



T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TR, Balıkesir University, Institute of Health Sciences

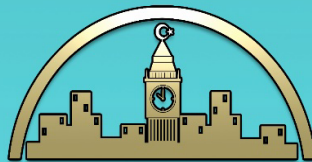


**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE EMPATİK
EĞİLİMİN ÖRGÜTSEL DAVRANIŞA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZGE ÇAKIN

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Bilim Alan Kodu: 130115



BALIKESİR
2023

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE EMPATİK EĞİLİMİN
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞA ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZGE ÇAKIN

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. NURİ BERK GÜNGÖR

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Bilim Alan Kodu: 130117

BALIKESİR
2023



T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL VE ONAY

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı
çerçevesinde **Özge ÇAKIN** tarafından yürütülmüş ve tamamlanmış olan

“Pozitif Psikolojik Sermaye ve Empatik Eğilimin Örgütsel Davranışa Etkisi”

başlıklı tez çalışması,
Balıkesir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin
ilgili maddeleri uyarınca aşağıdaki jüri tarafından
YÜKSEK LİSANS TEZİ
olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 12 / 06 / 2023

TEZ SINAV JÜRİSİ

Doç. Dr. Oruç Ali UĞUR
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
(**Başkan**)

Doç. Dr. Nuri Berk GÜNGÖR
Balıkesir Üniversitesi
Üye (**Danışman**)

Doç. Dr. Serhat TURAN
Balıkesir Üniversitesi
Üye

Yukarıdaki Yüksek Lisans Tezi,
sınav jüri üyeleri tarafından imzalanarak 12 / 07 / 2023 tarihinde teslim
edilmiştir.

Prof. Dr. Ziya İLHAN
Enstitü Müdürü

BEYAN

Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıpları kabullendiğimi **beyan ederim.**

12.07.2023

İmza

Özge ÇAKIN

İTHAF

Yolumu aydınlatan Babama, Anneme ve Ablama.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim sürecinde ve çalışmalarım boyunca yardımını eksik etmeyen, değerli danışmanım **Doç. Dr. Nuri Berk GÜNGÖR'** e ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen **Doç. Dr. Özkan IŞIK'a** teşekkürlerimi sunarım.

Hayatım boyunca destekleriyle yanımda olan yüksek lisans sürecinde yaşadığım bütün zorluklarda en büyük desteğim olan, beni yetiştirip bugünlere getiren ve sevgilerini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili aileme çok teşekkürlerimi sunarım.



İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
İÇİNDEKİLER	i
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
TABLolar DİZİNİ	v
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Cümlesi	3
1.1.1. Alt problemler	3
1.2. Sınırlılıklar	4
1.3. Sayıtlılar	4
1.4. Araştırmanın Amacı	5
1.5. Araştırmanın Önemi.....	5
2. GENEL BİLGİLER.....	8
2.1. Pozitif Psikoloji (Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Önemi).....	8
2.1.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı.....	11
2.1.2 Pozitif Psikolojinin Gelişimi	15
2.1.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Önemi	16
2.1.4. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri (Öz Yeterlik, Umut, İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Dışa Dönüklük, Güven)	17
2.2. Empati Kavramı	22
2.2.1. Empatik Eğilim	23
2.2.2. Empatinin Bileşenleri (Bilişsel, Duygusal, Algısal ve Bildirişimsel Empati).....	24
2.2.3. Empatinin Sınıflandırılması (Empatinin Basamakları)	26
2.3. Pozitif Örgütsel Davranış	29
2.3.1. Pozitif Örgütsel Davranış Tanımı ve Kuramı	29
2.3.2. Pozitif Örgütsel Davranış ve Kriterleri	30
2.3.2.1. Pozitif Örgütsel Davranışın Olumluluk Kriteri.....	31

2.3.2.2. Pozitif Örgütsel Davranışın Teorik ve Araştırma Temelli Olması Kriteri	32
2.3.2.3. Pozitif Örgütsel Davranışın Ölçülebilir Olması Kriteri	32
2.3.2.4. Pozitif Örgütsel Davranışın Duruma Özgü Olması Kriteri.....	32
2.3.2.5. Pozitif Örgütsel Davranışın Performans Etkisi Kriteri	33
2.3.3. Pozitif Örgütsel Davranışın Boyutları (Umut, İyimserlik, Dayanıklılık ve Öz-Yeterlilik)	34
3. GEREÇ VE YÖNTEM	37
3.1. Araştırmanın Modeli	37
3.2. Çalışma Grubu	37
3.4. Veri Toplama Araçları	39
3.5. Verilerin Analizi.....	40
4. BULGULAR	42
5. TARTIŞMA	50
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	65
6.1. Sonuçlar.....	65
6.2. Öneriler	66
KAYNAKLAR.....	67
ÖZGEÇMİŞ.....	78
EKLER.....	79
EK 1. Etik Kurul Onay Formu	79
EK 2. Araştırma İzni	80
EK 3. Kişisel Bilgi Formu.....	81
EK 4. Psikolojik Sermaye Düzeyi Ölçeği	82
EK 5. Empatik Eğilim Düzeyi Ölçeği.....	83
EK 6. Pozitif Örgütsel Davranış Ölçeği.....	84

ÖZET

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE EMPATİK EĞİLİMİN ÖRGÜTSEL DAVRANIŞA ETKİSİ

Bu çalışmanın amacı, Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez teşkilatı personelinin pozitif psikolojik sermaye ve empatik eğilim düzeyinin örgütsel davranışa etkisinin belirlenmesidir. Araştırmanın çalışma grubunu, 2022 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda görevlerini sürdürmekte olan 187'si (%64.9) kadın, 101'i (%35.1) erkek toplam 288 katılımcı oluşturmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak; kişisel bilgi toplama formu ile Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği, Empati Düzeyi Belirleme Ölçeği ve Pozitif Örgütsel Davranış Ölçeği ve kullanılmıştır. Verilerin analizi sürecinde; betimsel istatistiklerin yanı sıra bağımlı ve bağımsız değişkenlerin cinsiyet ile medeni durum değişkenlerine göre karşılaştırılması için T-testi; eğitim durumu, çalışma statüsü ve gelir algısı değişkenlerine göre karşılaştırılması için de One-Way ANOVA testi kullanılmıştır. Araştırmada yer alan değişkenler arası ilişkinin belirlenebilmesi için Pearson Korelasyon testinden; bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirleyebilmek için de Çoklu Regresyon Analizinden faydalanılmıştır.

Araştırma sonuçları dikkate alındığında katılımcıların pozitif psikolojik sermaye, empatik eğilim ve örgütsel davranış düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu ifade edilebilir. Ek olarak, katılımcıların empati düzeyinin çalışma statüsü ve gelir düzeyi değişkenlerine göre, pozitif psikolojik sermayelerinin ise medeni durum değişkenine göre ve örgütsel davranışlarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan farklılaştığı tespit edilmiştir. Son olarak, katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ve empatik eğilimlerinin örgütsel davranış özelliğini %60.4 düzeyinde yordadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Empatik eğilim, örgütsel davranış, pozitif psikolojik sermaye

ABSTRACT

THE EFFECT OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND EMPATHIC TENDENCY ON ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

The aim of this study was to determine the effect of the level of positive psychological capital and the empathic tendency of the personnel of the central organization of the Ministry of Youth and Sports on their organizational behavior. The study group of this research consists of 288 participants, 187 (64.9%) women and 101 (35.1%) men, who are working in the Ministry of Youth and Sports in 2022.

As a data collection tool in the research; the personal information collection form and Positive Psychological Capital Scale Empathy Level Determination Scale, and Positive Organizational Behavior Scale were used. In the process of data analysis; In addition to descriptive statistics, independent samples t-test was used to compare dependent and independent variables according to gender and marital status variables, and the One-Way ANOVA test was used to compare according to education status, working status, and income perception variables. Pearson Correlation test was used to determine the relationship between the variables in the study and Multiple Regression Analysis was used to determine the effect of the independent variables on the dependent variable.

Considering the results of the research, it can be stated that the positive psychological capital, empathic disposition, and organizational behavior levels of the participants are above average. In addition, it was determined that the empathy level of the participants differed statistically according to the variables of working status and income level, their positive psychological capital according to the marital status variable, and their organizational behavior according to the educational status variable. Finally, it was determined that the positive psychological capital and empathic tendencies of the participants predicted their organizational behavior at the level of 60.4%.

