ve tutkulu bireyleri bir araya getirerek ve doğru yönlendirerek kalıplaşan düşünceleri yıkmalıdır. Alternatif uyum ve gelişmeler peşinden koşacak ve şans kapılarını aralayacak bir insan kaynakları yönetimi oluşturmalıdır (Aksüzek, 2008). Çünkü yaratıcı düşünebilen bireyler aynı hedef ve amaçlara farklı farklı yollar ile ulaşmaya çalışan, diğer insanlarla takım kurabilen, farklı kültürle etkileşime hevesli, olağan dışı görev ve koşulları araştırmaya gönüllü ve istekli olan kişilerdir (Acuner, vd., 2004: 326- 327).

Rutin ve gelenekselin dışında düşünebilen yaratıcı bireyler doğal olarak normal düşünen kişilerden farklı niteliklere sahiptir. Yaratıcı düşünebilen bireyler diğerlerine göre daha esnek, yeni durumlara daha kolay adapte olabilen ve daha dikkatli kişiliklerdir. Başkalarının önem verdiği şeylerin farkındadırlar ve bunlara değer vermektedirler. Yaratıcı düşünebilen bireyler kendilerine güven duymaktadırlar ve kendilerinden emindirler (Erdogdu, 2006: 63).

Yaratıcı bireyler zorluklara göğüs gerebilen ve ısrarcı olan kişiliklerdir. Bu özellikler temelde tek bir vizyona ve işlerine duyulan bağlılık ve sadakatle tanımlanabilecek bir sadelik ve yalınlık ile bir araya gelmektedir. Çoğunlukla yaratıcı insan için önemli olan tek şey yaptığı çalışmasıdır (Andreasen, 2009: 39-41).

Yaratıcı bireyler kolaylıkla diğer kişilerle takım çalışması yapabilen ve farklı kültürleri deneyimleyebilen kişilerdir. Yaratıcı bireylerin sıra dışı görevlere talip olmaya istekli oldukları görülmektedir. Yaratıcı bireyler zoru başarmayı seven kişiliklerdir. Aynı zamanda açık fikirli karakterlerdir. Yaratıcı bireyler diğerlerine nazaran daha yoğun bilgi birikimine sahip olup eğitimleri kendilerine bağlıdır. Yani bilişsel dünyaları da olağanüstüdür. Yaratıcı bireylerin hayatı birçok başarının yanında başarısızlıkla da dolu olup

öngörülemez karakterlerdir. Yaratıcı bireylerin başarısızlıklarından pozitif yönlü etkilendiği ve bu durumu kendilerini geliştirme fırsatı olarak gördükleri ve kendilerini bu yönde motive ettikleri ortaya konulmuştur (Acuner vd., 2007: 1001).

Yaratıcılık örgütlere büyük fırsatlar sunmaktadır. Yaratıcılık sayesinde yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi imkânı doğmakta, kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlamaktadır. Ayrıca mevcut ürün ve hizmetlerin yeni talepler doğrultusunda geliştirilebilmesi ve hitap ettiği müşteri kitlesinin genişletilerek yeni pazarlara açılmasını sağlamaktadır. Bu sayede örgüt, rakipleri arasından sıyrılarak daha fark edilebilir olma imkânı kazanarak sadece müşteri ihtiyaçlarını karşılayan bir organizasyon olmak yerine küresel bir örgüt olma özelliğini kazanacaktır (Mucuk, 2003: 367; Yeloğlu, 2007: 140).

Örgütlerin büyümesi, gelişmesi ve rakiplerine karşın fark yaratabilmesi için ellerindeki tüm imkânlar ile yeni ve mantıklı stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Örgütlerin yaratıcılığını geliştirebilmesi ancak sürekli yenilik peşinde olmaları ile mümkündür. Böylece yaratıcılık, yenilikler getirecek, yenilikler de örgütün değişime açık olmasını sağlayacaktır. Yaratıcı örgütlerin karakteri değişime açıktır ve yeni fikirler ön plandadır. Düşünsel ve fiili olarak örgütlerin değişebilmesinin temel unsuru yaratıcılıktır (Sungur, 1997: 281).

Bir örgütün varlığını devam ettirebilmesi ve gelişebilmesi için müşterilerin taleplerini her geçen gün daha iyi şekilde karşılamak ve müşterilerini memnun etmek zorundadır. Aksi takdirde müşteriler kendine daha uygun mal ve hizmet ürettiğini, taleplerini daha iyi karşıladığını düşündüğü rakip örgütlerle ilişki kuracak ve örgüt pazar kaybına uğrayacaktır (Eren, 1982: 1).

Örgütler için yeniliğin anahtar kaynağının çalışanların yaratıcılığı olduğu görülmektedir. Yaratıcılık, çalışanların örgüte sağlayacağı katkı nedeniyle önem taşımaktadır. Yaratıcı çalışanlar yeni ve farklı fikirleri ile hem kendi iş yapma sürecine hem de örgütün uygulama ve süreçlerine katkı sağlayacaktır (Özsoy, 2013: 264; Çekmecelioğlu, 2006: 295).

Örgütlerin çalışan seçiminde yaratıcılık potansiyeli yüksek kişileri tercih etmesi ve yaratıcılığın geliştirilmesi amacıyla eğitimler verilmesi bireysel düzeyde yaratıcılığı geliştirebilir. Fakat örgütler için bireysel düzeyde yaratıcılığın geliştirilmesi yeterli olmayacaktır. Yaratıcılık üzerindeki gelişim örgüt geneline yayılmalıdır. Çünkü örgütün

amaç ve hedefleri ile bütünleşemeyen bireysel yaratıcılık örgüte bir kazanım getirmeyecektir. Bu bağlamda yaratıcılığın geliştirilebilmesi için yöneticilerin yaratıcılık sürecini iyi anlamaları ve yaratıcı davranışı özendirmeleri gerekmektedir. Bunun için yaratıcılığın gelişebileceği örgüt kültürünün kurulması ve geliştirilmesi önemlidir (Akın, 2010; Yılmaz ve Karahan, 2010:147).

Ayrıca belirtmek gerekir ki yaratıcılığın geliştirilmesi sadece örgüt seviyesinde kalmayacak, toplumsal refahın da arttırılması ve ekonomik kalkınmanın sağlanmasına önemli katkılar sağlayacaktır. Yaratıcılık sayesinde ortaya çıkan buluşlar beraberinde teknolojinin ilerlemesini sağlamaktadır. Bu da örgütü aşan biçimde ülke gelişimine katkı sunmaktadır. Başta ülke ekonomisi olmak üzere kültür, teknoloji ve bilimin gelişimi adına itici güç vazifesi görmektedir (Chang ve Hsu, 2013: 1; Telli, 2016: 30). Hatta bir ileri boyutta küresel gelişime katkı sunduğu da söylenebilir.

Nihai olarak toplumu oluşturan bireylerin yaratıcılık potansiyelleri ve çalışmaları göz ardı edildiği takdirde toplumun refah seviyesini geliştiremeyeceği ortaya çıkmaktadır. Yaratıcı ürün ve hizmet, süreç ve yöntemlerin geliştirilmesine önem veren ulusların yeni ürün ve hizmetlere dayanan girişimlerin önünü açacağı ortaya çıkmaktadır. Bu da beraberinde yeni pazarlar ortaya çıkararak daha fazla insanın istihdam edilmesine olanak sağlayarak milli gelirin büyümesine fayda sağlayacak ve daha güçlü bir ekonomik yapı oluşturulmasına katkıda bulunacaktır (Akın, 2010).

Yazında gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde örgütlerin varlıklarını sürdürebilmelerinin yaratıcı ve yenilikçi fikirleri desteklemeleri ile olacağı anlaşılmaktadır. Yaratıcı ve yenilikçi fikirlerin üretilip geliştirilebilmesi ise uygun örgüt kültürü ve örgüt ikliminin sağlanması ile mümkün olacaktır. Örgüt çalışanlarının işlerini anlamlı ve önemli kılabilmek, bireylerin işlerinde öz doyumlarını sağlayabilmelerini gerçekleştirebilmek, yaratıcı ve yenilikçi fikirlerin özgürce ifade edilebildiği örgüt ortamını sağlamak, örgütlerin başlıca görevi haline gelmiştir. Ayrıca örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşması için çalışanlarına kendi yollarını oluşturabilme imkânı sağlanması ve ihtiyaç duyabilecekleri kaynakların temini bir başka önemli husustur. Yeni fikirlerin üretilmesi, devamında buluşların ve nihayetinde de yeniliklerin ortaya çıkması yukarıda sayılan unsurların sağlanması neticesinde oluşturulacak örgüt kültürü ve örgüt iklimine bağlıdır. Kişinin bireysel düzeyde sahip olduğu kişisel özellikleri, sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel çevresinin yaratıcılığın ve dolayısıyla da yeniliklerin ortaya çıkmasında oldukça önemli rol

oynadığı görülmektedir. Bu da örgütsel performansa doğrudan etki etmektedir. Bu bağlamda örgütlerin hem örgüt içi koşulların düzenlenmesinde hem de çalışanların günlük yaşantılarının yaratıcılık ve yenilikçilik etkinliklerini harekete geçirecek şekilde tedbir ve çalışmalar yapmakla sorumlu olduğu ortaya çıkmaktadır. Günümüzde bir örgütün küresel rekabet şartları içerisinde başarılı olabilmesi ancak yaratıcılığı ve yenilikçiliği destekleyen örgüt kültürü ve örgüt ikliminin tesisiyle mümkün olacaktır. Bunu tesis eden örgütlerin hızla büyüyüp gelişeceği düşünülmektedir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

HİPOTEZ GELİŞTİRME

4. HİPOTEZLER

Araştırma kapsamında incelenen değişkenlerden mobbing ve psikolojik sermayenin bireysel yaratıcılık üzerinde etkisinin olup olmadığına dair daha önce literatürde yapılmış çalışmaların sonuçlarına kısaca değinilecek ve hipotezler geliştirilecektir.

4.1. Mobbingin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisi

Mobbingin, çalışanları olumsuz etkileyen bir faktör olması (Eğer, 2017: 1; Mağın Aksu, 2017: 53; Sansone ve Sansone, 2015: 32; Alam ve Zain Ul Abdin, 2022: 20) nedeniyle çalışanların psikolojik sermayeleri üzerinde de olumsuz etkilerinin olduğunu literatürde yer alan çalışmaların sonuçları göstermiştir (Yılmaz ve Kaymaz, 2016: 77; Karakaş ve Okanlı, 2013: 568-569; Bozbel ve Palaz, 2007: 66). Psikolojik sermaye pozitif duyguları olumlu etkileyerek başka bir ifade ile pozitif duyguları geliştirerek örgütte çalışanların tutum ve davranışlarını olumlu etkilemektedir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 51). Daşçı Sönmez (2019) yapmış olduğu literatür araştırmasında, mobbingin çalışanlarda kronik korku ve endişeye, stres ve tükenmişliğe, iş devamsızlığına, iş ve yaşam doyum düzeylerinin azalmasına, halsizlik, karın ve baş ağrısı gibi pek çok olumsuz etkiye yol açtığını ve pozitif psikolojik sermaye ile bu olumsuzlukların üstesinden gelinebileceğini belirlemiştir. Temirhan (2019: 63) tarafından bir bankanın İstanbul şubelerinde çalışan basit tesadügi örnekle yöntemiyle belirlenen 150 personele uyguladığı anket çalışması sonucunda mobbingin psikolojik sermayeyi olumsuz etkilediği ortaya konulmuştur. Mobbing ve pozitif psikolojik sermaye arasında ters orantılı bir etkileşimin tespit edildiği çalışmada, mobbing algısı arttıkça pozitif psikolojik sermaye algısının azaldığı yönünde sonuçlara ulaşılmıştır.

Cassidy, McLaughlin ve McDowell (2014), İngiltere’de faaliyet gösteren organizasyonların 2068 çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye ve sosyal desteğin işyerinde mobbinge karşı çalışanlara destek sağladığını ortaya koymuştur. Mahipalan ve Garg (2023) tarafından farklı sektörlerde çalışan 411 kişi üzerinde yapılan bir çalışmada psikolojik sermaye ve toksisite arasında olumsuz ilişki olduğu ve psikolojik sermayenin işyerinde mobbing ve kaba davranışları azalttığı görülmüştür. Hindistan’da 139 kişi üzerinde yapılan bir çalışmada (Delorme ve Prior, 2023), psikolojik sermayenin bütün olarak mobbing kaynaklı zihinsel sağlık problemlerini azalttığı, psikolojik sermayenin

dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının mobbing ve duygusal tükenme arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Çin’de elektro-mekanik parçaların montajının yapıldığı fabrikalarda çalışan 161 kişi üzerinde yapılan bir çalışmada (Seo ve Chung, 2019: 377), psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun çalışanların örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma oranları arasında düzenleyici etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmada önceden yapılmış çalışmaların sonuçlarından hareketle mobbingin psikolojik sermaye ve alt boyutları (iyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve (psikolojik) dayanıklılık) üzerinde etkisinin olup olmadığı ve etkisi varsa hangi yönde olduğunu test etmek amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Mobbingin psikolojik sermaye (Genel) üzerinde olumsuz ve anlamlı etkisi vardır.

H1a: Mobbingin psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: Mobbingin psikolojik sermayenin umut boyutu üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1c: Mobbingin psikolojik sermayenin öz-yeterlilik boyutu üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1d: Mobbingin psikolojik sermayenin (psikolojik) dayanıklılık boyutu üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisi vardır.

4.2. Mobbingin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi

Mobbing ile ilgili bir diğer husus ise pek çok olumsuz yönü itibariyle mobbingin örgütler için çalışanlarda bulunması gereken kritik faktör olan bireysel yaratıcılık üzerinde olumsuz etki yaratma potansiyelidir. Literatürdeki çalışmalar mobbinge uğrayan bireylerin yaratıcılıklarında düşüş olduğunu göstermiştir (Adıgüzel ve Küçükkoğlu, 2020:157; Fracgp, 2010; Vveinhardt, Zukauskas ve Rivera, 2014; Kovar, 2018:117). Aylan ve Koç (2016) Konya’da faaliyet gösteren 17 konaklama tesisinin 308 çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmalarında psikolojik şiddete (mobbing) maruz kalan bireylerin yaratıcılıklarında düşüş olduğunu hatta yaratıcılıklarının ortadan kalktığını ortaya çıkarmıştır. Aynı araştırma sonucunda mobbingin işten ayrılma niyetini anlamlı ve olumlu olarak etkilediği görülmüştür.