Keywords: *Empathetic disposition, organizational behavior, positive psychological capital*

TABLÖLER DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 4. 1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	38
Tablo 4. 2. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	42
Tablo 4. 3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Empatik Eğilim, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Pozitif Örgütsel Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması. 43	
Tablo 4. 4. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Empatik Eğilim, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Pozitif Örgütsel Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması	44
Tablo 4. 5. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Empatik Eğilim, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Pozitif Örgütsel Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması	45
Tablo 4. 6. Katılımcıların Çalışma Statülerine Göre Empatik Eğilim, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Pozitif Örgütsel Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması	46
Tablo 4. 7. Katılımcıların Hizmet Yıllarına Göre Empatik Eğilim, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Pozitif Örgütsel Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması. 47	
Tablo 4. 8. Katılımcıların Gelir Düzeyi Algılarına Göre Empatik Eğilim, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Pozitif Örgütsel Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması	48
Tablo 4. 9. Katılımcıların Empatik Eğilim, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Pozitif Örgütsel Davranış Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	49
Tablo 4. 10. Empatik Eğilim ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Pozitif Örgütsel Davranış Üzerine Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	49

1. GİRİŞ

Klasik yönetim anlayışı bakış açısı ile işletmeler ilk olarak kazanç elde etmek maksadıyla kurulmuşlardır. Bu bakış açısında sermaye faktöründe, asıl amaç maddi kazanç elde etmek iken insan unsuru ikinci plandadır. Klasik yönetim başlangıç süresinde başarılı şekilde ilerlemiş olsa da ilerleyen dönemlerde elde edilen kazançlarda düşme, performansta, verimlilikte ciddi azalmalar görüldüğü dikkat çekmiş ve bundan dolayı yeni bir sistem arayışına girilerek çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bireyler, işletmelerde karşılaştıkları olumlu ve olumsuz durumlar nedeniyle psikoloji bilimine olan ihtiyacı fark etmişlerdir. Ancak zamanla, bireyler çalıştıkları kurumla bağlarını sürdürebilmek, işlerine odaklanabilmek ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı sağlamak için pozitif psikoloji bilimine daha fazla ilgi göstermeye başlamıştır. Bu nedenle, pozitif psikoloji bilimi daha yaygın bir hale gelmiştir. Bireyler çalıştıkları iş ortamlarında olumsuz durumlarla karşılaştıklarında, pozitif psikoloji bireylerin zayıf yönlerine odaklanmak yerine daha çok güçlü yönlerini fark etmelerini ve bu güçlü yönleri üzerinde gelişim sağlamalarını teşvik eden bir bakış açısı olarak kabul edilmiştir. Bireylerin çalışma hayatlarında karşılaştıkları olumsuz durumların yerine pozitif, iyimser ruh hallerini dikkate alarak çözüm odaklı yaklaşmanın bireye daha iyi geleceği görüşünde fikirler ortaya çıkmıştır (Arlı, 2021). Buradan yola çıkarak bireyler iş hayatlarında önlerine çıkan herhangi bir olumsuz durumda daha iyi bir psikolojiyle karşılaşacaklardır (Barut, 2017). Çeşitli bakış açılarıyla bireylerin daha verimli olacakları düşünülmüş, olumlu yönlerin ön plana çıkmasıyla bireylerin yaşam standartlarının artırılacağı da ifade edilmiştir (Torun, 2020). Pozitif psikolojik sermaye seviyesi gelişmiş bireylerin karşılaştıkları zorlu, güçlü, olumsuz olaylar karşısında daha pratik, özgüvenli, iyimser olduğu ve olaylara karşı savaştıkları görülmüştür.

Birçok tanıma sahip empatinin en basit ifadeyle insanların kendilerini başkalarının yerine koyma becerisi olarak ifade edilmektedir. Empati, psikolojik açıdan bireylerin duygularını açıklaması sürecinde önemli bir öge konumundadır.

İletişim, insan yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır ve empati, iletişim becerilerinden biri olarak görünmektedir (Turan vd., 2019). Empatik eğilim ise, bireylerin günlük yaşantısında empati yapabilme potansiyeli olarak ifade edilmektedir. Empatik eğilim yetenekleri gelişmiş olan bireylerin problem çözme becerilerinin yüksek olması, bireylerin karşılaştıkları problemleri daha etkili bir biçimde çözmesini sağlamaktadır. Bir sorunu çözmeye çalışan kişinin hangi yoldan gideceğinden emin olmadığında kendini başkasının yerine koyup onun gibi düşünmesi ve/veya onun gibi davranması bu kişilerin empatik eğilim geliştirdiğini gösterir (Genç ve Kalafat, 2010).

Bakke (1959) tarafından örgüt, belirli bir insan, malzeme, sermaye, düşünsel ve doğal kaynakları bir araya getiren, dönüştüren ve birlikte kullanan, insan ihtiyaçlarını tatmin etmede insan aktiviteleri ve kaynakları birbiriyle entegre halinde kullanan, farklı ve eşgüdümlü insan faaliyetlerini benzersiz bir problem çözme bütüne dönüştüren sürekli bir sistem olarak tanımlanmıştır (Parikh ve Gupta, 2010). Örgütsel davranış, kurumlarda çalışan bireylerin ve grupların davranışlarına odaklanarak, pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin zorlu ve olumsuz durumlarla karşılaştıklarında daha özgüvenli, pratik ve iyimser olmalarını sağlar. Bu durum, çalışan bireylerin empatik eğilim yeteneklerinin gelişmiş olmasıyla doğrudan ilişkilidir. Örgütsel davranış, bireylerin davranışlarının anlaşılması, öngörülmesi, birbirleri ile iletişimlerdeki etkileşim becerilerinin anlaşılması ve kontrolü ile doğrudan ilgili bir durumdur.

Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin içsel kaynaklarını güçlendirme yeteneklerini ifade ederken, empatik eğilim ise başkalarının duygusal durumlarını anlama ve onlara karşı anlayışlı olma yeteneğini ifade eder. Pozitif psikolojik sermaye, umutsuzluk yerine umut, zorluklarla başa çıkmak için dayanıklılık ve olumlu bir gelecek beklentisi olarak ifade edilen iyimserlik, çalışanların daha pozitif bir bakış açısıyla işlerine yaklaşmalarını sağlar. Empatik eğilime sahip olan bireyler, başkalarının ihtiyaçlarını, duygusal durumlarını ve perspektiflerini daha iyi anlarlar. Bu, çalışma ortamında etkili bir iletişim, işbirliği ve takım çalışması sağlayabilir. Pozitif psikolojik sermaye ve empatik eğilime sahip olan bireyler genellikle işlerinde daha tatmin olurlar ve işe daha bağlılık gösterirler. Aynı zamanda iş performanslarında daha yüksek bir seviyeye ulaşırlar. Bu çıkarımlar örgütsel

davranışı etkileyen önemli faktörleri barındırır. Bu açıdan bakıldığında pozitif psikolojik sermaye ve empatik eğilim, örgütsel davranışa etki yapabilir.

1.1. Problem Cümlesi

Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde merkez teşkilatlarında çalışan personelin pozitif psikolojik sermaye ve empatik eğilimlerinin örgütsel davranışa etkisi var mıdır?

1.1.1. Alt problemler

- Katılımcıların empatik eğilim, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranışları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmakta mıdır?
- Katılımcıların empatik eğilim, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranışları medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmakta mıdır?
- Katılımcıların empatik eğilim, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranışları eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmakta mıdır?
- Katılımcıların empatik eğilim, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranışları çalışma statüsü değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmakta mıdır?
- Katılımcıların empatik eğilim, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranışları hizmet yılı değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmakta mıdır?

- Katılımcıların empatik eğilim, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranışları gelir düzeyi algısı değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmakta mıdır?
- Katılımcıların empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermayelerinin pozitif örgütsel davranışa bir etkisi var mıdır?

1.2. Sınırlılıklar

Araştırma 2022 yılı mesleğini aktif olarak icra eden Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde merkez teşkilatında çalışan personeller ile sınırlıdır.

1.3. Sayıtlar

Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde merkez teşkilatlarında çalışan personelin pozitif psikolojik sermaye ve empatik eğilim düzeylerinin onların örgütsel davranış düzeyleri üzerindeki etkisi arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmada;

- Araştırmada kullanılan ölçeklerin elde edilmeye çalışılan verileri toplamaya yeterli olduğu,
- Örneklemi oluşturan bireylerin evreni temsil ettiği,
- Anket uygulanan kişilerin ölçme araçlarına samimi olarak cevap vereceği varsayılmıştır.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde merkez teşkilatında çalışan personelin pozitif psikolojik sermaye ve empatik eğilim düzeylerinin onların örgütsel davranış düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Örgütler, belirlenen hedeflere erişmek için bir araya gelen bireylerin karşılıklı etkileşim, iş birliği ve koordinasyon yoluyla ortak amaçlara hizmet sağlayacak gruplar şeklinde tanımlanabilirler. Bu amaçla örgütlerin anlaşılmasında ve bireylerin örgüt içinde detaylı bir şekilde incelenmesinde –örgütsel davranış- kavramı önemli derecede etkilidir. Örgütsel davranışın algılanması bağlamında, örgütlerin çalışma mekanizması, verim ve performansları üzerindeki etkilerini analiz etmek, insan yönetimi için öncelikli bir işlevdir. Bu analizler, örgütlerin performansını artırmak, verimliliği artırmak ve çeşitli sorunlarla başa çıkmak için bireylerin en etkili ve verimli şekilde nasıl kullanılacağını araştırmaktadır.

Örgüt için pozitif psikolojik sermaye; bireylerin eksik, olumsuz ve yetersiz yönlerini geri plana atarak olumlu ve güçlü yönleri üzerinde durmaktadır. Bununla beraber bireylerin erdemlerini, değerlerini ortaya çıkartarak bunları iyileştirmeyi ve güçlendirmeyi hedefleyen bir yaklaşımdır. Pozitif psikolojik sermayenin amacı, bireylerin sahip oldukları değerleri, kişilik özellikleri ve eğilimleri temel alarak mevcut değerlerini artırmak veya daha da geliştirmek yoluyla bireylerin psikolojik sağlığını iyileştirmektir. Bu durumda, pozitif psikolojik sermayeyi artırmanın mümkün olduğunu göstermektedir. Bireyler, pozitif psikolojik sermayelerini artırarak kişisel kaynaklarını güçlendirebilirler. Pozitif düşünme, umut, dayanıklılık ve iyimserlik gibi bileşenleri geliştirerek daha olumlu bir ruh hali, daha iyi bir stres yönetimi ve daha etkili bir başa çıkma yeteneği geliştirebilirler. Bu da bireylerin daha sağlıklı bir zihinsel duruma sahip olmalarını ve genel refahlarını artırabilir.

Bireylerin kişisel başarıları pozitif psikolojik durumu ile ilişkilendirilmektedir. Örgütler için çalışan bireylerin pozitif psikolojik durumu diğer bir deyişle pozitif psikolojik sermayeleri, işlerinde meydana gelebilecek olumsuzluklara karşı dayanma ve üstesinden gelebilmek için bireylerin öz yeterlilik, umut ve iyimserliği ile ilgilenmektedir. Pozitif Örgütsel Davranışın Unsurları; öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik anlam yükü açısından birbirinden bağımsız olsa da olumlu pozitif sermaye, bu bileşenlerin ortak bir noktaya sahip olmasını sağlar.

Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye ne kadar biçimsel, kuralcı, ilkesel ve rasyonel olarak düzenlenmiş olursa olsun bireylerin davranışlarını ve karakterlerini tek başlarına bir bütün olarak belirleyemez. Çünkü bireyler tek başına resmi mekanizmadan ibaret değil, aynı zamanda bireyleri kuşatan toplumsal, grupsal ilişkilere sahiptir. Bireylerin davranış biçimlemeleri, toplumsal düzeyde iletişim becerileriyle oluşur. Bu durum kişilerin birbirleriyle empati yapabilme kapasiteleriyle doğrudan ilişkilidir. Bireylerin empati kurabilme potansiyeline ise empatik eğilim denilmektedir. Bireylerin empatik eğilimleri ne kadar gelişmişse, karşıdaki bireyleri anlama yetenekleri de aynı ölçüde gelişir. Bu durum, bireylerin içinde bulundukları zorlu durumdan çıkma veya kurtulma konusunda empatik eğilim düzeyleriyle orantılı olarak müdahale edebileceklerini gösterir. Empatik eğilim anlayışı benimseyen bireyler mesleki ve özel yaşantılarında çevrelerindeki bireyler ile sahip oldukları etkileşimlerde onlarla bir bütünün parçalarını oluşturan yapboz taneleri gibi uyum içerisinde olur. Bu sayede iş performansları ile daha yüksek motivasyon, dayanışma ve güven sağlanmış olur. Sonuç olarak çalışanların daha verimli bireyler olmaları sağlanarak iş hayatlarındaki huzurlu çalışma ortamı daha iyi hale getirilmekte, örgüte karşı hissettikleri sorumluluk duygusu ve aidiyet hisleri artırılmaktadır. Ayrıca kamu sektöründe daha önce yapılan araştırmalardan farklı olarak özellikle Gençlik ve Spor Bakanlığında çalışma yapılarak pozitif psikolojik sermayenin ve empatik eğilimin örgütsel davranışa olan etkisinin varlığı, ne derece önemli olduğu sorularının cevaplarının araştırılması amaçlanmıştır. Bu üç özellik ortak bir şekilde irdelendiğinde ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda, Gençlik ve Spor Bakanlığında görev alan personellerin örgütsel bağlılık seviyeleri, iş devamlılıkları, iş tatmin düzeyleri ve performanslarının artırılmasına yönelik eylem planlarının hazırlanması öngörülmektedir. Gençlik ve Spor Bakanlığında çalışan

personellerin örgütsel davranışlarının pozitif psikolojik sermaye ve empatik eğilim ile doğrusal bir ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Özellikle Gençlik ve Spor Bakanlığında çalışan personellere yönelik yapılan empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermaye çalışmaların da empatik eğilimleri yüksek olan bireylerin diğer çalışan bireylerle empatide bulunarak onların eksik, yetersiz veya geliştirilmesi gereken yönlerini anlamada daha başarılı olacağı ve en etkin şekilde çözüm üretebileceği bu sayede pozitif psikolojik sermaye olgusunun artarak örgütsel davranış üzerinde olumlu sonuçlar ortaya çıkacağı düşünülmektedir.

Literatür tarandığında bu araştırma da kullanılan pozitif psikolojik sermaye ölçeği, empatik eğilim ölçeği ve örgütsel davranış ölçeğinin bir arada kullanıldığı bir çalışma tespit edilememiştir. Bu bağlamda, Gençlik ve Spor Bakanlığında görev alan personeller üzerinde değişkenler arasındaki ilişkilerin bir bütün olarak ortaya konabilmesi açısından literatüre katkısının olacağı düşünülmektedir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Pozitif Psikoloji (Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Önemi)

Pozitif duygular teorisine dayanan pozitif psikoloji, bireylerin örgütsel yaşamdaki davranışlarını, örgütsel özelliklerin ötesinde kişisel özellikler ve yaşamdaki duygusal olayları ifade eder. Bu olaylar aynı zamanda bireyin yaşamdaki tutum ve davranışlarını da etkiler. Yani, günlük veya geçmişteki duygusal olaylar, bireylerin örgütsel adalet veya adaletsizlik algılarını veya iş doyumlarını etkileyebilir (Özdevecioğlu, 2013).

Bireyin enerji ve yaşama şevki düzeyi ile olumlu duyguların derecesi belirlenir (Özdevecioğlu vd., 2013). Dolayısıyla pozitif duygulanımı yüksek olan bireylerin örgüt yapısında daha iyi düzeyde bilişsel ve duygusal işlevselliğe sahip olduğu gösterilmektedir (Fredrickson ve Losada, 2005). Bu duruma ek olarak bireylerin yaşamlarında daha olumlu olaylar yaşadıkları belirlenmiştir (Paradowski, 2000).

Pozitif psikoloji akımı özellikle 1990'ların sonunda ortaya çıkmış ve günümüzde değer kazanan bir bilimsel araştırma alanı haline gelmiştir. Sheldon ve King (2001) pozitif psikolojiyi "insan gücünün ve erdeminin bilimsel çalışması" olarak ifade etmiştir. Bu tanımla pozitif psikoloji akımı, psikologların dikkatini patolojik bireylerden çok sağlıklı bireylere yöneltmiştir.