Inelmen, Bulut, Ertinaz, Karaca ve Küçüker (2017:77) İstanbul'daki beş yıldızlı otellerde çalışan 203 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmaları da cinsel taciz ve mobbingin bireysel yaratıcılık üzerinde olumsuz etkisinin olduğunu ortaya koymuştur.

Ankara'da faaliyet gösteren 6 inşaat şirketinde 162 beyaz yakalı çalışan üzerinde yapılan bir çalışmada (Çamsarı, 2019: 52-53), mobbingin doğrudan bireysel yaratıcılığı etkilemediğini ancak öz yeterliliği düşürmesi nedeniyle dolaylı olarak mobbingin bireysel yaratıcılığı etkilediğini ortaya koymuştur.

Rehman, Yusoff ve Ismail (2019: 7) tarafından Pakistan'da telekom sektöründe çalışan 92 mühendis üzerinde gerçekleştirilen çalışma sonucunda mobbingin bireysel yaratıcılık üzerinde olumsuz ve anlamlı etkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Rehman ve diğerlerine (2019: 7) benzer bir şekilde Bakar (2020:106) tarafından da Pakistan'da 192 kişi üzerinde çalışma yürütülmüş ve mobbingin bireysel yaratıcılık üzerinde olumsuz ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Türkiye'de Konya, Ankara ve İstanbul illerinde turizm ve inşaat sektörlerinde, Pakistan'da ise telekom sektöründe az sayıda örneklerle yapılmış çalışmalar mobbingin bireysel yaratıcılık üzerinde olumsuz etkisinin olduğunu gösterse de bu alanda daha geniş ve farklı sektörlerden katılımcılarla araştırma yapılmak üzere bu çalışmada da mobbingin bireysel yaratıcılık üzerinde etkisinin olup olmadığını ve etkisi varsa hangi yönde olduğunu test etmek amacıyla aşağıdaki hipotez kurgulanmıştır:

H2: Mobbingin bireysel yaratıcılık üzerinde olumsuz ve anlamlı etkisi vardır.

4.3. Psikolojik Sermayenin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi

Psikolojik sermaye, araştırmalarda çalışanların istedik davranışlarını olumlu etkileyen bir unsur olarak ortaya çıkmıştır. Bu alanda yapılan çalışmalarda psikolojik sermayenin genel olarak bireysel yaratıcılığı olumlu yönde etkilediği ortaya çıkan bir diğer husustur (Rego, Sousa, Marques ve Cunha, 2012; Jafri, 2012; Lee ve Chu, 2016; Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre 2011; Beğenirbaş ve Turgut, 2016: 68; Güngör, Küçün ve Sezgin, 2018: 63; Özbezek, 2021: 1720).

Literatürde psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun bireylerin yaratıcılığına olumlu yönde katkı sağladığı vurgulanmıştır (Çetin ve Basım, 2012: 126; Coutu, 2002; Sutcliffe ve Vogus, 2003; Youssef ve Luthans, 2005). Psikolojik sermayenin diğer boyutları olan iyimserlik, umut ve öz-yeterliliğin de bireysel yaratıcılığı desteklediği öne sürülmüştür. (Jafri, 2012; Gupta ve Singh, 2014; Hsu ve Chen, 2017; Sameer, 2018; Tang, 2019; Özbezek, 2021: 1736).

Sweetman, Luthans, Avey ve Luthans (2011: 11), 899 yetişkin birey üzerinde yaptıkları çalışmalarının sonucu psikolojik sermayenin geneli ve alt boyutları ile birlikte bireylerin yaratıcılık potansiyelinin gelişmesine olumlu ve anlamlı şekilde etki ettiğini göstermiştir.

Karasakaloğlu'nun (2022: 361) Alanya'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı 48 otelin 302 yöneticisi üzerinde yaptığı çalışmasında ise başta psikolojik sermayenin umut boyutu olmak üzere tüm alt boyutların bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu ve anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Asbari, Prasetya, Santoso ve Purwanto (2021: 74) tarafından yapılan çalışmada Tangerang şehrinde bir imalat sanayiindeki kadın 277 çalışana anket uygulanmış ve elde edilen verilerin analizi sonucunda psikolojik sermayenin genel olarak bireysel yaratıcılık üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu anlaşılmıştır. Aynı çalışmada, bireysel yaratıcılığın yenilikçi davranış üzerinde, yenilikçi davranışın da psikolojik sermaye üzerinde pozitif ve olumlu ve anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir. Ghafoor ve Haar (2022) da Yeni Zelanda'da 475 kişi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında psikolojik sermayenin yaratıcılığa olumlu yönde etki ettiğini ortaya koymuştur. Çalışma kapsamında (Ghafoor ve Haar, 2022) psikolojik sermaye seviyesi yüksek bireylerin iş stresini iyi yöneterek olumlu bağlamda kullandığı ve bireysel yaratıcılıklarını arttırmada kullandıkları ortaya konulmuştur. Cai, Lysova, Bossink, Khapova ve Wang (2019), Doğu Çin'de farklı sektörlerde (lojistik, tasarım ve eğitim) çalışan 356 kişinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının bireysel yaratıcılık üzerinde kuvvetli etkisinin olduğunu, bununla birlikte yöneticinin pozitif tutumunun bu etkiyi daha da güçlendirdiğini ortaya koymuşlardır. Bu alanda önceden yapılmış çalışmalara ek olarak bu araştırmada psikolojik sermayenin genel olarak ve psikolojik sermayenin alt boyutlarının (iyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık) bireysel yaratıcılığı etkileyip etkilemediğini test etmek ve varsa etkinin yönünü belirlemek amacıyla aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H3: Psikolojik sermayenin (Genel) bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.

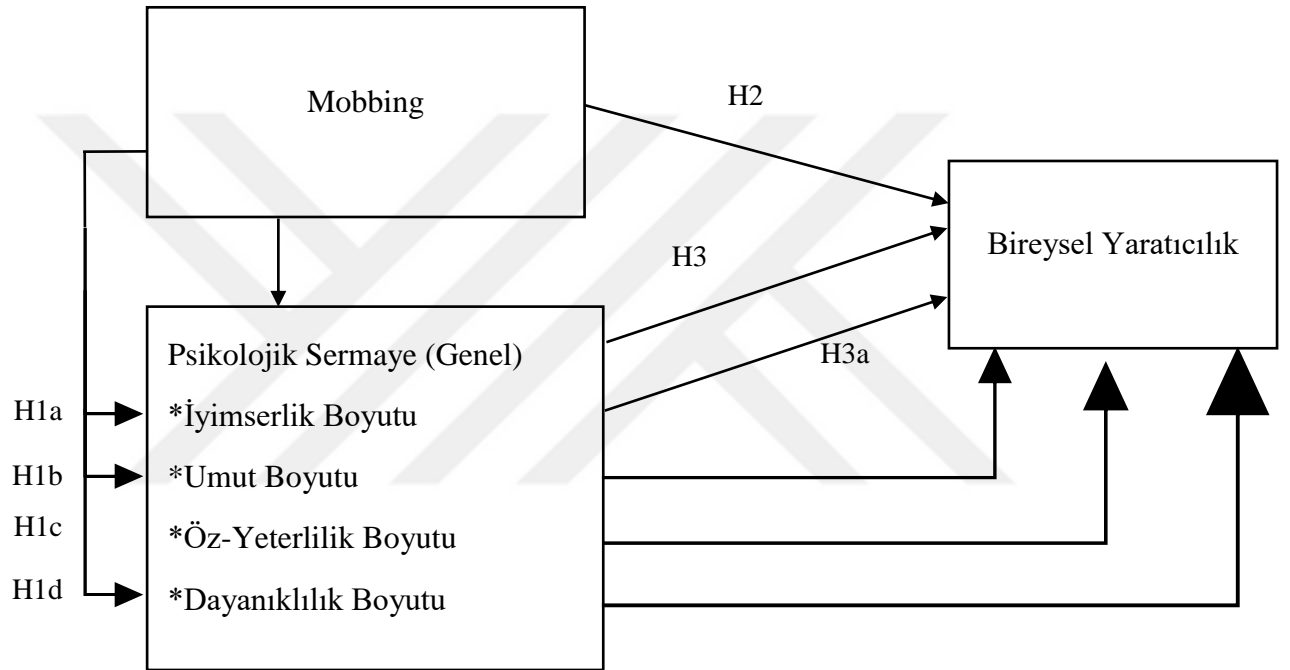
H3a: Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

H3b: Psikolojik sermayenin umut boyutunun bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

H3c: Psikolojik sermayenin öz-yeterlilik boyutunun bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

H3d: Psikolojik sermayenin (psikolojik) dayanıklılık boyutunun bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

Yukarıda geliştirilen hipotezler neticesinde aşağıdaki hipotez modeli geliştirilmiştir.



Şekil 1: Hipotez Modeli.

BEŞİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nicel yöntem kullanılmıştır. Bu bölümde mobbingin psikolojik sermaye ve bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinin anlaşılması amacıyla yapılan alan araştırmasına yer verilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS 27.0.1 programı ile analiz edilmiştir. Analizler sonucunda ulaşılan bulgular tablolar halinde verilmiştir.

5.1. Örneklem Yapısı

Çalışmanın evrenini Türkiye genelinde özel sektörde bir işte çalışanlar oluşturmaktadır. Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket formları online kanallardan katılımcılara dağıtılmıştır. Anket formu toplamda 800 kişiye dağıtılmıştır. Araştırmada kullanılan örnekleme tekniği ise rastgele örnekleme tekniğidir. Evren büyüklüğünün 1.000.000 ve üzeri olduğu durumlarda 0,05 hata payı ile 384 verinin yeterli olduğu belirtilmektedir (Sekaran, 2003; Lorcu, 2015: 18). Türkiye geneli istihdam rakamları incelendiğinde, 2023 yılı Ocak ayı itibariyle 35 milyon 260 bin kişinin özel sektörde çalışmakta olduğu görülmektedir (URL-1, 2023). Araştırma kapsamında aktif olarak çalıştığını beyan eden 404 sayıda katılımcıdan dönüş alınmış, 7 adet anketin eksik veya özensiz doldurulduğu belirlendiğinden analize dâhil edilmemiştir. Kalan 397 adet anket analize alınmış ve araştırmaya katılım oranı yüzde 49,63 olarak gerçekleşmiştir.

5.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak dört bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özellikleri sorgulanmıştır. İkinci bölümünde mobbing ölçeği yer almaktadır. Anket çalışmasının üçüncü bölümünde psikolojik sermaye ölçeği yer almaktadır. Dördüncü bölümünde ise bireysel yaratıcılık ölçeği yer almaktadır.

5.2.1. Demografik Özellikler

Araştırma kapsamında katılımcıların demografik özelliklerini öğrenme amaçlı cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve işteki çalışma süresi sorulmuştur.

Çalışanların demografik sonuçlarına ilişkin veriler frekans ve yüzdeler üzerinden değerlendirilmiştir.

5.2.2. Mobbing Ölçeği

Araştırmanın ikinci bölümünde örnekleme yer alan kişilerin mobbing algılarını ölçmek için Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan tek boyutlu Olumsuz Davranışlar Ölçeği (ODÖ) kullanılmıştır. Ölçek 21 maddeden oluşmakta ve “Hiç” (1) ve “Her gün” (5) arasında değişmekte ve Likert tipindedir. Ölçeğin iç tutarlılık analiz değeri 0,83'tür.

5.2.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan Psikolojik Sermaye Ölçeği (Psychological Capital Scale), öz-yeterlilik (1-6. maddeler); iyimserlik (7-12. maddeler), psikolojik dayanıklılık (13-18. maddeler) ve umut (19-24. maddeler) olmak üzere 4 boyut ve 24 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin 13., 20. ve 23. maddeleri ters kodlanmıştır. Ölçek 6'lı Likert (1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3- Kısmen katılmıyorum, 4-Kısmen katılıyorum, 5- Katılıyorum, 6- Kesinlikle katılıyorum) yapıda hazırlanmıştır. Çalışmada, orijinali İngilizce olarak geliştirilen ölçeğin kullanım haklarına sahip Mind Garden Enstitüsü tarafından onay verilen Türkçe versiyonu kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık analiz değeri 0,826'dır. (Mind Garden Ens., 2020).

5.2.4. Bireysel Yaratıcılık Ölçeği

Katılımcıların Bireysel Yaratıcılık (BY) düzeylerini ölçmek adına daha önce Tierney, Farmer ve Graen (1999) tarafından geliştirilen ve Zhou ve George (2001) tarafından biçimlendirilen Bireysel Yaratıcılık Ölçeği'nin Türkçe'ye ve Türk kültürüne uyarlanması amacıyla geliştirilen sürümü olan Bireysel Yaratıcılık Ölçeği kullanılmıştır (Yıldız, Kaçay ve Soyer 2022). Ölçek 5'li Likert (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Kısmen Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) yapıda hazırlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık analiz değeri 0,95'tir.