Özünde, pozitif psikolojinin ortaya çıkma amacı geleneksel psikolojinin göz ardı ettiği görevleri yeniden gün yüzüne çıkarma ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Başka bir deyişle geleneksel psikoloji var olan patolojiyi ortadan kaldırdığında tüm sorunların çözülmüş olacağını varsayar fakat bu tek başına yeterli olmayıp yanı sıra

geliştirilmesi gereken pozitif davranış özellikleri üzerinde de ciddi anlamda durulmalıdır. Bu durum da Pozitif Psikolojinin alanıdır.

Geleneksel psikolojide bilim, günümüzde işi mutlu bir yaşam elde etmek olan ve yaşamın bireye sağladığı inancı olan hastalık, çaresizlik, başarısızlık, tükenmişlik gibi bireyin başarısız olduğu alanlara odaklanır (Caprara ve Cernove, 2003).

Hayatı verimsiz ve anlamsız kılan durumları ortadan kaldırmayı amaçlayan pozitif psikoloji, yaşam kalitesini, pozitif öznel deneyimleri, pozitif kişisel özellikleri ve pozitif örgütsel bilimi artırır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Snyder ve Lopez, 2002).

Seligman'a göre (2002), üç amaca hizmet eden pozitif psikoloji; bireylerin hastalıklı yanlarını iyileştirmeye çalıştığı kadar güçlü yanları ile de ilgili olmalı, normal bireylerin yaşamlarını tatmin olacakları hale getirmeye çalışarak hayattaki en iyi şeylerle ilgilenmeli, aynı zamanda ileri zeka ve yüksek yetenekli bireyler yetiştirmekle ilgilenmelidir. Sosyal destek, bireyler için en önemli çevresel kaynaklardan biridir (Baker vd., 1996). Aşk gibi benlik algısı, yaşamın başkaları tarafından tanınan duygusal bir yönüdür ve çok boyutlu yapısı, başkaları tarafından tanınma ihtiyacına işaret eder. zorluklarla karşılaşıldığında destek, kişinin ruh halini olumlu yönde etkileyen bir faktördür (Cohen vd., 2000).

Pozitif psikoloji, insanların sorunlarına odaklanmak yerine gerçeğe ve onun nasıl iyileştirilebileceğine odaklanır. Pozitif psikolojik sermaye, zor koşullar altında başarılı olmak için gerekli çabayı gösterecek özgüven (öz-yeterlilik), şimdiki ve gelecekteki başarıya ilişkin olumlu yargı (iyimserlik) ve başarıya ulaşmak için hedeflerin peşinden koşmayı içeren, bireyin pozitif psikolojik gelişim durumunda kendini gösterir. Gerektiğinde inceleyerek bu hedeflere alternatifler arayın, sorunlar ve farklılıklar karşısında dirençlilik, olumsuzluklar yaşadktan sonra eski durumlara geri dönebilme -hatta ileriye doğru sıçrayabilme- dirençlilik (resilience)” (Luthans vd., 2007).

Ben kimim? sorusunun cevabının pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan kavramların kullanılmasıyla arandığına inanılmaktadır (Luthans vd., 2004). Pozitif Psikoloji; insanlara güçlü yönlerini araştırmaya ve geliştirmeye çalışarak daha iyi, daha mutlu ve daha başarılı olmanın yollarını öğretmeyi amaçlar. (Luthans vd., 2007).

Pozitif Psikoloji; umut, iyimserlik, öz yeterlik ve dayanıklılık gibi pozitif boyutları üzerine yapılan araştırmalar, her bir yeteneğin gelişimini destekler (Luthans vd., 2006a).

Bandura (1997), öz yeterliliği geliştirmek için yöntemler geliştirdi. Snyder (2000) ise umut düzeyinin artırılabilceğini ortaya koymuş ve “Umut Ölçeği”ni geliştirmiştir.

Carver ve Scheier (2002) iyimserlikle alakalı yaptıkları türlü çalışmaları takiben, iyimserliği yükseltecek stratejileri tartışmıştır. Pozitif psikoloji akımının başında gelen Seligman (1998), iyimserlik seviyesinin geliştirilebilir olduğu üzerine kanıtları “Öğrenilmiş İyimserlik” adlı kitabında belirtmiştir. Wagnild ve Young (1993) ise yılmazlık düzeylerini tespit etmek için bir ölçek geliştirmiştir. Masten ve Reed (2002) "The Handbook of Positive Psychology" başlıklı bir çalışmanın bir bölümünde dayanıklılık düzeylerini artırmaya yönelik başarılı stratejileri tartışıyorlar.

Pozitif psikoloji alanında yapılan bu çalışmalar, her faktörün iyileştirilebileceğini açıkça göstermektedir. Başka bir deyişle, var olan bu dört kavram bir araya getirilerek daha üst düzey bir yapı oluşturulduğunda ortaya çıkan yapının bağlamsal ve değiştirilebilir özelliklere sahip olduğu açıktır (Luthans vd., 2006b).

2.1.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı

Psikolojinin ilk tanımının 16. yüzyılda yapıldığı bilinmektedir. Psikolojinin bir bilimi olarak aklın ve ruhun incelenmesinin kabul görmesiyle birlikte tanımı değişerek ruhtan başka akıl ve bilincin incelenmesi şeklinde tanımlanmıştır (Piotrowski, 2005).

Bu bağlamda 19. Yüzyılda psikoloji ile alakalı bilimsel çalışmalar görünmektedir. Wilhelm Wundt'un psikoloji alanındaki araştırmalar için kurmuş olduğu laboratuvar da yapmış olduğu çalışmalar ile ilk öncülük eden kişilerdendir. Gelişen araştırmalar sonucunda insanın iç dünyasına ilişkin veriler elde edilmeye başlanmış, fiziksel ve biyolojik bozuklukların yanı sıra gözlenemeyen bozukluklar ve eksiklikler konusunda da çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. 1900'lere gelindiğinde psikolojinin çalışma alanı insan davranışı ve zihinsel süreçlere odaklanmıştır (Piotrowski, 2005, akt. Çınar, 2011).

1990'lardan sonra ortaya çıkan ve trend haline gelen psikoloji kavramı, "insan erdeminin ve ortak gücünün bilimsel olarak incelenmesi" olarak tanımlanmaktadır (Sheldon ve King, 2001).

Kullanıldığı alana ve niteliğe göre tanımlanan sermaye kavramının en temel tanımında varlık durumunun mevcudiyeti yer almaktadır. Birçok bilim insanı sermaye kavramını açıklamaya çalışmış ve her biri farklı tanımlar yapmışlardır. Elçi (2020) sermaye kavramının Smith'e göre bireylerin kendini geçindirecek kadar olan finansı düşüp elde kalan varlığı gelir elde edebilmek için kullanılan kısmı olarak nitelendirdiğini, Şimşek'in ise, sermayeyi; üretken amaçlar için kullanılan tüm maddi ve manevi değerler olarak nitelendirdiğini aktarmıştır. Maddi değerlere yapılan atıflar; para, alacaklar, doğal kaynaklar, binalar, makineler vb. Manevi değerler şeklinde; imtiyazlar, sertifikalar, lisanslar, markalar, patentler, sigorta primleri vb. şeklinde. (Erdoğan, 2018). Bilecik (2021) Paldam ve Svendsen'in bakış açısına göre sermayeyi biriktirilebilir, yatırılabilir veya amortismanına tabi tutulabilir ve üretime veya tüketime katılabilir olduğunu aktarmıştır. Daha doğrusu sermaye, maddi birikim veya manevi birikim de dahil olmak üzere artabilir veya azalabilir. Sermayenin özelliklerinden biri de belirli hedeflere ulaşabilmesidir (Ekşi, 2009).

Sosyal Sermaye

1900'lü yıllardan itibaren işletmelerde insan faktörü giderek önemli hale gelmiştir. Son yıllarda kişinin üretim ve rekabet kullanılabilirlik düzeyindeki etkisi yüzünden insan kaynakları araştırmaları artmıştır. İşgücü kaynağı özelleştirilerek kategorilere ayrılmıştır. Putnam (1993) bu açıdan yaklaşmış ve sosyal sermaye için insan kaynaklarının kuramsal olarak büyümesi şeklinde ifade sunmuştur.

Sosyal sermaye kavramı, bireyler içinde, gruplama ve örgüt arası etkileşimi, iletişim ağlarını ve bağlantılarını kapsamaktadır. Aynı zamanda temel örgüt kaynakları, sosyal yapılar ve kültürel etkinlikler de kuramsal açıdan bu kavram içinde kendine yer bulmaktadır. Bu bağlamda sosyal sermaye geniş bir yelpaze olanakları taşıyan olgu olarak ifade edilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004). Sosyal sermaye, kişinin 'kimi tanıyorsun?' u ile ilişkilendirilmektedir (Luthans vd., 2004).

Kişisel estetik, sevgi, saygı, anlayış ve güven sosyal sermaye kavramının içinde yer alır. Sosyal sermaye, sosyal ilişkilerin yaşamdaki yansımasıdır ve bireylerin karşılıklı ilişkileri üzerine kuruludur (Töremen, 2004). Pierre Bourdieu, sosyal sermaye çalışmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bourdie (2010), bireyler ve yaşadıkları çevre arasındaki sosyal ilişkinin geleceğe yönelik olduğuna dikkat çekmiştir.

Kısa vadeli olmasa da, sosyal sermaye uzun vadede bilinçli olarak fayda sağlamalıdır. Hatta sosyal sermayenin bir de liderlik boyutu vardır (Ekinci ve Karakuş, 2011).

İnsan faktörü ileriye dönük yatırım maksadıyla uzun vadeli bir yatırım olarak kabul edilmektedir. Bundan dolayı son zamanlarda grup ya da örgütlerde bireylerin karşılıklı ilişkileri önemsenerek somut varlıklardansa soyut olan ile ilgilenilmektedir.

Ekonomik Sermaye

Literatürde "Neye Sahipsin?" sorusuna cevap bulmaya çalışan dal, finansal veya ekonomik sermaye olarak adlandırılır.

Ekonomik sermaye, coğrafi konum, çevre bilimi ve üretim süreci gibi üretimden önce var olan sermaye hariç, ekonomide üretim işletmelerinin elinde bulundurduğu ikinci faktör sermaye girdisi, sertifikalı sermaye olarak ifade edilebilir. doğal sermaye olarak Bu tanıma uyan sermayenin fiziksel ve mali bileşimi ekonomik sermayeyi oluşturur. Dolayısıyla ekonomik sermayeyi oluşturan ve gerekli koşulları sağlayan, işletmenin sahip olduğu finansal varlıklar (kasa, tahvil, senet vb.) ve hammadde ile üretimde kullanılan tüm araç, gereç, bina ve teknolojidir. ticari faaliyetlerin devamlılığı için (Goodwin, 2003).

Ekonomik sermaye, teşkilatların sahip oldukları nakit birikimi, yatırımları veya gerektiğinde nakit paraya dönüştürülebilecek parasal kaynakları gelişmek ve büyümek maksadıyla kullanılması olarak tanımlanmaktadır. İnsan kaynaklarına ve girişime eldeki ekonomik kaynaklar kullanılarak yapılacak yatırım olarak değerlendirilir. Ekonomik sermaye soyut bir kavram olarak görülmesine rağmen parasal genişlikleri elle tutulur bir biçimde ortada olan birikim çeşididir (Karakuş ve Çobanoğlu, 2013).

Ekonomik sermayeye karşı eleştirel bir tavır sergilemekle birlikte, ekonomik sermayenin sermaye türlerinin temelinde olduğuna ve belirleyici bir rol oynadığına dikkat çekmiştir. Ayrıca insanların hem önemli finansal kaynaklara sahip olması hem de ekonomik olarak varlıklı ve bilgili kişi veya çevrelerle iletişim halinde olması gerektiğini vurgulamıştır (Ünal, 2004).

Uzun yıllar sermaye kavramı sadece ekonomik sermaye olarak algılansa da günümüzde sermayeyi oluşturan tek unsurun ekonomik sermaye olmadığı anlaşılmıştır (Dede, 2019).

İnsan Sermayesi

İnsan sermayesi fikri ilk olarak 1960'larda Schultz tarafından önerildi. Schultz, beşeri sermayeyi, insana yatırım olarak görülen tarımsal faaliyetlerden elde edilen kârlara yapılan harcama olarak tanımlamaktadır (Şimşek ve Kadılar, 2010). Beşeri sermayenin tanımı için Luthans ve Youssef (2004), bireye özgü bilgi, beceriler, yetenekler ve eğitim gibi deneyimlerden öğrenilen bilgi bütününe ifade

etmektedir. Beşeri sermaye; kişisel ve sosyal gelişimi sağlayan ve ekonomik refahta büyümeye katkı sağlayan bilgi ve beceriler gibi işgücü becerilerinin repertuvarıdır.

İş gücü, beşeri sermaye kavramı ile değerlendirilebilir. Örneğin firmaların, bölgelerin ya da ülkelerin eşit üretim olanakları varsayımıyla birbirleriyle rekabet edebilmeleri, sahip oldukları beşeri sermaye ile ilgilidir. Bu varsayıma göre, eşit üretim olanaklarına sahip tarafların karşılıklı ilişkilerinde beşeri sermaye önemli bir rol oynamaktadır. Bununla ilgili olarak beşeri sermaye, sağlık durumu, sosyal statü gibi kavramların yanı sıra iş gücü de dahil olmak üzere toplumdaki tüm bilgilerin veya toplumdaki bireylerin beceri ve yeteneklerinin toplamı olarak tanımlanabilir. İlişkiler ve eğitim seviyeleri (Kaynak, 2011).

İnsan sermayesi; bireyin aldığı eğitim ve öğretim sürecine odaklanarak, bireyin doğuştan gelen yetenek ve zekası ile bu süreçte edindiği bilgi, beceri, nitelik, deneyim ve yeteneklerini de vurgulamaktadır. Bireylerin eğitim ve öğretimleri ve doğal becerileri ile birleşerek üretken faaliyetlere katkıları olumlu bir eğilim sağlamaktadır. Günümüz rekabet ortamında bireyler ürettikleri alanları anlayarak verimli faaliyetlere katılabilmektedir. Böylece çalışan bireyler kendi içlerinde olduğu gibi çalıştıkları kurumlarda da daha aktif ve verimli bir süreç oluşturabilmektedirler (Ertaş, 2010).

Luthans vd., (2004) sosyal sermaye, ekonomik sermaye ve beşeri sermayeyi araştırmışlar ve bu performansların özelliklerini ortaya koyarak, bireylerin pozitif gücüne odaklanan ve dikkat çeken pozitif psikolojik sermaye kavramını önermişlerdir (Zhao ve Hou, 2009). Luthans vd., (2007) göre pozitif psikolojik sermaye; kişinin gelişiminin olumlu zihinsel durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu şekilde, pozitif psikolojik sermaye ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir olduğunu belirlerler. 2007 yılında yapılan kapsamlı bir tanıma göre pozitif psikolojik sermaye; umut, öz yeterlik, dayanıklılık ve iyimserliktir (Gooty vd., 2009).

2.1.2 Pozitif Psikolojinin Gelişimi

2. Dünya Savaşı sırasında tanıdığı başarılı ve kendine güvenen insanların, savaş onları sosyal destekten yoksun bıraktığında nasıl çaresiz ve depresyona girdiklerini ve işsizliğin, parasızlık ve kötü şöhretin onları nasıl içi boş mermilere çevirdiğini görünce şaşırdı. Yaşanan bu karışıklığa rağmen bütünlüklerini ve kararlılıklarını koruyanlar -beklendiği gibi daha prestijli, daha eğitilmiş veya daha becerili bireyler değildir- sakinliklerini korumalarını ve umutlarını kaybetmemeleri için kişilerin yolunu aydınlatmıştır. Bu insanların hataya tutunmak için ne yaptıkları sorusuna aradıkları cevaplar, Csikszentmihalyi'nin psikolojiye yönelmesi ve dolayısıyla pozitif psikolojinin gerekliliğinin ve ne kadar ihtiyaç olunan bir bilim olduğunun anlaşılmasına sebep olmuştur (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Böylelikle psikolojiye olan bakış 1940'lı yıllardan itibaren patoloji odaklı çalışmaların aksine pozitif birey özelliklerine yönelik eğilmeye başlamıştır. Bu açıdan Abraham Maslow gibi niteliğini ortaya koymuş psikologlar ve diğer hümanist psikologlar klinik ve davranışsal yaklaşımlara yeni perspektifler getirmişlerdir. 1990'larda ise, psikolojide bireylerin güçlü yanlarını inceleyen ve bu kişilerin işlevselliğini insan vücuduna ve çevresine zarar vermeyecek şekilde belirtildiği psikoloji akımı ortaya atılmıştır (Linley vd., 2006; Sheldon ve King, 2001).