ALTINCI BÖLÜM

BULGULAR

6. Araştırmanın Bulguları

6.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde büyük çoğunluğunun (290 kişi-%73) kadın olduğu görülmüştür. Katılımcılar içerisinde yaş grubu olarak en yüksek payı 26-30 yaş arasındaki kişiler alırken (102 kişi-%25,7) hemen ardından 25 yaş ve altı çalışanların (80 kişi-%20,2) geldiği belirlenmiştir. Katılımcıların 40 yaş ve altı olan kesiminin %79,1 ile büyük çoğunluğu oluşturduğu ve dolayısıyla araştırma katılımcı kitlesinin nispeten genç bir kitleden oluştuğu anlaşılmıştır. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun evli olduğu (260 kişi-%65,5) ve öğrenim düzeyleri incelendiğinde katılımcıların yarıya yakınının (178 kişi-%44,8) üniversite mezunu olduğu, 120 kişinin (%30,2) lise dengi ve daha aşağı öğrenim düzeylerinde olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların çalışma süreleri incelendiğinde ise 1-5 yıl arası çalışan kesimin en büyük oranı oluşturduğu (141 kişi-%35,5) ardından ise 6-10 yıl arası çalışan kesimin geldiği (83 kişi-%20,9) belirlenmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sayı	%	Yaşınız	Sayı	%
Kadın	290	73	25 yaş ve altı	80	20,2
Erkek	107	27	26-30 yaş	102	25,7
Medeni Durum	Sayı	%	31-35 yaş	66	16,6
Evli	260	65,5	36-40 yaş	66	16,6
Bekâr	137	34,5	41-45 yaş	45	11,3
Çalışma Süresi	Sayı	%	46 yaş ve üzeri	38	9,6
1 Yıldan Az	72	18,1	Öğrenim Durumu	Sayı	%
1-5 Yıl Arası	141	35,5	Lise dengi ve altı	120	30,2
6-10 Yıl Arası	83	20,9	Yüksekokul	65	16,4
11-15 Yıl Arası	44	11,1	Üniversite	178	44,8
16 Yıl ve Üzeri	57	14,4	Yüksek Lisans	31	7,8
			Doktora	3	0,8

6.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Ankette yer alan üç ölçeğin de keşfedici faktör analizi yapılarak geçerlilikleri test edilmiştir. Analizlerde mobbing ve psikolojik sermaye ölçeklerinden binişik maddeler çıkarılmıştır.

6.2.1. Mobbing leği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada yapılan faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer Olkin (KMO) değeri 0,933 ve Bartlett's küresellik testinin ($p<0,05$) anlamlı olduğu grlmştir. Ölçeğin güvenilirlik testleri sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,923 olup ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiş ve ölçekten binişik faktör olması nedeniyle 5, 11 ve 13'nc maddeler çıkarılmıştır. Ayrıca, mobbing leğinin orijinalinde tek faktör olmasına karşın bu çalışmada üç boyutlu olarak çıkmıştır. Ölçeğin tek faktör olarak analiz edilmesi amacıyla faktörleştirme (extraction) işlemi uygulanmış ve tek boyuta uyarlanmıştır (zgr, 2004: 93). Mobbing leğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Mobbing Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach's Alpha (α)	KMO	Yakl. χ^2 *	df	Özdeğer %	p
Mobbing	0,923	0,933	3536,378	153	%44,257	0,000
Mobbing Değişkenleri					Faktör Yüğü	
1. Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması					,491	
2. Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürölmek					,589	
3. Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi					,604	
4.Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi					,658	
6. Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme					,706	
7. Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi					,670	
8. Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak					,710	
9. Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar					,628	
10. Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları					,698	
12. Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma					,797	
14. Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması					,747	
15. İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması					,584	
16. Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi					,718	
17. Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması					,721	
18. İşinizin aşırı denetlenmesi					,593	
19. Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması					,668	
20. Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak					,658	
21. Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak					,669	

6.2.2. Psikolojik Sermaye Geneli ve Alt Boyutları Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerliliği keşfedici faktör analizi yapılarak test edilmiş ve ölçekten binişik faktör olması nedeniyle 14, 15, 17 ve 18. maddeler analizden

çıkarılmıştır. Tekrar döndürülerek yapılan faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer Olkin (KMO) değeri 0,911 ve Bartlett's küresellik testinin ($p<0,05$) anlamlı olduğu görülmüştür. Psikolojik sermaye (Genel) ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirlik testleri sonucunda Cronbach's Alpha değerleri yeterli düzeyin üzerindedir. Umut alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0,683 olup sosyal bilimler alanında kabul edilebilir bir düzeydedir (Özdamar, 2002; George ve Mallery, 2003; Kılıç, 2016). Bu sonuçlarla, ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach's Alpha (α)	KMO	Yakl. χ^2 *	df	Özdeğer %	p
Psikolojik Sermaye- Genel	0,872	0,911	3713,230	190	%61,724	0,000
• Öz-yeterlilik	0,912	0,926	2034,108	36	%59,441	0,000
• İyimserlik	0,778	0,775	564,940	10	%53,503	<,001
• Dayanıklılık	0,777	0,699	335,706	3	%69,742	<,001
• Umut	0,683	0,660	192,226	3	%61,297	<,001
Psikolojik Sermaye Değişkenleri	Faktör Yükleri					
	Öz-yeterlilik	İyimserlik	Dayanıklılık	Umut		
1-Bir çözüm bulmak için uzun süreli bir sorunu analiz etmede kendime güvenirim.	,759					
2-Yönetimle yapılan toplantı ve vb. de kendi çalışma alanımı temsil ederken kendime güvenirim.	,821					
3-Organizasyonun stratejisi hakkındaki tartışmalara katkıda bulunmak konusunda kendime güvenirim.	,762					
4-Çalışma alanımda hedefler belirlemeye yardım etme konusunda kendime güvenirim.	,794					
5-Sorunları tartışmak için organizasyon dışındaki kişilerle iletişime geçme konusunda kendime güvenirim.	,725					
6-Bir grup iş arkadaşıma bilgi sunma konusunda kendime güvenirim.	,739					

Tablo 4. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları (devamı)

7-İş yerinde kendimi bir çıkmazda bulursam kurtulmak için çok çeşitli yollar düşünebilirim.	,630			
8-Şu günlerde çalışma amaçlarımı enerjik bir şekilde yerine getiriyorum.			,726	
9-Herhangi bir sorunu çözebilecek birçok yol vardır.	,673			
10-Şu anda çalışma hayatında kendimi oldukça başarılı görüyorum.			,669	
11-Çalışma amaçlarıma ulaşmak için çeşitli yollar deneyebilirim.	,607			
12-Şu anda kendim için belirlediğim çalışma amaçlarımı gerçekleştiriyorum.			,737	
13-İşte bir sorun yaşadığımda bunu giderip hayatıma devam etmekte zorlanırım.				,793
16-Genellikle işyerinde bana sıkıntı veren şeylerden uzak durmaya çalışırım.		,522		
19-İşimde belirsizlikler olduğu zaman genellikle en iyisini beklerim.		,574		
20-Benim için işimle ilgili bir şey yanlış gidecekse gider.				,725
21-İşim açısından her zaman olayların iyi yönlerine bakarım.		,757		
22-İşimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim.		,757		
23-Bu işimde olaylar hiçbir zaman istediğim şekilde gelişmiyor.				,802
24-Şu andaki işimde her kötü günün ardından iyi günler gelecektir yaklaşımına sahibim.		,727		

6.2.3. Bireysel Yaratıcılık Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Bireysel yaratıcılık ölçeğinin geçerliliği keşfedici faktör analizi yapılarak test edilmiş ve ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda Kaiser-

Meyer Olkin (KMO) değeri 0,952 ve Bartlett's küresellik testinin ($p<0,05$) anlamlı olduğu görülmüştür. Bireysel yaratıcılık ölçeği güvenilirlik testleri sonucunda Cronbach's Alpha değeri (0,934) yeterli düzeyin üzerindedir. Bu sonuçlarla, ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir. Bireysel yaratıcılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Bireysel Yaratıcılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach's Alpha (α)	KMO	Yakl. χ^2 *	df	Özdeğer %	p
Bireysel Yaratıcılık	0,934	0,952	3246,440	78	%57,355	0,000
Bireysel Yaratıcılık Değişkenleri					Faktör Yüğü	
1-Hedeflere veya amaçlara ulaşmak için yeni yöntemler öneririm.					,759	
2-Performansı artırmak için yeni ve pratik fikirler ortaya koyarım.					,796	
3-Yeni teknolojileri, süreçleri, teknikleri ya da ürün fikirleri araştırırım.					,698	
4-Kaliteyi arttırmak için yeni yöntemler öneririm.					,815	
5-Yaratıcı fikirler üretme konusunda iyi bir kaynak olduğumu düşünürüm					,829	
6-Risk almaktan korkmam.					,486	
7-Fikirlerimi başkalarına karşı savunma konusunda iyi olduğumu düşünürüm.					,688	
8-Fırsat verildiğinde işimde daha yaratıcı olurum.					,743	
9-Yeni fikirleri uygulamak adına uygun plan ve programlar geliştiririm.					,791	
10-Genellikle yeni ve yaratıcı fikirlere sahibimdir.					,797	
11-Sorunlar karşısında yaratıcı çözümler üretirim.					,822	
12-Genellikle sorunlara yönelik güncel bir yaklaşım tarzına sahibimdir.					,749	
13-İşteki görevleri yerine getirme konusunda yeni yöntemler öneririm.					,805	

6.2.4. Araştırmanın Değişkenlerinin Aritmetik Ortalama Standart Sapma Değerleri

Araştırmada kullanılan değişkenlerin aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 6'da verilmiştir. Analiz sonuçlarında en yüksek ortalama değerine, psikolojik sermayenin öz-yeterlilik boyutu (4,910), en düşük ortalama değerine mobbingin (2,105) sahip olduğu görülmüştür. Standart sapma sonuçlarına bakıldığında ise en yüksek standart sapma değerine psikolojik sermayenin umut boyutunun (1,322) sahip olduğu, en düşük standart sapma değerine ise bireysel yaratıcılığın (0,699) sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Tablosu

Değişken	Ortalama	Standart Sapma
Mobbing	2,105	0,787
Psikolojik Sermaye Genel	4,576	0,735
*Öz-Yeterlilik Boyutu	4,910	0,923
*İyimserlik Boyutu	4,616	0,980
*Dayanıklılık Boyutu	4,447	1,207
*Umut Boyutu	3,636	1,322
Bireysel Yaratıcılık	4,161	0,699

6.2.5. Korelasyon Analizi

Yapılan çalışmada elde edilen veriler ile yapılan korelasyon analizi sonucunda ulaşılan bulgulara göre mobbing faktörünün psikolojik sermaye geneli üzerinde düşük seviyede ($r = - ,153; p < ,01$) olumsuz ve anlamlı bir ilişkisi vardır. Mobbing ve psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılık boyutu arasında düşük seviyede ($r = - ,122; p < ,01$) anlamlı ve olumsuz ilişki olduğu belirlenmiş, mobbing ve umut boyutu arasında ise orta düzeyde olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = - ,314; p < ,01$). Yapılan korelasyon analizinde mobbing ve psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz-yeterlilik boyutu ve iyimserlik boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkarılmıştır. Aynı zamanda, mobbing ve bireysel yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı da görülmüştür.

Korelasyon analizinde psikolojik sermayenin genel olarak bireysel yaratıcılık ile arasında orta düzeyde anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = ,686; p < ,01$). Çalışmada psikolojik sermayenin öz-yeterlilik ($r = ,644; p < ,01$) ve iyimserlik ($r = ,613; p < ,01$) boyutları, dayanıklılık boyutu ve bireysel yaratıcılık arasında ise orta düzeyde anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = ,497; p < ,01$). Ancak, psikolojik sermayenin umut boyutu ve bireysel yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya konulmuştur. Korelasyon analizinin sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Korelasyon Analizi

Değişken	1	2	3	4	5	6	7
1. Mobbing	1,000						
2. Psikolojik Sermaye Genel	-,153**	1,000					
3. Öz-yeterlilik Boyutu	-0,009	,894**	1,000				
4. İyimserlik Boyutu	-0,098	,741**	,542**	1,000			
5. Dayanıklılık Boyutu	-,122*	,736**	,568**	,529**	1,000		
6. Umut Boyutu	-,314**	,246**	0,033	-,108*	-0,027	1,000	
7. Bireysel Yaratıcılık	0,014	,686**	,644**	,613**	,497**	-0,017	1,000

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

*. Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

6.2.6. Regresyon Analizi

Çalışmada yer alan bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki etkileşimin tespit edilmesi için basit ve çoklu regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Öncelikle bağımsız değişken mobbingin farklı bağımlı değişkenler olan psikolojik sermaye (PS)-genel, PS-Öz-yeterlilik, PS-İyimserlik, PS-Dayanıklılık ve PS-Umut üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmek için her bir bağımlı değişken ile ayrı ayrı basit regresyon uygulanmıştır. İkinci aşamada bağımsız değişkenler mobbing, PS-Öz-yeterlilik, PS-İyimserlik, PS-Dayanıklılık ve PS-Umut boyutlarının bireysel yaratıcılık üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Basit doğrusal regresyon analizi kapsamında elde edilen Beta (β) katsayılarına bakıldığında mobbingin PS-Genel ($\beta = -0,153$; $R^2 = ,230$; $p < 0,05$), PS-Dayanıklılık ($\beta = -0,122$; $R^2 = ,015$; $p < 0,05$) ve PS-Umut ($\beta = -0,314$; $R^2 = ,099$; $p < 0,01$) üzerinde anlamlı ve olumsuz etkisinin olduğu, ancak PS-Öz-yeterlilik ve PS-İyimserlik boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkarılmıştır. Mobbing üzerinde olumsuz ve anlamlı etkisi olan bağımlı değişkenleri açıklama düzeyi (R^2 değerleri) çok düşük olduğu görülmüştür. Başka bir ifadeyle açıklama düzeyleri psikolojik sermaye genelinin %23'ü, dayanıklılık boyutunun %1,5'i, umut boyutunun ise %9,9'u mobbing tarafından açıklanmıştır. Basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Beta Katsayısı (β)	Std. Hata	R ²	Düz. R ²	t	F	df	p
Mobbing	Psikolojik Sermaye (Genel)	-0,153	0,46	0,23	0,21	-3,067	9,406	1	0,002
Mobbing	PS-Öz-Yeterlilik	-0,009	0,059	0,00	-0,002	-0,186	0,034	1	0,853
Mobbing	PS-İyimserlik	-0,098	0,062	0,010	0,007	-1,948	3,796	1	0,052
Mobbing	PS-Dayanıklılık	-0,122	0,077	0,015	0,012	-2,436	5,936	1	0,015
Mobbing	PS-Umut	-0,314	0,080	0,099	0,096	-6,575	43,229	1	<,001

İkinci aşamada, mobbing, psikolojik sermaye ve alt boyutlarının bireysel yaratıcılığı etkileyip etkilemediğini, etkiliyorsa bu etkinin yönünü belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizi sonuçları, mobbing ile psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz-yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının bireysel yaratıcılık üzerinde orta düzeyde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu görülmüştür. Diğer taraftan bağımsız değişkenlerden psikolojik sermayenin umut boyutunun bireysel yaratıcılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Durbin-Watson değerinin 1,993 olması modelde otokorelasyon olmadığını göstermiştir. Analizdeki anlamlı Beta (β) katsayıları, bağımsız değişkenlerin (Mobbing: $\beta=0,075$; $p<0,05$ - PS-Öz-yeterlilik: $\beta=0,397$; $p<0,05$ - PS-İyimserlik: $\beta=0,361$; $p<0,05$ -PS-Dayanıklılık: $\beta=0,090$; $p<0,05$) bağımlı değişkendeki bir birimlik değişimdeki etkisini göstermiştir. Modelde yer alan bağımsız değişkenlerin bireysel yaratıcılığı %52,2 oranında açıkladığı görülmüştür ($R^2=0,522$; $p<0,001$). Çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Beta Katsayısı (β)	Std. Hata	R ²	Düz. R ²	t	F	df	p	DW
Sabit		,190	0,522	0,516	5,558	85,502	1	,000	1,993
Mobbing	,075	,033			1,993			,047	
PS-Öz-Yeterlilik	,397	,035			8,639			,000	
PS-İyimserlik	,361	,032			8,092			,000	
PS-Dayanıklılık	,090	,026			1,994			,047	
PS-Umut	,035	,020			,924			,356	

Bağımlı Değişken: Bireysel Yaratıcılık; DW: Durbin-Watson Değeri

Üçüncü aşamada, PS-genel değişkeni, çoklu regresyondan SPSS programı tarafından dışlanması nedeniyle PS-genel değişkeninin bireysel yaratıcılık üzerinde etkisinin olup olmadığını görmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda psikolojik sermayenin bireysel yaratıcılıktaki bir birimlik değişimi etkileme derecesi 0,686 olarak ölçülmüştür. Bu sonuca göre psikolojik sermayenin bireysel yaratıcılıktaki değişimi etkileme derecesinin iyi düzeyde olduğu söylenebilir.

Analiz sonucunda, psikolojik sermaye genelinin bireysel yaratıcılık üzerinde orta düzeyde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu görülmüştür (PS Genel: $\beta=0,686$; $R^2=0,471$; $p<0,05$). Modeldeki R^2 değerlerine bakıldığından psikolojik sermaye genelini bireysel yaratıcılığı açıklama derecesi %47,1 olarak bulunmuştur.

Tablo 9b. Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Beta Katsayısı (β)	Std. Hata	R^2	Düzeltilmiş R^2	t	F	df	p
Psikolojik Sermaye (Genel)	Bireysel Yaratıcılık	0,686	0,035	0,471	0,469	18,739	351,133	1	<,001

Yapılan analizler sonucunda, araştırmaya ait hipotezlerin kabul veya red edilmelerine ilişkin durum Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Araştırma Hipotezlerinin Kabul veya Red Durumu

HİPOTEZ	Kabul veya Red Durumu
H1: Mobbingin psikolojik sermaye (Genel) üzerinde olumsuz ve anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H1a: Mobbingin psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H1b: Mobbingin psikolojik sermayenin umut boyutu üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisi vardır	Kabul
H1c: Mobbingin psikolojik sermayenin öz-yeterlilik boyutu üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H1d: Mobbingin psikolojik sermayenin (psikolojik) dayanıklılık boyutu üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H2: Mobbingin bireysel yaratıcılık üzerinde olumsuz ve anlamlı etkisi vardır.	Red
H3: Psikolojik sermayenin (Genel) bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H3a: Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H3b: Psikolojik sermayenin umut boyutunun bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H3c: Psikolojik sermayenin öz-yeterlilik boyutunun bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H3d: Psikolojik sermayenin (psikolojik) dayanıklılık boyutunun bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul

SONUÇ

Mobbing ve psikolojik sermayenin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisini anlamak amacıyla gerçekleştirilen çalışma Türkiye genelinde özel sektörde çalışan kesimden bireylere anket uygulanması yoluyla gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular incelendiğinde mobbingin psikolojik sermaye geneline ve psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut boyutu ve dayanıklılık boyutuna olumsuz ve anlamlı olarak etki ettiği ortaya konulmuştur. Bunun sonucunda kurulan hipotezlerden H1, H1b ve H1d hipotezleri kabul edilmiştir. Diğer taraftan mobbingin psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik ve öz-yeterlilik boyutu ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı görüldüğünden H1a ve H1c hipotezleri reddedilmiştir.

Daha önce literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde Temirhan (2019) da bu çalışmadaki sonuçlara benzer biçimde mobbing ve pozitif psikolojik sermaye arasında ters yönlü bir etkileşimin olduğunu tespit etmiş, mobbing algısının arttıkça pozitif psikolojik sermaye algısının azaldığı yönünde sonuçlara ulaşmıştır. Bu bakımdan çalışmanın sonucu Temirhan (2019)'ın elde etmiş olduğu sonucu desteklemiştir.

Hipotezlerin kabulü ile mobbingin çalışanların psikolojik sermayelerini genel olarak olumsuz etkilediği, çalışanların uzun süreli sorun çözüm analiz yeteneğini olumsuz etkilediği, yönetimle yapılan toplantılarda veya çalışanın kendi alanında yapılan çalışmalarda iş görenin kendini temsil etmesinde olumsuz etki ettiği ortaya çıkmıştır. Mobbinge maruz kalan çalışan organizasyonun stratejik planlamasına katkıda bulunmada ve çalışma alanındaki hedeflerin belirlenmesinde olumsuz yönde etkilenecek, çalışmalara katkıda bulunamayacaktır. Mobbinge maruz kalan iş görenlerin iletişim becerileri hasar alacak; sorunları çözme ve bilgi paylaşımında hem organizasyon içerisinde hem de organizasyon dışarısından kişilerle iletişim kurmakta zorlanacaktır.

Mobbingin psikolojik sermayenin umut ve dayanıklılık boyutunu olumsuz etkilemesi, mobbinge maruz kalan bireylerin işte yaşadığı sorunları atlatmakta ve yönetmekte zorlanacağı, işleri kendi başına yapamayacağı, işyerindeki sorunlardan uzak kalmakta zorlanacağı ve bu sorunların üstesinden gelmede tecrübesini kullanamayacağını göstermektedir. Mobbinge maruz kalan bireyler karamsar bir havaya bürünerek içerisinde kaldığı sorunları atlatamayacak ve sorunlarla başa çıkamayacaktır. Bu bireyler bu

sorunlardan kurtulamayacağını düşünerek işlerinin sürekli ters gideceğini düşünecek ve sürekli işlerinin kötü yanlarına odaklanacaktır. Mobbing mağduru bireyler gelecekte de işlerinin kötü ekseninde gideceğini düşünecek ve işlerinin hiçbir zaman istedikleri gibi gitmeyeceğini düşünecektir.

Araştırma kapsamında yapılan analizlerin ikinci bölümünde mobbingin bireysel yaratıcılık üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek için yapılan araştırma neticesinde elde edilen bulgular mobbingin bireysel yaratıcılık üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğunu göstermiştir. Kurgulanan hipotezden farklı çıkan bu sonuç neticesinde H2 hipotezi reddedilmiştir.

Yapılan çalışmanın bu alanda daha önce literatürde yapılmış çalışmalardan (Çamsarı, 2019; Aylan ve Koç, 2016; Inelmen vd., 2017; Rehman vd., 2019 ve Bakar, 2020) farklı sonuçlara ulaştıkları ve onlarla tutarlılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Sonucun beklenenden ve literatürde yer alan benzer çalışmalardan farklı çıkmasında çoklu regresyon analizinde mobbing ile psikolojik sermaye ve alt boyutlarının birlikte analize katılmasının neden olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada incelenen bir diğer husus ise psikolojik sermaye genelinin ve alt boyutlarının bireysel yaratıcılık üzerinde nasıl etki ettiği. Yapılan araştırma neticesinde elde edilen bulguların analizi sonucu psikolojik sermaye genelinin ve psikolojik sermaye alt boyutlarından iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık boyutunun bireysel yaratıcılık üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç neticesinde H3, H3a, H3c ve H3d hipotezleri kabul edilmiştir. Hipotezlerin kabulü ile psikolojik sermayenin bireylerin yaratıcılıklarını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediği ve buna bağlı olarak psikolojik sermayenin bireylerin yaratıcılıklarını artırdığı sonucuna varılmıştır. Ancak, analiz sonuçları neticesinde psikolojik sermayenin umut boyutunun bireysel yaratıcılığı anlamlı bir şekilde etkilemediği görüldüğünden H3b hipotezi reddedilmiştir.

Literatürde yer alan önceki çalışmalarda (Karasakaloğlu, 2022: 361 ve Cai vd., 2019) ulaşılan sonuçlar bu çalışmadan farklı olarak psikolojik sermaye geneli ve tüm alt boyutlarının bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaştığı ve bu çalışma tarafından doğrulanmadıkları görülmüştür. Ancak, bu çalışma, Asbari vd. (2021) ile Ghafoor ve Haar (2022)'ın çalışmaları ile tutarlılık göstermiştir.

Kabul edilen hipotezlerin sonucundan şunlar anlaşılmıştır: Bireylerin pozitif psikolojik gelişimi neticesinde çalışanlar işletmelerin hedeflerine ulaşmasında yeni yollar, yöntemler ve pratik fikirler geliştirebilecek, işletme gelişimi için risk almaktan korkmadan daha yaratıcı hareket edebilecek, problemlerin çözülmesinde; yeni teknoloji, süreç, teknik ve fikirlerin geliştirilmesinde iyi bir kaynak olarak kalitenin artırılmasında önemli katkı sunacaktır. Pozitif psikolojik sermaye gelişimi desteklenen bireyler fikirlerini savunmada ve ortaya koymada daha cesur olacak ve daha yaratıcı olarak işletmedeki sorun çözümü ve yeniliklerin öncüsü olacaktır.

Araştırma ile ilgili değinilmesi gereken bir husus ise bu araştırmanın bazı kısıtları olduğudur. Bunlardan ilki, araştırmanın katılımcı sayısıdır. Katılımcı sayısının evreni temsilde yeterli örneklem olduğu istatistiksel ve literatürel olarak ortaya konulmuş olsa da oldukça büyük olan çalışma evreninden daha fazla katılımcının olması araştırmanın geliştirilebilmesi için önemlidir. İkinci kısıt ise araştırmanın sadece özel sektör çalışanları üzerinde yapılmış olmasıdır. Bu durum her ne kadar araştırma örnekleminin homojenliğine katkıda bulursa da diğer taraftan kamu kesimi çalışanları açısından da değerlendirme yapılmasına imkân vermemiştir. Bu alanda gelecekte yapılacak olan araştırmaların daha fazla katılımcı ile ve kamu çalışanları üzerinde yapılması önerilmektedir.

Çalışmada elde edilen veriler ve analizlerin sonucunda şu önerilerde bulunulmuştur; Günümüzde rekabet küresel boyutta gerçekleşmektedir. İşletmelerin küresel rekabet ortamında varlığını sürdürebilmesi ve karlılığını arttırabilmesi yaratıcı çalışanlar ile mümkündür. Yaratıcı çalışan kaynağının elde edilebilmesi ve elde tutulabilmesi için işletme yöneticilerinin bu konuda bilinçli olması önemlidir. Bu bağlamda işletme yönetiminin çalışan kaynağının verimini arttırmasının yolu; işletmede mobbingin engellenmesi, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek tutulması ve çalışanların bireysel yaratıcılıklarının geliştirilmesi ile mümkün olacaktır. Mobbing faaliyetlerinin yüksek olduğu işletmelerde çalışanlar işletme hedefleri için gerekli azmi ortaya koyamayacak ve yeni hedeflerin oluşmasına katkıda bulunamayacaktır. Psikolojik şiddet mağduru olan çalışanlar psikolojik dayanıklılıklarını kaybederek karşılaşılan sorunlar ile gerekli mücadeleyi ortaya koyamayacak ve örgütsel açıdan rekabetçiliğin sürdürülebilirliği sağlanamayacaktır.

Öte yandan psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerin yüksek özgüvene bağlı olarak zorlu görevlere talip olma ve zorluklarla mücadele kapasitesi yüksekliği ile mevcut durumda ve gelecekte başarı elde etme arzusunun bireysel yaratıcılığı besleyeceği çalışmada

ortaya konulmuştur. Bireysel yaratıcılığı yüksek bireylerde psikolojik sermayenin yüksek olması sonucu çalışanların ortaya koyduğu yaratıcı yollar ve yenilikler beraberinde işletme başarısının önünü açacaktır. Bu bağlamda işletmelerin çalışanlarının psikolojik sermayelerinin ve bireysel yaratıcılıklarının gelişimi için gerekli tedbirleri almasının ve gerekli planlamaları yapmasının işletmelerin sürdürülebilirliği ve küresel rekabet avantajını devam ettirmesini sağlayacağı düşünülmektedir.



KAYNAKLAR

- Acar, O. K. ve Soydemir, B. (2019). "Banka Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi: Isparta İli Örneği". *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(2), 301-310.
- Acuner, T., Baki, B. ve Cengiz, E., 2004. "Yaratıcı Örgüt Kültürü Faktörlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma: Trabzon Yurdu Müdürlüğü Örneği". *Atatürk Üniversitesi SBE Dergisi*. 4(2), ss. 325-339.
- Acuner, T., Baki, B. ve Cengiz, E., 2007. "Örgütsel Yaratıcılığı Belirleyen Faktörler Arası Yapısal İlişkiler". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(1).
- Adıgüzel, Z. ve Küçüköğlü, I. (2020). "Examination of The Effects of Psychological Violence Perception on Service Workers". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 21(2), 157-171.
- Akal, Z. (2005). *İşletmelerde Performans Ölçümü ve Denetimi*. 6. Baskı, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları. No: 473. Ankara.
- Akat, İ., Budak, G. ve Budak, G. (1999). *İşletme Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları, 3. Baskı.
- Akçay, V. (2012). "Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2(1).
- Akıllı N. (2012). "İlköğretim Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Eleştirel Düşünme Eğilimleri ve Yaratıcılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi". Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- Akın, M., 2010. "Personeli Güçlendirme Algılaması, Örgüt İklimi Algılaması ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Örgüt Düzeyinde Yaratıcı Çıktılar Üzerindeki Doğrudan ve Dolaylı Etkileri". *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Sayı: 29. ss. 211-238.
- Aksüzek, S., 2008. "İşletmelerde Rekabet Avantajı Olarak Yaratıcı Düşünmeden Yararlanılması Üzerine Bir Araştırma". Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. Ankara.
- Aktamış H. ve Ergin Ö. (2007). "Bilimsel Süreç Becerileri İle Bilimsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi". *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 33, ss. 11-23.