Pozitif psikoloji kavramı ilk olarak Maslow (1954) tarafından ortaya çıkmıştır. Maslow psikoloji bilimi için, kişilerin eksik yönlerini araştırmada oldukça başarılı olduğuna ama kişilerin potansiyellerine ve güçlü yönlerine yeterince yoğunlaşmadığını söylemektedir. Maslow (1954), kişilerin pozitif duygularına yönelik yeterince çalışma yapılmadığına da dikkat çekmektedir.

Pozitif psikoloji, Ekin (2018) Maslow'un 1970'lerde tanıttığı hümanisttik-insancıl psikoloji ile benzerlik göstermesine rağmen aralarında farklılıklar olduğunu ve bazı açılardan birbirlerinden ayrıldıklarını aktarırken ayrıca insancıl psikoloji sayılıp, ölçülemeyen yöntemler ile insanı ve kişinin davranışını inceleyen fenomenolojik yaklaşıma dayalı bir ele alış olduğunu belirtmektedir. Pozitif psikoloji ise, deneysel, sayılıp, ölçülebilen kavramlar ile açıklanabilen araştırılan bir yaklaşımdır. Ayrıca, pozitif psikoloji, sağlık, etik, toplum yanlısı davranış, din ve

maneviyat gibi konuları da ele almasıyla insancıl psikolojiden farklıdır (Linley vd., 2006).

İnsancıl psikolojik yaklaşıma bir tepki olarak veya yeni bir bakış açısı arayışı amacıyla, 90'lı yılların sonlarında, Seligman, Csikszentmihalyi ve Diener gibi bazı bilim adamları pozitif psikoloji olarak adlandırılan akımın öncüleri olmuşlardır. Bu sayede psikoloji biliminin diğer görevleriyle ilgilenen çalışmalar 90'lı yıllarla birlikte giderek yaygınlaşmıştır. Bu çalışmalar arasında iyimserlik (Seligman, 1998), mutluluk (Seligman, 2002), akış (Csikszentmihalyi, 1991), karakter güçleri ve erdemler (Peterson ve Seligman, 2004), güçler (Hodges ve Clifton, 2004) ve pozitif psikolojinin uygulamaları (Linley, 2004) temel başlıklar olarak sayılabilir.

Ortaya çıkışı belli bir birikimin sonucu olsa da pozitif psikolojinin asıl başlangıcı, 1998 yılında Amerikan Psikoloji Derneği Başkanı Martin Seligman tarafından başlatılan, insanların olumlu yönlerine odaklanan bir harekettir. Pozitif psikoloji akımı birçok araştırma ve uygulama disiplini kapsamasına rağmen, öz-yeterlik, umut, iyimserlik ve dirençlilik gibi kavramlar pozitif psikolojide önemli çalışma alanlarıdır. Seligman (2002), pozitif psikolojinin yaşamı neyin yaşanmaya değer kıldığını ve bireylerin nasıl çevrelerinde hayatlarını yönetebilen ve bu çevreye daha organize bir şekilde yaklaşabilen insan haline gelebileceklerini sorguladığını bildirmektedir. Olumlu kelimesini vurgulamanın amacı, psikolojinin üç temel amacından biri olan bireysel güçleri ortaya çıkarmaktır.

2.1.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Önemi

Pozitif psikolojik sermaye önemi açısından baktığımızda kişinin veya işletmenin hedeflerine ulaşmak için engellerin üstesinden gelmeye karar verdiği zaman meydana gelir ve kesinleşir. Bu engeller ekonomi, yasal kısıtlama, finansman yetersizliği, endüstri veya piyasada ki bir yükselme, örgüt içindeki bireylerin işten ayrılması, yeni rakip işletmelerin çıkması, müşteri taleplerinin değişmesi ve benzeri birçok olay ve durumlar neticesinde farklı şekillerde meydana gelebilir. Bu durumlar işletmelerin stratejilerini değiştirmek üzere zorlayabilir, işletmenin hedeflerini

bütünüyle değiştirmek için baskılayabilir ve dahası işletmenin başarısızlığı ile sonuçlanabilir. Bu sebeple bütün bu olumsuz olaylarla daha iyi ve etkili bir mücadele için işletmelerde pozitif psikolojik sermayenin anlamının daha iyi anlaşılması ve sürdürülmesi çok mühim bir konudur (Envick, 2005).

Pozitif psikolojik sermayenin kişinin kendi sosyal ve beşerî sermayesini kullanma becerisini yükseltebilir. Taylor ve Brown (1994) pozitif psikolojik durumların sosyal etkileşimler üstünde ve olumsuz durumlarda daha iyi faaliyet becerisi ile alakalı olduğunu açıklamışlardır.

Bir işletmede tüm kişilerin umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik bakımından iyi seviyede olduğunda işletmenin kazanacağı yararlı sonuçlar hesaba katıldığında pozitif psikolojik sermayenin işletme başarısı için diğer sermaye kaynakları kadar mühim olduğunu anlamalarını sağlayacaktır (Envick, 2005).

Wang vd., (2012) pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik sendromu ile iş aile çatışması üzerine pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmadan elde edilen verilere göre, örgüt içinde pozitif psikolojik sermaye seviyesi yüksek olan kişilerin tükenmişlik sendromuna yakalanmadıklarını tespit etmişlerdir.

2.1.4. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri (Öz Yeterlik, Umut, İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Dışa Dönüklük, Güven)

Luthans vd., (2007) pozitif psikolojik sermayenin dört boyutlu bir yapıdan oluştuğuna dikkat çekin: öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık. Ancak araştırmalar, bu yapıya farklı boyutların eklendiğini göstermiştir ve bireysel performansı ve yeterliliği artırmak için diğer olumlu yapıları belirlemek için araştırma önerilmiştir. Bu çalışmada pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarına ek olarak Tösten ve Özgan (2017) tarafından geliştirilen öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık, dışa dönüklük ve güven alt boyutları incelenmiştir. Bu bağlamda pozitif psikolojinin alt boyutlarından kısaca bahsedilmiştir.

Öz-yeterlilik

Bireyin hayatındaki olayları başarılı bir şekilde yürütmek için gerekli olan motivasyonu, hayatında karşılaştığı sorunları çözebilmesi için güdülerini ve bilişsel kaynakları veya eylemleri harekete geçirme yeteneklerine olan inancı veya güveni şeklinde ifade etmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998). Özyeterlilik, bireyin yeteneklerine olan inancında yatmaktadır (Özkalp, 2009). Öz-yeterlik konusunda şüpheleri olan kişiler, engellerle karşılaştıklarında genellikle mücadele etmekten kaçınırlar. Dahası, öz yeterliği yüksek kişilerin daha net hedefler belirleyebildiği ve karmaşık görevleri yerine getirebilmede daha iyi yollar geliştirebildiği rapor edilmiştir (Caprara ve Cervone, 2003). Öz-yeterliliğin yüksek olduğu durumlarda, motivasyon olumlu ya da olumsuz yönde etkilenebileceği söylenmektedir. Verimlerini artırmak için zorlu görevleri seçerler ve hedeflere ulaşmak için çalışırken yüz yüze geldikleri zorluklara karşı kendilerini motive ederler (Hmieleski ve Carr, 2007).