- Alam, N. ve Abdin, S. Z. U. (2022). “The Effect of Workplace Bullying on Counterproductive Work Behavior: An Empirical Evidence of Banking Employees of Mardan”. *Journal Of Organizational Behavior Studies*, 2(1), 20-34.
- Amabile, T. M. (1983). *The social psychology of creativity* Springer Verlag. New York, 245.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity and Innovation in Organizations*. Harvard Business School Publishing. ss.1-15.
- Amabile, T. M. (1998). *How to kill creativity* (Vol. 87). Boston, MA: Harvard Business School Publishing.
- Anderson, J.V. ve College, R., 1992. “Weirder Than Fiction: The Reality and Myths of Creativity”, *Academy of Management Executive*, 6(4) , 41s.
- Andreasen, N. C. (2009). *Yaratıcı Beyin Dehanın Nörobilimi*. 3.Ed., Arkadaş Yayınevi. Ankara
- Appelbaum, S. H., Nadeau, D. ve Cyr, M. (2009). “Performance evaluation in a matrix organization: a case study (part 3)”. *Industrial and Commercial Training*, 41(1), 9-14.
- Arpacioğlu, G. (2003). “İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz”. *Human Resources*, 10(11), 46-48.
- Arshi, A. Tahseen (2013). “Entrepreneurial Intensity in The Corporate Sector in Oman: The Elusive Search Creativity and Innovation”. *International Business Research*, 5(9), ss. 171-183
- Arya, B., Sharma, M. ve Singh, S. (2012). “Moderating Effect of Gender Role Orientation on The Relationship Between Organizational Commitment and Self Efficacy”. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 2 (12), 1-5.
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D. ve Widiana, H. S. (2020). “Aplikasi Model Rasch Pada Skala Work Engagement”. *Jurnal Psikologi Integratif*, 8 (2), 61-77.
- Asbari, M., Prasetya, A. B., Santoso, P. B. ve Purwanto, A. (2021). “From Creativity to Innovation: The Role of Female Employees”. *Psychological Capital*.
- Asunakutlu, T. ve Safran, B. (2006). “Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki”. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(11), 110-129.

- Ateş, M. F., Turgut H. ve Çelik M. (2018). “Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü”, 17. UİK Özel Sayısı, ss.781-798
- Audretsch, D. B. ve Belitski, M. (2013). “The missing pillar: The creativity theory of knowledge spillover entrepreneurship”. *Small Business Economics*, 41, 819-836.
- Avey, J. (2014). “The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of PsyCap”. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 21, 141-149. DOI: 10.1177/1548051813515516.
- Avey, J. B., R. J. Reichard, F. Luthans ve K. H. Mhatre. (2011). "Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance". *Human Resource Development Quarterly*, 2011/22 (2), 127- 152.
- Avey, J., Luthans, F., ve Jensen, S. (2009). “Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress and Turnover”. *Human Resource Management*, 48, 677-693.
- Avey, J., Wernsing, T.S. ve 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.
- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F. ve Mhatre, K.H. (2011). “Meta-Analysis of The Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, 168 Behaviors, and Performance”. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127–152.
- Avolio, B. J., Kahai, S., ve Dodge, G. E. (2000). “E-Leadership: Implications For Theory, Research, and Practice”. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 615- 668. Doi: 10.1016/S1048-9843(00)00062-X
- Aydoğan, Z. F. 2004. “Örgüt Kültürü ve İklimi” Gazi Üniversitesi, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 2, ss. 203-215.
- Aylan, S. ve Koç, H. (2016). “Relationship Between Mobbing and Intention to Leave in Hotel Industry”. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 14, 20.
- Bailis, D. S. ve Chipperfield, J. G. (2012). “Hope and Optimism”. *In Encyclopedia of Human Behavior (Eds. 2)*. San Diego: Academic Press <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-375000-6.00193-2>
- Bakan, İsmail (2013). *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları: İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar*. Beta Kitap. İstanbul.

- Bakar, F. I. (2020) "Tracing the Effects of Mobbing in Losing the Performance of Sales Force: The Moderating Role of Social Integrity". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(13), 98-109.
- Balay R., 2010. "Öğretim Elemanlarının Örgütsel Yaratıcılık Algıları", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 43(1).
- Baltaş, A. (2003). "Adı Yeni Konmuş Bir Olgı: İşyerinde Yıldırma".
- Bandura, A. (1977). "Self-Efficacy - Toward a Unifying Theory of Behavioral Change". *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1983). "Self-Efficacy Determinants of Anticipated Fears and Calamities". *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 464-469. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.2.464>
- Barker, A. (2002). *Yenilikçiliğin Simyası*, Çev.: Ahmet Kardam, Mess Yayınları, İstanbul.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, 1. Baskı, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 388s
- Baykal, A. N., & Toksoy, S. (2005). *Yutucu rekabet: Kanuni devrindeki mobbing'den günümüze*. Sistem Yayıncılık.
- Bayram, F., Tınaz, P. ve Ergin, H. (2008): *İşyerinde Psikolojik Taciz*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Beal III, L., Stavros, J. M., & Cole, M. L. (2013). "Effect of Psychological Capital and Resistance To Change on Organisational Citizenship Behaviour". *Sa Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-11.
- Becker, T. E., & Billings, R. S. (1993). "Profiles of commitment: an empirical test". *Journal of organizational behavior*, 14(2), 177-190.
- Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2016). "Psikolojik Sermayenin Çalışanların Yenilikçi Davranışlarına ve Performanslarına Etkileri: Savunma Sektöründe Bir Araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 57-93.
- Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2016)." Psikolojik Sermayenin Çalışanların Yenilikçi Davranışlarına ve Performanslarına Etkileri: Savunma Sektöründe Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 31, Sayı 1, ss. 57-93.

- Bhat, S. (2017). "Psychological Capital As Related To Life Satisfaction Among Sports Coaches". *National Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 2, 2455-9040.
- Biçen, G. ve Koç, H. (2019). "İşgören Mutluluk Düzeylerinin İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme", *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 4, ss.1450-1468.
- Bilge, A. (2012). "Yaşama Dair Olumlu Düşünce". *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 28 (3), 129-135.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 6. Baskı, Arıkan Yayınları, İstanbul.
- Bitmiş, M. G. (2014). *Öncülleri ve Sonuçları İle Psikolojik Sermaye: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Bledow, R., Rosing, K., & Frese, M. (2013). "A dynamic perspective on affect and creativity". *Academy of Management Journal*, 56(2), 432-450.
- Bockorny, K. ve Youssef-Morgan, C. M. (2019). "Entrepreneurs' Courage, Psychological Capital, and Life Satisfaction". *Frontiers in Psychology*, 10, 789-796. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00789>.
- Bozbel, S. ve Palaz, S. (2007). "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Hukuki Sonuçları". *TİSK Akademi*. 2007/1
- Brandt, T., Gomes, J. F. S. ve Boyanova, D. (2011). "Personality and Psychological Capital As Indicators of Future Job Success ?". *Nordic Journal of Business (Lta)*, 3 (11), 263-289.
- Briner, R. B. (2000). "Relationships Between Work Environments". *Psychological Environments and Psychological Well-Being. Occup. Med.* 50(5), 299-303.
- Budak, G. (2000). "Öğrenen Örgütlerde Stratejik Planlama ve Stratejik Öğrenme". *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 15(1), Ss.1-11.
- Bulut, S.,ve Göktürk, G. Y. (2012). "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz". *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 53-70.
- Bumin, B. ve Erkutlu, H. (2004). "Örgütlerde Yaratıcı Düşünceyi Geliştirme", *Hacettepe Üniversitesi İibf Dergisi*, 22(1), Ss. 235-247
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik* (İ. D. E. Sarıoğlu Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

- Cai, W., Lysova, E. I., Bossink, B. A., Khapova, S. N. ve Wang, W. (2019). "Psychological Capital and Self-Reported Employee Creativity: The Moderating Role of Supervisor Support and Job Characteristics". *Creativity and Innovation Management*, 28(1), 30-41.
- Canal, B.ve Kaplan, M. (2017). *Örgütsel Özdeşleşmenin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. (Master's Thesis, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi).
- Cassidy, T., McLaughlin, M.ve McDowell, E. (2014). "Bullying and Health at Work: The Mediating Roles of Psychological Capital and Social Support". *Work & Stress*, 28(3), 255-269, DOI: [10.1080/02678373.2014.927020](https://doi.org/10.1080/02678373.2014.927020)
- Castro, F., Gomes, J., & de Sousa, F. C. (2012). "Do intelligent leaders make a difference? The effect of a leader's emotional intelligence on followers' creativity". *Creativity and Innovation Management*, 21(2), 171-182.
- Cemaloğlu, N. (2007). "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki". *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (33), 77-87.
- Cenciotti, R., Alessandri, G. ve Borgogni, L. (2016). "Psychological Capital and Career Success Over Time: The Mediating Role of Job Crafting". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(3), 372-384. <https://doi.org/10.1177/1548051816680558>.
- Certo, S.C. (2000). "Modern Management Diversity". *Quality, Ethics & The Global Environment*, Prentice Hall International, Inc, London, 519s.
- Ceylan, A. ve Savi, F.Z. (2003). "Örgütsel Yaratıcılığı Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma". *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 29, 151-175.
- Chang, C. ve Hsu, P. (2013) "The Correlation Between Employee Information Literacy and Employee Creativity", *Quality and Quantity*, 1-14.
- Chen, J. ve Chen, I. S. (2012) "Creative-Oriented Personality, Creativity Improvement, and Innovation Level Enhancement", *Quality and Quantity*, 26: 1625-1645.
- Clarence, M., Viju, P., Jena, L. K. ve George, T. (2021). "Predictors of Positive Psychological Capital: An Attempt Among The Teacher Communities in Rural Jharkhand, India". *Management and Labour Studies*. 45, 1-22. Doi: [10.1177/0258042x21991013](https://doi.org/10.1177/0258042x21991013).

Coutu, D.L. (2002), “How Resilience Works”. *Harvard Business Review*, C. 80, Vol. 5, p. 46-51.

Coyne, I., Seigne, E., Randall, P. (2000). “Predicting Workplace Victim Status From Personality”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(3), 335-349.

Cömert, Y. ve Yürür, S. (2017). “Pozitif Psikolojik Sermayenin Bir Belirleyicisi Olarak Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü”. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5 (3), 17-34

Csikszentmihalyi, M. (1996). “Creativity: Flow and The Psychology of Discovery and Invention”. *Harper Perennial*, New York, 28s.

Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çamsarı, A. (2019). *İşletmelerde Mobbing'in Çalışanların Öz-Yeterlik Algıları ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerine Etkileri Üzerine Bir Alan Araştırması*. (Master's thesis, Ufuk Üniversitesi).

Çatal, F. (2021). *Psikolojik Sermaye Ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İş Becerikliliğinin Aracı, Yaş Ve Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Rolü* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çavuş, M. F. 2006. *İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayiinde Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Çavuş, Y. D. M. F. (2009). “Mobbing'in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma”. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 13-23.

Çekmecelioğlu, G. H. (2006) “Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2): 295-310.

Çekmecelioğlu, H., G., 2002. “Yaratıcı Birey Teorisi ve Örgütsel Yaratıcılığı Etkileyen Genel Özellikler”. *1.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*, Kocaeli,10-12 Mayıs.

Çekmecelioğlu, H., G., 2005. “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2.

- Çelebi, O. M. (2009). “İhtiyaçlar, Yaratıcılık ve Kariyer Gelişimi Bağlamında Enerji Uzmanlığı”. *Enerji Piyasası Bülteni*, 5, Ss. 29-30.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). “Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). “Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Daşçı Sönmez, E. (2019). “Yıldırma ve Psikolojik Sermaye İlişkisi”. *BAYTEREK-Uluslararası Akademik Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 140-149.
- Davenport, N., R. Distler S. ve G. Pursel E. (2003). *Mobbing İş Yerinde Duygusal Taciz*. (Birinci Basım). İngilizceden Çeviren: Osman Cem Önertoy. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 3:157.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2002). “Mobbing: Emotional Abuse in The American Workplace (2nd Ed.)”, *Ames, Ia: Civil Society Publishing*, S. 70-71.
- Dayan, M., Zacca, R., ve Di Benedetto, A. (2013). “An exploratory study of entrepreneurial creativity: Its antecedents and mediators in the context of UAE firms”. *Creativity and Innovation Management*, 22(3), 223-240.
- Delorme, M. ve Prior, A. (2023). *How Can We Better Understand Outcomes of Workplace Bullying in a Developing Country? - Examining How Emotional Exhaustion, Psychological Capital and Social Support Can Influence The Association Between Workplace Bullying and Mental Health in India*. Unpublished Master Thesis, Department of Behavioural Sciences and Learning, Linköping University, Sweden.
- Des Moines Business Record (2000), *Are You Being Mobbed ?*, February 28.
- Dirik, D. (2018). “Politik Olarak Yetenekliler İşinde Daha Mı Mutlu? Cinsiyet Açısından Bir Değerlendirme”. *Gümüşhane Üniversitesi Elektronik Dergisi*, Cilt 9, Sayı 24.
- Doğan, N. (2010). *Yaratıcı Düşünme*. Ö. Demirel (Ed). Eğitimde Yeni Yönelimler İçinde (167-192), Ankara: Pegem Akademi.
- Düren, Z. (2000). *2000’li Yıllarda Yönetim*, Alfa Yayınları, İstanbul.

- Eginli, A. T. ve Bitirim, S. (2010). “Örgütlerde Kişilerarası İlişkilerde Bir Problem: Psikolojik Yıldıma (Aktörlerin ve Kurbanların İletişim Davranışları)”. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 45-66.
- Eğer, K. (2017). “İş Hayatında Uygulanan Mobbing’in Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Uygulama Çalışması Türk Bilişim Sektörü”. *İletişim Çalışmaları Dergisi*, 3(2), 1-26.
- Einarsen, S. (2000). “Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach”. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S. ve Raknes, B.I. (1997). “Harassment in The Workplace and The Victimization of Men”. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Envick, B. R. (2005). “Beyond Human and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital For Entrepreneurial Success”. *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52.
- Erdem, B., Gökdeniz, A. ve Met, Ö. (2011).” Yenilikçilik ve İşletme Performansı İlişkisi: Antalya’da Etkinlik Gösteren 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:26, Sayı:2, Yıl:2011, ss.77-112.
- Erdem, H., Gökmen, Y., ve Turen, U. (2015). “Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü”. *Journal of Business Research-Türk*, 7, 38-62.
- Erdoğan, Y. (2006). “Yaratıcılık Değerlendirme Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması”, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(12), ss. 61-79.
- Eren E. ve Gündüz, H. (2002). “İş Çevresinin Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, (5), 65s.
- Eren, E. (1982). “Yenilik Politikası”. *İstanbul Üniversitesi Yayınları*, Yayın No:2884, İstanbul.
- Eryılmaz, A., ve Ercan, L. (2011). “Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 139-151.
- Fettahioğlu, Ö. O. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama* (Doktora Tezi). DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü..

- Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998). "Organizational Justice and Human Resources Management". *London: Sage Publications*.
- Fracgp S.K. (2010), "Academic Mobbing: Hidden Health Hazard At Workplace". Penang Medical College, *Malaysian Family Physician*, Volume 5, Number 2
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., ve Martinussen, M. (2003). "A New Rating Scale For Adult Resilience: What Are The Central Protective Resources Behind Healthy Adjustment?" *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12(2), 65-76. [Http://Dx.Doi.Org/10.1002/Mpr.143](http://Dx.Doi.Org/10.1002/Mpr.143).
- Gardner, H. (1993). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*, Basic Books, New York, 14s
- George, D. ve Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.
- Ghafoor, A. ve Haar, J. (2022). "Does Job Stress Enhance Employee Creativity? Exploring The Role of Psychological Capital". *Personnel Review*, 51(2), 644-661.
- Gong, Y., Zhou, J. ve Chang, S. (2013) "Core Knowledge Employee Creativity and Firm Performance: The Moderating Role of Riskiness Orientation, Firm Size, and Realized Absorptive Capacity", *Personnel Psychology*, 66: 443-482.
- Goodman, M. (1995). *Creative Management*, Prentice Hall, Uk , 86s.
- Griffing, R.,W. (1990). *Management*, Houghton Mifflin Company, Boston
- Gupta, V. ve Singh, S. (2014). "Psychological Capital as a Mediator of The Relationship Between Leadership and Creative Performance Behaviors: Empirical Evidence From The Indian R&D Sector". *The International Journal of Human Resource Management*, 25(10), 1373-1394.
- Gustitia, A. A. (2019). "The effect of psychological capital on work engagement with job crafting as a mediator variable among generation Y employees". *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 91(7), 324-331.
- Gümüşsuyu, Ç. (2005). *Yaratıcı Örgüt Kültürü* . Todaie Yayınları, Ankara.

- Gümüşsuyu, Ç. (2004). *Örgütsel Yaratıcılık Kültürü, Bir İktisadi Devlet Teşekkülünde Örnek Olay Çalışması*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınevi.
- Güngör, S., Küçün, N. T. ve Sezgin, M. (2018). “Girişimci Öğretim Elemanlarının Psikolojik Sermaye ve Bireysel Yaratıcılıklarının İncelenmesi”. *Sosyal Bilimler Metinleri Dergisi*, 02, 50-64.
- Gürbüz, G.Ö. (2003) . *Creativity in Business*. 1.Ed., Literatür Yayıncılık, İstanbul, 33s.
- Gürgen, T. E. ve Bilen, S. (2005). “Müzik Alan Derslerinin Müzik Öğretmeni Adaylarının Yaratıcı Düşünme Becerileri Üzerindeki Etkileri”. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), Ss. 325-338.
- Gürkan, N., ve Gürkan, S. (2017). “Yenilikçilik Kavramının İşletmelerin Finansal Performansı Üzerindeki Etkisi”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(13), 213-226.
- Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1980). *Work Re-Design, Massachusetts: Addison-Wesley*.
- Hansen, A., Buitendach, J.H. ve Kanengoni, H. (2015). “Psychological Capital, Subjective Well-Being, Burnout and Job Satisfaction Amongst Educators in 185 The Umlazi Region in South Africa”. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-9.
- Hirschi, A. (2011). “Vocational Identity as a Mediator of The Relationship Between Core Self Evaluations and Life and Job Satisfaction”. *Applied Psychology: An International Review*, 60 (4), 622–644.
- Hoel, H., Cooper, C. L., Faragher, B. (2001). “The Experience of Bullying in Great Britain: The Impact of Organizational Status”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 443-465.
- Holt, K. (1975). “Generating Creativity, Ideas and Inventions: Information and Need Analysis in Idea Generation”. *Research Management*, No:3, 24s.
- Hsu, M. L. A. ve Chen, F. H. (2017). “The Cross-Level Mediating Effect of Psychological Capital on The Organizational Innovation Climate-Employee Innovative Behavior Relationship”. *The Journal of Creative Behavior*, 51(2), 1-16

Inelmen, K., Bulut, S., Ertinaz, A., Karaca, M. ve Küçüker, B. (2017). “Workplace Creativity of Generation Xer Versus Millennial Hotel Employees: The Effects of Mobbing And Sexual Harassment Perceptions”. *International Research Conference on Business, Marketing, Management and Education Studies (BMMES-17)*. Istanbul (Turkey) May, 15-16.

İlhan, Ü. (2010). “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri”. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1175-1186.

İşcan, Ö., F. ve Timuroğlu, M., K., 2007. ”Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), Ss.119-135.

Jafri, H. (2012), “Psychological Capital and Innovative Behaviour: An Empirical Study on Apparel Fashion Industry”. *The Journal Contemporary Management Research*, 6(1): 42-52.

Janssen, O. ve Giebels, E. (2013) “When and Why Creativity-Related Conflict With Coworkers Can Hamper Creative Employees’ Individual Job Performance” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5): 574-587.

Jiang, J., Wang, S., & Zhao, S. (2014). “Does HRM facilitate employee creativity and organizational innovation? A study of Chinese firms”. *In Whither Chinese HRM?* (pp. 83-105). Routledge.

Kale, E. (2010). *Konaklama İşletmelerinde Örgüt İçi Faktörlerin Yenilik ve Yaratıcılık Performansına Etkileri*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Kanbur, E. (2015). *Çalışanların Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin İç Girişimcilik Performansları Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü*. Doktora Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Tokat

Kanbur, E. ve Özyer, K. (2016). “Çalışanların Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin İç Girişimcilik Performanslarına Etkisi”. *Journal of Management and Economics Research*, 14(2), 264-275.

Kao, J. J. (1991). “Managing Creativity: Text, Cases & Readings, Prentice Hall”. *Englewood Cliffs*, 17s.

- Kaplanseren, S. ve Özücü, E. (2018). “İşe Tutkunluğun Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 7(1), 1-19.
- Karacabey, F. M. (2011). *Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Algıları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversite Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Karahan, A. ve Yılmaz, H. (2014). “Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bir Çalışma”. *Journal of Yaşar University*, 9(33), 5692-5715.
- Karakaş, S. A. ve Okanlı, A. (2013). “Hemşirelik ve Mobbing”. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(4), 562-576.
- Karakuş, G. (2014). *İşletmelerde Ürün ve Süreç Yeniliğinin Örgütsel Yaratıcılık Bağlamında Performansa Etkileri ve Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karasakaloğlu, B. (2022). “Otel İşletmeleri Çalışanlarının Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri ile Yaratıcılıkları Arasındaki İlişki”. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 353-364.
- Karavardar, G. (2015). “Örgütsel Adaletin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 11, Sayı 26. ss:139-150.
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S.(2010). “İş Yerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 3, 139-161.
- Karcıoğlu, F. ve Çelik, Ü. (2012). “Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Karcıoğlu, F. ve Kaygın, E. (2013) “Dönüştürücü Liderlik Anlayışının Yaratıcılığa ve Yeniliğe Etkisi”. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(5): 99-111.
- Kaufman J.C. (2009). “Creativity 101”. *Spring Publishing Company*. New York
- Kavi, E. ve Karakale, B. (2018). “Çalışan Psikolojisi Açısından Psikolojik Dayanıklılık”. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77.

- Keleş, H. N. (2011). “Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimin Etkileri”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343- 350.
- Kerse, G. (2013). *Personel Güçlendirme İle Bireyin Yaratıcılık Algısı Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Kılıç, S. (2016). “Cronbach’ın Alfa Güvenirlik Katsayısı”. *Journal of Mood Disorders (JMOOD)*, 6(1), 47-8
- Kılınç, S. (2018). *Psikolojik Sermaye ve İşgören Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı
- Kırel, Ç. (2007). “Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt/Vol.:7- Sayı/No: 2 : 317-334
- Kıroğlu, I. ve Albayrak, R.S. (2017). “Yaratıcı Endüstrilerde Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Yöneticilere Uygulanması ve Doğrulanması: Reklamcılık Sektörü Örneği”. *Karadeniz Dergi*, Sayı 35, Ss.105-116.
- Klohn E. C. (1996). “Conceptual Analysis and Measurement of The Construct of Ego-Resiliency”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 1067– 1079.
- Koçak, R. D. (2019). Öncülleri ve Ardılları İle Psikolojik Sermaye: Sivil Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(4), 1621-1642.
- Kovar, M. (2018). *Kamu Ve Üniversite Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Algıladıkları Mobbing Davranışları Ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi*. (Master's Thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Larsen, D., Edey, W. ve Lemay, L. (2007). “Understanding The Role of Hope in Counselling: Exploring The İntentional Uses of Hope”. *Counselling Psychology Quarterly*, 20, 401-416. <https://doi.org/10.1080/09515070701690036>.
- Larson, M., ve Luthans, F. (2006). “Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes”. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(1), 45-62.

- Lee, C. H. ve Chu, K. K. (2016). "Understanding The Effect of Positive Psychological Capital on Hospitality Interns' Creativity For Role Performance". *International Journal of Organizational Innovation* (Online), 8(4), 213.
- Leymann, H. (1990). "Mobbing and Psychological Terror At Workplaces". *Violence and Victims*, 5:119-126
- Leymann, H. (1996), "The Content and Development of Mobbing At Work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2)
- Lin, K. ve Wang, M. (2005). "The Classification of Human Capital According To The Strategic Goals of Firms: An Analysis". *International Journal of Management*, 22(1), 62-70.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*. Ankara: Detay Yayıncılık, 1.
- Lorenz, T., Beer, C., Koch, J. ve Heinitz, K. (2016). "Measuring Psychological Capital: Construction and Validation of The Compound Psycap Scale (Cpc-12)". *Plos One*. 11.
- Lumpkin, G. T. ve Gregory, G. D. (1996). "Clarifying The Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance". *The Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Luszczynska, A., Dona, B. G. ve Schwarzer, R. (2005). "General Self- Efficacy in Various Domains of Human Functioning: Evidence From Five Countries". *International Journal of Psychology*, 40 (2), 80-89.
- Lutgen-Sandvik, P. ve Mcdermott, V. (2008). "The Constitution of Employee- Abusive Organizations: A Communication Flows Theory". *Communication Theory*, 18(2), 304-333.
- Luthans, F. (2002a). "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths". *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72. <https://doi.org/10.5465/Ame.2002.6640181>.
- Luthans, F. (2002b). "The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695 - 706.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., ve Norman, S. M. (2007). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction". *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.

- Luthans, F., Avolio, B., O. Walumbwa, F., ve Li, W. (2005). "The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring The Relationship With Performance". *Management and Organization Review*, 1, 249-271.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., ve Avey, J. B. (2008). "The Mediating Role of Psychological Capital in The Supportive Organizational Climate Employee Performance Relationship". *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., ve Youssef-Morgan, C. (2004). "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management". *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160.
- Luthans, F., ve Youssef-Morgan, C. (2007). "Emerging Positive Organizational Behavior". *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Vogelsang, G. R. ve Lester, P. B. (2006). "Developing The Psychological Capital of Resilience". *Human Resource Development Review*, 5 (1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. ve Avolio, B. (2007a). "Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge". *New York: Oxford University Press*.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. ve Avolio, B. (2007b). "Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior". in Nelson, D. L., Cooper, C. L. (Eds.) *Positive Organizational Behavior* (9-24). California: Sage Publications Ltd
- Mağın Aksu, G. (2017). "Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri Ve İşverene Maliyeti: Teorik Bir Değerlendirme". *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 53-61.
- Mahipalan, M. ve Garg, N. (2023). "Does Workplace Toxicity Undermine Psychological Capital (Psycap) of The Employees? Exploring The Moderating Role of Gratitude". *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2022-3543>
- Marangoz, M., 2012. *Girişimcilik*, Beta Kitap, İstanbul
- Martin, C. A. (2005). "From High Maintenance To High Productivity: What Managers Need To Know About Generation Y". *Industrial and Commercial Training*, 37(1), 39-44.
- Masten, A. S. (2009). "Ordinary Magic: Lessons From Research on Resilience in Human Development". *Education Canada*, 49(3), 28-32.

- Mersinlioğlu Serin, G. (2022). *Pygmalion Algısının Sağlık alışanlarının zyeterlilik ve Bireysel Yaratıcılıkları zerine Etkileri: Bir Kamu Kurumu rneği*. Doktora Tezi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı. Ankara
- Meyers, M. C., Woerkom, M., Reuver, R., Bakk, Z. ve Oberski, D. (2015). “Enhancing Psychological Capital and Personal Growth Initiative: Working on Strengths Or Deficiencies”. *Journal of Counseling Psychology*. 62, 50- 62. “
- Mind Garden Ens. (2020). <https://www.mindgarden.com/53-positive-psychology>
- Mucuk, İ. (2003). *Modern İşletmecilik*. Türkmen Kitabevi, Yayın No: 80, İstanbul.
- Mumford, M.D., Connelly, S. ve Gladdis, B. (2003). “How Creative Leaders Think: Experimental Findings and Cases”. *The Leadership Quarterly*, 14, 411- 432.
- Narcıkara, E. (2017). “Increasingly Ascending Positivity in Organizations: Positive Organizational Scholarship Perspective”. *Journal of Behavior at Work*, 2(1), 20-33.
- Neidl, K. (1996). “Mobbing & Well-Being: Economic and Personnel Development Implications”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239-249.
- Nelson, D. L. ve Cooper, C. L. (2007). “Positive Organizational Behavior”. *London: Sage Publications*.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. ve Hirst, G. (2014). “Psychological Capital: A Review and Synthesis”. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), ss.120-138.
- Nicholson, N. (2010). “The Design of Work-An Evolutionary Perspective”. *Journal of Organizational Behavior*, 31; 423-424.
- O'brien, J. T. (1997). “The “Glucocorticoid Cascade” Hypothesis in Man Prolonged Stress May Cause Permanent Brain Damage”. *British Journal of Psychiatry*, 170, 199-201.
- Olsen, L. (2010). “Preventing Workplace Violence, Labour Education”, www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/133/133.pdf, S. 31-36.
- Olweus, D. (1993). “Bullying At School What We Know and What We Can Do”. *Blackwell Publishing*. Oxford.