İyimserlik

İyimserlik, hayatta güzel şeylerin olacağına ve hedefe ulaşmak için azimli davranılması gerektiğine dair genel beklenti olarak ifade edilir. Başka bir deyişle, İyimserlik, “*Mümkün olan en iyi sonucu tahmin edebilme eğilimi*” olarak tanımlanmıştır (Scheier ve Carver, 1987). Bireyin iş hayatında iyimser olması, örgütsel davranışın birçok değişkenini pozitif etkileyebilir. İyimser bireylerin iş hayatında daha fazla tatmin olduğu, daha fazla çalışmaya teşvik edildiği, daha fazla zorlukla uğraştığı gibi fiziksel ve duygusal olarak da daha fazla aktif oldukları rapor edilmiştir (Güler, 2009). Seligman ve Schulman (1986) iyimser bireylerin daha yüksek satış kapasitesine ve üretkenliğe sahip olduklarını göstermektedir. Dahası, karamsarlar çalışanların iyimser çalışanlara göre daha yüksek bir iş bırakma oranına sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Umut

Frank (2005), umudu “*mutluluk veren ve insanları harekete geçmeye motive eden nitelik*” olarak tanımlarken, Snyder vd., (1991) ise umudu, “bireyi başarıya

yönlendiren bir enerji olarak tanımlamaktadır. Umut üzerine yapılmış olan araştırmalar, umudun yalnızca zihinsel ve fiziksel sağlık için değil, aynı zamanda ortaya çıkan zorluklarla başa çıkmak için de etkili bir tedavi yöntemi olduğunu göstermektedir. Bu da iş dünyasındaki bireyler, umudun, çalışanları işe giriş anında motive eden ve en iyi performansa götüren bir faktör olarak göstermektedir (Luthans ve Jensen, 2005).

Umudu yüksek olan liderler, çalışanların iş tatminini, performansını ve motivasyonunu pozitif etkiler. Çünkü çalışanlar, genel olarak liderlerini rol model alırlar. Umut, pozitif sonuçların isteklerini destekler ve kişinin yaşamında hayallerinin gerçekleşmesi için iyimserlik hissi verir. Umut, insanları motive etmek için tetikleyen bir olgu olarak tanımlanabilir (Akman ve Korkut, 1993). Umut, bireylerin çalışma gereklerini yerine getirirken onları motive eden bir araçtır. Örneğin bazı incelemeler umudun hayat ve iş doyumu, performanslarında stresli olaylarla başa çıkabilme motivasyonu ile pozitif ilişkili olduğunu işaret etmektedir (Valle vd., 2004).

Umut ile iyimserliği karıştırmak mümkündür. Umut, amaçlara ulaşabilmek için bir yol olarak tanımlanır (Page ve Donohue, 2004). Hatta Snyder vd., (1991) umudu; inisiyatif alma (eylem) ve izlenecek yol olmak üzere iki farklı boyutlu motivasyonel bir durum olarak rapor etmiştir. İnsiyatif alma, hedeflere yön veren bir belirleme olarak tanımlanırken, izlenecek yol ise istenen hedeflere ulaşmak için bir strateji olarak tanımlanır.

Psikolojik Dayanıklılık

"Dayanıklılık" kavramı, kişilerin belirli riskler ve olumsuz koşullar altındaki olaylara karşı pozitif tutumu ve bir uyumu olarak adlandırılmaktadır ve pozitif psikolojik sermaye unsurlarının daha reaktif bir özelliğine sahiptir (Masten ve Reed, 2002). Dayanıklılık, bireyin tüm zorluklarla başa çıkma ve bunlara dayanma becerisini, esnekliğini, uyarlanabilir olduğunu, değişme tepkilerini ve sürekli psikolojik baskılara karşı tutumlarını içerir. Dayanıklılık, kişinin sürekli değişim ve belirsizlik karşısında çevresiyle boğuşması sonucunda sahip olduğu karmaşık ve

hassas bir süreçtir (Özkalp, 2009). Olumsuz olaylarla ilişkilendirildiğinde, bireylerin stresle baş etmelerine yardımcı olan bir işlev olarak düşünülebilir (Luthans, 2002).

Dayanıklılığın yönetilebilir ve geliştirilebilir üç bileşeni olduğunu ifade etmektedir. Bunlar, daha düşük esneklik seviyelerine götüren risk faktörleri, kişisel dayanıklılık düzeyini artıran varlık faktörleri, ve etki süreçleridir. Dirençli insanların başarılı olabildiklerini ve şanssızlıklar içinde bile bir şeyler öğrenebildiklerini de ayrıca vurgulamaktadır. Bu esnek insanların, yaşamlarındaki değişikliklere kolayca ayak uydurabileceklerini de eklemiştir (Masten, 2001). Diğer bir ifade ile kendine güvenen insanlar, iyimser düşünce ve dirençlerini kolayca adapte edebilir ve aktarabilirler (Luthans ve Youssef, 2004). Psikolojik dayanıklılık geliştirirken, etkisi altında kalınan riskleri ve bu risk faktörlerinin negatif etkilerini azaltmak veya ortadan kaldırmak için koruyucu faktörlerin bulunması gereklidir. Risk, psikolojik dayanıklılık geliştirmenin temel koşullarından biridir. Başka bir deyişle, sorunun ortaya çıkma, devam etme veya kötüleşme olasılığını artıran bir olayı, durumu veya deneyimi belirtir (Jenson ve Fraser, 2006).

Bir olay karşında ortaya çıkabilecek sürpriz durumların ve baş edilmesi zor şartların negatif etkilerini daha küçük boyuta indirgeyen veya ortadan kaldıran faktörler koruyucu faktörler olarak adlandırılır (Ramirez, 2007). Garmezy (1991), koruyucu faktörlerin aile ilişkileri ve desteği, kişisel özellikleri (zekâ, kişilik özellikleri), ve çevresel destek sistemlerini içerdiğini rapor etmiştir. Rutter (1990) ise risk faktörlerini, kişisel benlik saygısını ve kontrolü artıran, bireyleri yeniliğe ve olanaklara açık hale getiren ve olumsuz olaylar zincirlerinin etkisini azaltan koruyucu faktör olarak tanımlanabileceğini bildirmiştir. Psikolojik dayanıklılığın bireyin duygusal, bilişsel, sosyal ve kişilik özelliklerine yansıdığını ve sosyal ortamlarda psikolojik dayanıklılığı yüksek kişilerin, iletişim becerilerinin yüksek, bireylerle olumlu ilişkiler kurabilen ve arkadaş edinebilen kişiler olduğu söylenmiştir (Haynes, 2014). Duygusal dayanıklılığa sahip bireylerin ise öz yeterlik, iyimserlik, yüksek benlik saygısı ve zor durumlarda çare üretebilen umut sahibi kişiler olduğu rapor edilmiştir (Haynes, 2014; Rutter, 1987).

Bilişsel bağlamda, zihinsel olarak sağlıklı insanlar yüksek düzeyde yaratıcılığa ve mizaha, zekâyâ, problemlere karşı etkili baş etme mekanizmalarına ve

problem çözme becerilerine sahiptir (Werner, 1993). Tüm bu özellikler, zor durumlarda bireysel umut ve öz kontrol sağlar ve dayanıklılığı artırır (Rutter, 1987). Blyth ve Roelkepartin (1993), bireyin sosyal ortamında sağlanan desteğin, birey dayanıklılığı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu, diğer bir deyimle, bireyin sosyal çevresinde bulunan etkin kurumların faaliyetleri, bireysel dayanıklılığın artırılmasına yardımcı olabileceğini ifade etmişlerdir. Kültürel ve dini etkinlikler bireyleri liderlik, takım oluşturma, bilgi alışverişi gibi önemli sosyal becerilerin kazandırılması noktasında birbirine bağlamasını sağlayabilir, özgüvenlerini ve psikolojik dayanıklılıklarını artırmalarına olanak tanır. Yetişkinlerle olumlu ilişkiler, olumlu sosyal destek, okullarla olumlu ilişkiler, arkadaşlardan olumlu destek ve olumlu rol modeller gibi özellikleri çevresel faktörler olarak sıralanabilir (Gizir, 2007).

Dışa dönüklük (İletişime Hazır ve Açık Olma)

Enerjik, girişken ve sosyal olma aynı zamanda rahat ve doğal davranma gibi özelliklerin kapsanması dışadönüklük olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımın aksine mesafeli, ciddi duruş, yalnızlıktan memnun olma, dikkat çekmekten kaçınma gibi özellikleri taşıyan bireyler için ise dışadönük bireyler şeklinde tanımlanabilmektedir (İyem ve Erol, 2013). Dışadönük bireylerin grup içindeki öteki kişilerle iletişimleri daha rahattır (Korkmaz, 2006). Bu özelliklere ek olarak Eysenck (1985), bireylerin deneyimlediği yeni şeylerin ve heyecan aramalarının da dışadönüklüğün özellikleri arasında olduğuna değinmiştir. Johnson ve Ostendorf (1993), bireylerin pozitif duyguları ile dışadönüklük arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğunu ileri sürmüştür (Yanık Düşünceli, 2016).