Örücü, E. ve Çınar B. (2019). “Pozitif Psikolojik Sermayenin Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, Anemon, *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, Ss. 275-291.

Özbezek, B. D. (2021). “Psikolojik Sermayenin Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü”. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 16(64), 1720-1740. <https://doi.org/10.19168/jyasar.950764>

Özdamar, K. (2002). *Paket Programlarla İstatistiksel Veri Analizi-1*, 4. Baskı. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Özdevecioğlu, M. (2003). “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 1, 90-97.

Özen, S. (2018). *İşyerinde Psikolojik Şiddet. İçinde: Çalışma Yaşamında Davranış*. Editör Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür. Umuttepe Yayınları

Özgür, E. (2004). “Faktörleştirme (Extraction) Sonuçlarının Karşılaştırılarak, Veri Setinin İyi Tanımlanıp Tanımlanmadığının Belirlenmesi”. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(3-4), 91-102.

Özler, D. (2010). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Dirican, M. (2008). “Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (22).

Özsoy, E. (2013). “Birey-Örgüt Uyumunun Yaratıcılığa Olan Etkisinin Belirlenmesi”, 21. *Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Kütahya.

Page, L. F. ve Donohue, R. (2004). “Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of The Construct. Monash University Business and Economics”. *Department of Management Working Paper Series*, 51(4), 1-10.

Peterson, S. J. ve Byron, K. (2008). “Exploring The Role of Hope in Job Performance: Results From Four Studies”. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 785-803.

Polat, M. ve Meydan, C.H. (2010). “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”. *Savunma Bilimleri Dergisi*, Dr. P. Bnb. Kara Harp Okulu Dekanlığı Sistem Bölümü, Vol 9, Issue 1, Ss:145-172.

- Poussard, J. ve Çamuroğlu, İ. (2009). *Psikolojik Taciz: İşyerindeki Kabus*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Prince, G.M. (1970). "The Practice of Creativity: A Manual For Dynamic Group Problem Solving". *Harper & Row*, New York, 21s.
- Rayner, C. ve Hoel, H. (1997). "A summary review of literature relating to workplace bullying". *Journal of community & applied social psychology*, 7(3), 181-191.
- Rego, A., F. Sousa, C. Marques ve M.P. Cunha (2012), "Authentic Leadership Promoting Employees' Psychological Capital And Creativity". *Journal of Business Research*, 65: 429-437.
- Rehman, F., Yusoff, R. M., ve Ismail, F. (2019). "Tracing The Effects of Mobbing on The Performance of Engineers: An Evidence of a Telecom Sector". *Journal of Social Transformation and Regional Development*, 1(1), 1-11.
- Reyhanoğlu, M. ve Tutar, H.N.G. (2018). "İşyerindeki Yıldıırma Davranışlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü". *II. Uluslararası Multidisiplinler alışmaları Kongresi*. Adana, Ss:170-187.
- Riolli, L. (2012). "Psychological Capital as a Buffer To Student Stress". *Psychology*, 3, 1202-1207.
- Roberts, L., Spreitzer, G., Dutton, J., Quinn, R., Heaphy, E., ve Barker, B. (2005). "How to Play to Your Strengths". *Harvard Business Review*, 83(1), 74-80.
- Rodrigues, A. F. C., & Veloso, A. L. D. O. M. (2013). "Organizational trust, risk and creativity". *Revista Brasileira de Gestăo de Negócio*s, 15, 545-561.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. ve Wrzesniewski, A. (2010). "On The Meaning of Work: A Theoretical İntegration and Review". *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Salovey, P., Mayer, J.D. ve Caruso, D. (2002). "The Positive Psychology of Emotional Intelligence". In C. R. Snyder ve S.J. Lopez (Eds.), *The Handbook of Positive Psychology* (S.159-171). Oxford: Oxford University Press.
- Sameer, Y, M. (2018). "Innovative behavior and psychological capital: does positivity make any difference?". *Journal of Economics & Management*, 32(2), 75-101.

- Sameer, Y., Amin, A. ve Mohamad, M. S. (2019). “Antecedents of Psychological Capital: The Role of Work Design”. *Journal of Economics and Management*. 35. 124-149.
- Sansone, R. A. ve Sansone, L. A. (2015). “Workplace Bullying: A Tale of Adverse Consequences”. *Innovations in Clinical Neuroscience*, 12(1,2), 32-37.
- Schaufeli, W. B. (2012). “Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?”. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14 (1), 3-10.
- Scheier, M., ve Carver, C. (1992). “Effects of Optimism on Psychological and Physical Well-Being: Theoretical Overview and Empirical Update”. *Cognitive Therapy and Research*, 16, 201-228.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill-building approach*. Fourth Edition. Wiley, New York.
- Seligman, E. P. M., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). “Positive Psychology. An Introduction”. *The American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.
- Seo, Y. ve Chung, S. W. (2019). “Abusive Supervision, Psychological Capital, and Turnover Intention: Evidence from Factory Workers in China”. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 74(2), 377–404. <https://www.jstor.org/stable/26757435>
- Shin, I., Hur, W. M., ve Kang, S. (2018). “How and When Are Job Crafters Engaged at Work?”. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(10), 2138-2145. <https://doi.org/10.3390/ijerph15102138>.
- Shoghi, B., Asgarani, M. ve Ashnagohar, N. (2013) “Mediating Effect of Organizational Structure on The Relationship Between Managers’ Leadership Style and Employees’ Creativity (Case Study: Metal Industries of Kaveh Industrial City)”. *International Journal of Learning & Development*, 3(3): 63-80.
- Singh, S. M. (2009). “Psychological Capital as Predictor of Psychological Well Being”. *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology*, 35 (2), 233-238.
- Snyder, C. R. (1994). “Hope and Optimism”. *Encyclopedia of Human Behavior*, 2(1), 535-542.

- Snyder, C. R. (1995). "Conceptualizing, Measuring, and Nurturing Hope". *Journal of Counseling and Development*, 73, 355-360.
- Snyder, C. R. (2002). "Hope Theory: Rainbows in The Mind". *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Snyder, C. R. ve Lopez, S. J. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Snyder, C. R., Irving, L. ve Anderson, J. R. (1991). "Hope and Health: Measuring The Will and The Ways". In D. R. F. C. R. Snyder (Ed.) *Handbook of Social and Clinical Psychology: The Health Perspective* (285-305). Elmsford, Ny: Pergamon Press.
- Snyder, C. R., Lehman, K. A., Kluck, B., ve Monsson, Y. (2006). "Hope for Rehabilitation and Vice Versa". *Rehabilitation Psychology*, 51, 89-112.
- Sözbilir, F. (2015). "Etiksel Davranışlar ve Etiksel İklimin Mobbing Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması". *Isguc The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 116-140.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). "Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis". *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Stockman, K. ve Şener, P. (2004). *Cps Creative Problem Solving in Swedish Organizations*. Bachelor's Thesis, Lulea University of Technology, ss.7-10.
- Strauss, K., Niven, K., Mcclelland, C. ve Cheung, B. (2015). "Hope and Optimism in The Face of Change: Contributions To Task Adaptivity". *Journal of Business & Psychology*, 30, 733-745. <https://doi.org/10.1007/S10869-014-9393-2>
- Sunar, M.A. (2020). *Duygusal Zekânın Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Artvin Çoruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Artvin
- Sungur, N. (1992). *Yaratıcı Düşünce*. Özgür Yayın Dağıtım, Ankara.
- Sungur, N. (1997). *Yaratıcı Düşünce*, Evrim Yay, Yönetim Dizisi:6, İstanbul.
- Sutcliffe, K. M. ve Vogus, T. J. (2003). "Organizing for Resilience", Cameron, Kim - Dutton, Jane E. - Quinn, Robert E. (Ed.), *Positive Organizational Scholarship*, San Francisco: Berrett-Koehler, ss. 94-110

- Sutrisno, M. B. ve Parahyanti, E. (2018). "The Impact of Psychological Capital and Work Meaningfulness on Work Engagement in Generation Y. *Advances in Social Science Education and Humanities Research*, 139, 53-58.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., ve Luthans, B. C. (2011). "Relationship Between Positive Psychological Capital and Creative Performance". *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 4-13.
- Şen, T.H., Yılmaz, T.F. ve Gürdoğan, P.E. (2013). "Hemşirelikte Yaratıcılık". *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 38, 1-8.
- Şenol, B. (2013). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yaratıcılık Davranışları ve Mizah Anlayışları*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Şimşek, M.Ş. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*, Yenilenmiş 6.Ed., Günay Ofset, Konya.
- Şimşek, M.Ş. (2010). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim Kitabevi
- Tang, Y., Shao, Y. F. ve Chen, Y. J. (2019). "Assessing The Mediation Mechanism of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Innovative Behavior: The Perspective of Psychological Capital". *Frontiers in Psychology*, 17(10):2699, 1-12.
- Telli, S. (2016). *Örgüt Kültürü ve Bireysel Yaratıcılık: Bir Alan Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. Kahramanmaraş.
- Temirhan, S. (2019) *Mobbingin Pozitif Psikolojik Sermaye Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Temizkalp, G. (2010). *Öğretmen Adaylarının Yaratıcılık Düzeyleri*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Burdur.
- Tetik, S. (2010). "Mobbing Kavramı: Birey Ve Örgütler Açısından Önemi". *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(1), 81-89.
- Tınaz, P. (2006). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Yayınları, 13-14: 157.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tierney, P., Farmer, S. M. ve Graen, G. B. (1999). "An Examination of Leadership and Employee Creativity: The Relevance of Traits And Relationships". *Personnel psychology*, 52(3), 591-620. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00173.x>

Topaloğlu, T. (2013). *Psikolojik Sermaye: Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi*. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı

Topaloğlu, T. ve Özer, P. S. (2014). "Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 156-171.

Torrance, E. P. (1962) "Testing and Creative Talent". *Educational Leadership*, October, 7-11.

Torrance, E.P. (1974) "Torrance Test of Creative Thinking, Verbal Test Forms A and B (Figural A&B)". *Scholastic Service Inc.* II, 8s., Bensenville.

Totawar, A. ve Nambudiri, R. (2014). "How Does Organizational Justice Influence Job Satisfaction and Organizational Commitment?". *Explaining With Psychological Capital*. Vilka, 39 (2), 83-98.

Tunçer, P. (2013). "Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon". *Sayıştay Dergisi*, (88), 87-108.

Tusaie, K. (2001). "Psychosocial Resilience in Rural Adolescents: Optimism, Perceived Social Support and Gender Differences". *American Journal of Psychiatry*, 160, 496-503.

Tutar, H. (2004); *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, Platin Yayınları, 3. Baskı, Ankara.

Türesin Tetik, H., Oral Ataç, L. , Köse, S . (2018). "Psikolojik Sermaye İle İş Doyumu ve Performans İlişkisi: Türkiye’de Yapılan Araştırmalar Üzerinden Bir Meta Analizi". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32 (2) , 289-314.

Ulusal, E. ve Yüreğir, O. (2020). "Yenilikçi İş Davranışını Belirleyen Faktörlerin Ağırlıklandırılması". *Journal of Industrial Engineering*, Sayı 31, ss.17-31

URL-1.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC->

[%C4%B0statistikleri-Ocak-2023-49386](#) . İşgücü İstatistikleri, Ocak 2023. Erişim Tarihi: 04.12.2023

Ürü, F. O. (2009). *Örgütsel Öğrenmenin Çalışan Yaratıcılığına Etkisi (İso 500'de Yer Alan Demir-Çelik, Otomotiv ve Tekstil Sektörlerindeki İşletmelerde Bir Araştırma)*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Vveinhardt J., Zukauskas P. ve Rivera M. (2014), “Testing Hypotheses Concerning Correlations Between Mobbing as Discrimination in Employee Relations and Organizational Climate”. *Problems and Perspectives in Management*, 12(3)

Wallas, G. (1926). *The art of thought*. New York. Harcourt Brace.

Wang, Y., Tsai, C., Tsai, F., Huang, W. ve Cruz, S. (2018). “Antecedent and Consequences of Psychological Capital of Entrepreneurs”. *Sustainability*. 1-18. DOI: 10. 3717. 10.3390/su10103717.

Westhues, K. (2005). “Workplace Mobbing in Academe: Reports From Twenty Universities”. Lewiston, Ny: *Edwin Mellen Press*.

Wong, C. S. ve Law, K.S. (2002). “The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study”. *The Leadership Quarterly*, 13, 243-274.

Wood, R., ve Bandura, A. (1989). “Social Cognitive Theory of Organizational Management”. *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.

Yahyagil, M. Y. (2001). “Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçilik”. *Yönetim*, 12(38), Ocak, ss.7-16.

Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö. ve Çitemel, N. (2010). “İşyerinde Psikoşiddet, Motivasyon Ve Huzur: Öğretmenler Çok Şey Mi Bekliyor? Psikoşiddet Mağduru Öğretmenler Üzerine”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1136-1151.

Yaşar, F. (2021). *Psikolojik Sermaye ve Politik Yetinin İş Yaşam Dengesi Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle Belirlenmesi: Hizmet Sektörü Örneği*. (Doctoral Dissertation, Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Yeloğlu, H.O. (2007). “Örgüt, Birey, Grup Bağlamında Yenilik ve Yaratıcılık Tartışmaları”. *Ege Akademik Bakış*, 7(1), ss.133-152.
- Yıldırım İ. ve Eraslan H. (2020). “İşletmelerde İş Tatmini: Seramik Sektöründe Bir Uygulama”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 19, Sayı 74, Ss.531-548.
- Yıldırım, E. (2007). “Bilgi Çağında Yaratıcılığın ve Yaratıcılığı Yönetmenin Önemi”. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 12.
- Yıldırım, R. (1998). *Yaratıcılık ve Yenilik*, Sistem Yayıncılık, İstanbul
- Yıldız, N. O., Kaçay, Z., ve Soyer, F. (2022). “Adaptation of Individual Creativity Scale to Turkish Culture, Validity and Reliability Study”. *Sakarya University Journal of Education*, 12(3), 712-729.
- Yılmaz, A. ve İraz, R. (2013). “Örgütsel Yaratıcılık Kültürü Bağlamında Çalışanların Yaratıcılık Yönetimine İlişkin Tutumlarının Değerlendirilmesi: Konya İli Devlet ve Katılım Bankaları Örneği”. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(5), ss. 829-855.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2010). “Liderlik Davranışı, Örgütsel Yaratıcılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak'ta Bir Araştırma”. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), ss. 145-158.
- Yılmaz, H. ve Kaymaz, A. (2016). “Kurumsal Bir Risk Unsuru: Mobbing (İş Yerinde Psikolojik Taciz)”. *Denetim* (14), 73-81.
- Youssef, C. M., ve Luthans, F. (2005), “Resiliency Development of Organizations, Leaders and Employees: Multilevel Theory Building for Sustained Performance”. Gardner, W. L., Avolio, B. J. ve Walumbwa, F. O. (Ed.), *Authentic Leadership Theory and Practice*, Oxford, UK: Elsevier, p. 303-343.
- Yu, C. ve Frenkel, J. S. (2013) “Explaining Task Performance and Creativity From Perceived Organizational Support Theory: Which Mechanisms Are More Important?”. *Journal of Organizational Behavior*, 34: 1165-1181.
- Zaza, Ü. (2021). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Şanlıurfa İli Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi.
- Zencirkıran, M. ve Keser, A. (2018). *Örgütsel Davranış*. Dora Kitabevi

Zhou, J. ve George, J. M. (2001). “When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging The Expression of Voice”. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696.

Zhou, J. ve George, J.M. (2003). “Awakening Employee Creativity: The Role of Leader Emotional Intelligence”. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 546s.

Zhou, J. ve Su, Y. (2010) “A Missing Piece of The Puzzle: The Organizational Context in Cultural Patterns of Creativity”. *Management and Organization Review*, 6(3): 391-413.

Zhou, Q., Hirst, G. ve Shipton, H. (2012) “Context Matters: Combined Influence of Participation and Intellectual Stimulation on The Promotion Focus–Employee Creativity Relationship”. *Journal of Organizational Behavior*, 33: 894-909.



EKLER

Ek 1. Etik Kurul Raporu

Evrak Tarih ve Sayısı: 18.12.2023-117521



T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : E-19227540-050.99-117521
Konu : Kurul Kararı (Fikret SÖZBİLİR ve
Miraç İSKENDEROĞLU)

18.12.2023

7841 İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA 7841
7841

Enstitümüz İşletme Programı Tezli Yüksek Lisans-201509002 numaralı Miraç İSKENDEROĞLU'nun "*Mobbing ve Psikolojik Sermayenin Bireysel Yararı Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması*" başlıklı çalışması Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 11 Aralık 2023 tarihinde yapmış olduğu toplantısında incelenmiş olup, oybirliği ile etik açıdan uygun bulunduğu bildirilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Doç. Dr. Mustafa Çağatay KORKMAZ
Enstitü Müdürü

Ek: Karar Yazısı (1 sayfa).

Mevcut Elektronik İmzalar

MUSTAFA ÇAĞATAY KORKMAZ (Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü - Enstitü Müdürü) 18.12.2023 15:26

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : *BS44LKU7Y2* Pin Kodu : 28072

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/artvin-coruh-universitesi-ebys>

Adres: Seyitler Yerleşkesi 08000 ARTVİN
Telefon: 0 466 2151030 Faks: 0 466 2151031
e-Posta: lee@artvin.edu.tr Web: <http://fbs.artvin.edu.tr/>
Kep Adresi: artvincoruhuni@hs01.kep.tr

Bilgi için: İbrahim Edibali ATALAY
Unvanı: Öğretim Görevlisi
Tel No: 1707



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 18.12.2023-116982



T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu



Sayı : E-18457941-050.99-116982
Konu : Kurul Kararı (Fikret SÖZBİLİR ve
Miraç İSKENDEROĞLU)

15.12.2023

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 15.11.2023 tarihli ve E-113618 sayılı yazınız.

Hopa İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü öğretim üyelerinden Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR'in tez danışmanlığını yürüttüğü yüksek lisans öğrencisi Miraç İSKENDEROĞLU'na ait "*Mobbing ve Psikolojik Sermayenin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması*" başlıklı çalışma Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 11 Aralık 2023 tarihinde yapmış olduğu toplantısında incelenmiş olup, çalışma bilim ve araştırma etiği açısından oybirliği ile uygun bulunmuştur. Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Atakan ÖZTÜRK
Kurul Başkanı

Mevcut Elektronik İmzalar

MUSA CAN ÖZTÜRK ABİ KURUL BAŞKANI EĞİTİM ENSTİTÜSÜ KURUL BAŞKANI EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜ 18.12.2023 15:26

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : *BSF4LDJ1Y3* Pin Kodu : 95062

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/artvin-coruh-universitesi-ebys>

Telefon: +90 466 215 10 00

e-Posta: artvincoruh@artvin.edu.tr Web: <http://www.artvin.edu.tr/>

Kep Adresi: artvincoruhuni@hs01.kep.tr

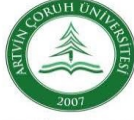
Bilgi için: Hakan KAYA

Unvanı: Sekreter



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 2. Çalışmada Kullanılan Anket



Değerli katılımcı,

Bu anket formu, mobbing ve psikolojik sermayenin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisini araştırmaya yönelik yüksek lisans tez çalışmasının bir parçasıdır. Araştırmanın bilimsel değer ifade edebilmesi için vereceğiniz cevapların doğruluğu büyük önem taşımaktadır. Araştırmanın sonuçları akademik bir araştırma için kullanılacak olup, sizden ad, soyadı, telefon ya da adres bilgileri istenmeyecektir. Anket sorularına vereceğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Tüm soruların cevaplandırılması çalışmanın sağlıklı olması için büyük önem arz etmektedir.

Ankete katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Ankette yer alan ifadelere vereceğiniz samimi ve sizi yansıtan yanıtlar araştırmanın güvenilirlik ve geçerliliğine katkı sağlayacaktır. Sizlerin gönüllü katılımlarınız ile yürüttüğümüz bu araştırmaya değerli zamanınızı ayırarak katkıda bulunduğunuz için şimdiden teşekkür ederiz.

Araştırmacı

Miraç İSKENDEROĞLU

Artvin Çoruh Üniversitesi, İşletme Yüksek Lisans Öğrencisi

Danışman

Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR

Artvin Çoruh Üniversitesi, Hopa İİBF İşletme Bölümü

İletişim Bilgileri :

Bölüm - 1: Demografik Bilgiler

1. **Cinsiyetiniz:** Kadın () Erkek ()

2. **Yaşınız:** Yazınız (.....)

3. **Medeni Durumunuz:** Evli () Bekâr ()

4. **Öğrenim Durumunuz:** Ortaöğrenim () Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

5. **Bu işte çalışma Süreniz:** Yazınız (.....) yıl

Bölüm-2: Mobbing ölçeği

Sıra	Lütfen aşağıda belirtilen davranışlara ne sıklıkla maruz kaldığınızı işaretleyiniz. Her bir ifade için size en uygun seçeneği (X) ile işaretleyerek değerlendirebilirsiniz. 1- (Hiç) 2- (Ara Sıra) 3- (Ayda Bir) 4- (Haftada Bir) 5- (Her Gün) seçeneklerini temsil etmektedir.	1	2	3	3	4	5
1	Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması						
2	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek						
3	Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi						
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi						
5	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması						
6	Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme						
7	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi						
8	Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak						
9	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar						
10	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları						
11	Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi						
12	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma						
13	İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler						
14	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması						

Bölüm-2'nin devamı		1	2	3	3	4	5
Sıra	Lütfen aşağıda belirtilen davranışlara ne sıklıkla maruz kaldığınızı işaretleyiniz. Her bir ifade için size en uygun seçeneği (X) ile işaretleyerek değerlendirebilirsiniz. (Hiç) 2- (Ara Sıra) 3- (Ayda Bir) 4- (Haftada Bir) 5- (Her Gün) seçeneklerini temsil etmektedir.						
15	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması						
16	Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi						
17	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması						
18	İşinizin aşırı denetlenmesi						
19	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması						
20	Aşırı alay ve satışmalara konu olmak						
21	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak						

Bölüm-3: Psikolojik sermaye ölçeği

Bölüm-3: Psikolojik sermaye ölçeği		1	2	3	3	4	5
Sıra	Her bir ifade için size en uygun seçeneği (X) ile işaretleyerek değerlendirebilirsiniz. 1- (Kesinlikle Katılmıyorum) 2- (Katılmıyorum) 3- (Kararsızım) 4- (Kısmen Katılmıyorum) 5- (Kesinlikle Katılıyorum) seçeneklerini temsil etmektedir.						
1	Bir çözüm bulmak için uzun süreli bir sorunu analiz etmede kendime güvenirim.						
2	Yönetimle yapılan toplantı ve vb. de kendi çalışma alanımı temsil ederken kendime güvenirim.						
3	Organizasyonun stratejisi hakkındaki tartışmalara katkıda bulunmak konusunda kendime güvenirim.						
4	Çalışma alanımda hedefler belirlemeye yardım etme konusunda kendime güvenirim.						
5	Sorunları tartışmak için organizasyon dışındaki kişilerle iletişime geçme konusunda kendime güvenirim.						
6	Bir grup iş arkadaşşıma bilgi sunma konusunda kendime güvenirim.						
7	İş yerinde kendimi bir çıkmazda bulursam kurtulmak için çok çeşitli yollar düşünebilirim.						
8	Şu günlerde çalışma amaçlarımı enerjik bir şekilde yerine getiriyorum.						
9	Herhangi bir sorunu çözebilecek birçok yol vardır.						
10	Şu anda çalışma hayatında kendimi oldukça başarılı görüyorum.						
11	Çalışma amaçlanma ulaşmak için çeşitli yollar deneyebilirim.						
12	Şu anda kendim için belirlediğim çalışma amaçlarımı gerçekleştiriyorum.						
13	İşte bir sorun yaşadığımda bunu giderip hayatıma devam etmekte zorlanırım.						
14	Genellikle işteki zorlukları bir şekilde yönetebilirim.						
15	Eğer zorunlu kalırsam işte kendi kendime çalışabilirim.						
16	Genellikle işyerinde bana sıkıntı veren şeylerden uzak durmaya çalışırım.						
17	Daha önceden yaşadığım zorluklarda edindiğim tecrübeler sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebiliyorum.						
18	Şu andaki işimde karşıma çıkan birçok şeyle başa çıkabileceğimi hissediyorum.						

Sıra	Bölüm-3'ün devamı Her bir ifade için size en uygun seçeneği (X) ile işaretleyerek değerlendirebilirsiniz. (Kesinlikle Katılmıyorum) 2- (Katılmıyorum) 3- (Kararsızım) 4- (Kısmen Katılıyorum) 5- (Kesinlikle Katılıyorum) seçeneklerini temsil etmektedir.	1	2	3	3	4	5
19	İşimde belirsizlikler olduğu zaman genellikle en iyisini beklerim.						
20	Benim için işimle ilgili bir şey yanlış gidecekse gider.						
21	İşim açısından her zaman olayların iyi yönlerine bakarım.						
22	İşimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim.						
23	Bu işimde olaylar hiçbir zaman istediğim şekilde gelişmiyor.						
24	Şu andaki işimde her kötü günün ardından iyi günler gelecektir yaklaşımına sahibim.						

Bölüm-4: Bireysel Yaratıcılık Ölçeği

Sıra	Her bir ifade için size en uygun seçeneği (X) ile işaretleyerek değerlendirebilirsiniz. 1- (Kesinlikle Katılmıyorum) 2- (Katılmıyorum) 3- (Kararsızım) 4- (Kısmen Katılıyorum) 5- (Kesinlikle Katılıyorum) seçeneklerini temsil etmektedir.	1	2	3	3	4	5
1	Hedeflere veya amaçlara ulaşmak için yeni yöntemler öneririm.						
2	Performansı artırmak için yeni ve pratik fikirler ortaya koyarım.						
3	Yeni teknolojileri, süreçleri, teknikleri ya da ürün fikirleri araştırırım.						
4	Kaliteyi arttırmak için yeni yöntemler öneririm.						
5	Yaratıcı fikirler üretme konusunda iyi bir kaynak olduğumu düşünürüm						
6	Risk almaktan korkmam.						
7	Fikirlerimi başkalarına karşı savunma konusunda iyi olduğumu düşünürüm.						
8	Fırsat verildiğinde işimde daha yaratıcı olurum.						
9	Yeni fikirleri uygulamak adına uygun plan ve programlar geliştiririm.						
10	Genellikle yeni ve yaratıcı fikirlere sahibimdir.						
11	Sorunlar karşısında yaratıcı çözümler üretirim.						
12	Genellikle sorunlara yönelik güncel bir yaklaşım tarzına sahibimdir.						
13	İşteki görevleri yerine getirme konusunda yeni yöntemler öneririm.						

ANKETİMİZE KATILDIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı:	Miraç İskenderoğlu			
Öğrenim Durumu				
Derece	Okulun Adı	Program	Yer	Yıl
İlköğretim	Mehmet Akif Ersoy İlköğretim Okulu		Artvin	2004-2009
Ortaöğretim	Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu		Artvin	2009-2012
Lise	Borçka Anadolu Lisesi		Artvin	2012-2016
Lisans	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	Rize	2016-2020
Yüksek Lisans	Artvin Çoruh Üniversitesi	İşletme Anabilim Dalı	Artvin	2020-2024
İş Deneyimi	Nurlas Otomotiv (11/2020 - Devam Etmekte)			