Güven

Güvenin sözlük anlamı; korkmadan, şüphe duymadan, tereddüt etmeden (TDK, 2022) bağlılık ve inanç duygusunu anlatmaktır. Töremen'e (2002) göre güven, bireyin kendine değer verdiğinde ortaya çıkan ve giderek gruptaki diğer bireylere yayılan duygusal bir güç olarak kendini gösterir.

Börü (2001), güvenli insan özelliklerini; özgüven, fedakarlık, şefkat, dürüstlük, uzlaşmacı olma, açıklık, bilgili, tutarlı ve dedikodu yapmama şeklinde

ifade etmiştir. Birincisi, bireyin amaca yönelik yönleri ve çevresindeki bireylerin kişi odaklı yönleriyle ilgili olan beklenen değer yaklaşımıdır. Örneğin, sosyal çevrenin öğretmenlerin beklenen hedeflere ulaşabileceklerine inanması güven olgusunu göstermektedir. İkincisi ise bu yaklaşımın bir örneğini veren şeffaf ve net bir öğretmenin varlığı olarak algılanan şüphenin olmamasıdır (Tösten ve Özgan, 2017).

2.2. Empati Kavramı

Empatinin kökeni şefkat, ıstırap, hissetmek anlamına gelen yunanca “empathia” kelimesinden ortaya çıkmıştır (Plutchik, 1990). Dönemlere göre empati kavramı ele alındığında; 20. yy ın başından 1950’lerin son dönemlerine kadar empati, bilişsel olarak ele alınmıştır. 1950’lerde empati kavramı kişinin karşısındakini tanınması, kendisini başkasının yerine koyması, onun özelliklerini bilmesi anlamında kullanılmıştır. Dökmen (1988) literatürde empati ölçümü ile kişilerin özelliklerini algılama biçimleri üzerine yapılan araştırmalarda; 1960’larda duygusal yönü üzerinde durulduğunu, 1970’lerde ise bireyin kendi hislerinden ziyade karşısındakinin hislerine odaklanıldığını rapor etmiştir.

Einfühlung terimini 1897’de kullanan ilk Alman psikolog olan Tpeodor Lipps, bu terimi şu şekilde tanımlamıştır: Bir kişinin kendisini önündeki bir nesneye, örneğin bir sanat eserine yansıtmaması, kendini hissetmesi. kendini o nesnenin yerine koyar ve bu şekilde nesneyi kendi içinde özümseyerek anlar. Rips, 1897’den itibaren yazdığı yazılarda "einfühlung"un sadece nesnelerin algılanmasında değil, insanların algılanmasında da söz edilebileceğinden bahseder. 1909’da Tichener, eski Yunanca "empathia" kelimesini kullanarak "einfühlung" kelimesini İngilizceye "empati" olarak çevirdi. Bu haliyle empatinin psikoloji ve psikiyatri literatüründe yeri vardır (Loannidou ve Konstantikaki, 2008; Dökmen, 2006; Alver, 2004).

Empati kavramı ile ilgili literatürde birçok tanım bulunsa da Rogers’ın 70’li yıllarda yapmış olduğu tanım üzerinde uzlaşılan tanım olarak kabul görmektedir. Bu tanıma göre; empati, kişinin duygusal açıdan yaklaşarak karşında yer alan bireyin yerine koyarak onu değerlendirebildiği ve düşüncelerini tam olarak anlayabilme

onları hissetme ve içselleştirme sürecidir. Empati kavramını tamamlayabilmek için sadece kaşımızdaki kişinin duygu ve düşüncelerini anlamamız yeterli olmaz. Anladığımızı karşımızdaki kişiye iletebilmemiz durumunda empati kavramını gerçekleştirmiş oluruz (Dökmen, 1987).

Empati kavramı sosyal olarak karşısındaki bireyin duygularını üstlenme, estetikte mental olarak içselleştirmek ve psikanalizimde çerçevesini oluşturma çalışması olarak bilinmektedir (Katz, 1963). Empati; empatik yetenek ve empatik eğilim olarak iki şekilde değerlendirilebilir. Empatik yetenek, bireyin duygularını anlamak ve karşısındakine hissettirmektir. Empatik eğilim denildiğinde ise, bireyin karşısındaki kişinin yaşantısını ve hissettiği duygularını anlama durumudur (de Kemp vd., 2007). Empati yaparken karşımızdakinin duygu düşüncelerine tamamen kapılmamak gerekir. Çünkü empati, rol alma ve yapma sanatıdır (Erkuş, 1994).

2.2.1. Empatik Eğilim

Empatik eğilim, empatinin duygusal bileşeni ile ilişkilidir ve bireyin günlük yaşamda empatik davranışta bulunma eğilimlerini (potansiyelini) göstermektedir (Dökmen, 1988). Empatik eğilim, doğuştan gelen bir kişilik özelliğidir. Bir beceriye ya da bilişsel gelişime sahip olmaktan ziyade tutum gelişimi ve kişilik değişimi gerektirir. Daha uzun süreli bir eğitime ihtiyaç duymasının sebebi bu niteliklerin değiştirilmesinin zorluğundan ileri gelmektedir (Çelik ve Çağdaş, 2010). Kişinin empati yapabilme potansiyelini ifade eden ve fikir soran kişinin duygularını anlama ve duygusal yaşantılarından etkilenme becerisi olan empatik eğilim, yardım isteği şeklinde tanımlanabilir. Bireylerin empatik eğilimleri ne kadar yüksekse çevrelerine yansıttıkları yardım davranışının da o kadar fazla olduğu belirtilmektedir (Yiğitbaş vd., 2013). Empatik eğilime sahip olan bireyin aynı zamanda empatik beceri düzeyini de artırdığı düşünülmektedir. Empatik olmak, yararcılık, akıl yürütme, bellek, dikkat, algı, duyarlılık, farkında oluş, değer, inanç, tutum ve duyguların ayırımına varabilme gibi bilişsel süreçleri de gerekli kıldığından, aynı zamanda öğrenmeyi de kolaylaştırdığı ve bunun beraberinde ise empatik eğilimi yüksek olan bireylerde akademik başarının pozitif yönde arttığı belirtilmektedir (Öz, 1998).

Empatik eğilim, insanların empati yapabilme potansiyelini gösterir ve empati yapılan kişinin duygusal durumunu anlama ve onu hissetme becerisi, yardımcı olma isteği olarak tanımlanır. Kişi karşısındakine ne kadar empati duyabilirse karşısındaki kişiyi o kadar anlar ve içinde bulunduğu kötü durumdan çıkmasına hususunda o kadar müdahale edebilir (Akıncı ve Akgün 2011). Empatik eğilimi ve iletişimi yüksek olan bireylerin etrafındaki kişilerle güçlü empati kurması beklenmektedir (Yiğitbaş vd., 2013). Empatik eğilime sahip olmak dikkat, bellek, farkındalık ve yaratıcılık gibi bilişsel süreçlerinde gerektiğinden bu özellikleri taşıyan bireylerin öğrenmeleri kolaylaşmakta ve akademik başarı düzeyleri de artmaktadır (Öz, 1998).

Empatik eğilim, pozitif davranış değişimini de sağladığı için bireylerin saldırgan davranışlarını azalttığı bilinmektedir (Topcu vd., 2010; Önder ve Gülay, 2007). Empatik becerilerle ilgili literatürde farklı görüşler bulunmaktadır. Kimi çalışmalarda empati beceriler ve empatik eğilimlerin eğitim aracılığıyla kazandırılacağını ifade edilirken, bazı çalışmalarda ise empatik becerilerin doğuştan gelen bir beceri olduğunu ifade etmektedir (Kahraman ve Akgün, 2008). Empatik eğilimin, bireylerin aileleri tarafından yeteri kadar desteklenmediği durumlarda daha düşük seviyede olduğu ve bu bireylerin daha saldırgan bir davranış sergiledikleri görülmektedir (de Kemp vd., 2007).

2.2.2. Empatinin Bileşenleri (Bilişsel, Duygusal, Algısal ve Bildirişimsel Empati)

Çok boyutlu bir kavram olarak empatinin bileşenleri, empati kavramının farklı yönlerini vurgulamaktadır. Empati kavramının temel bileşenleri biliş, duygulanım, algı ve iletişim olarak sıralanmaktadır (Ratka, 2018).

Bilişsel Empati Bileşeni

Bilişsel empati, karşıdaki bireyin duygularını yaşamak değil, o duyguların zihinsel olarak anlaşılmasını konu edinir (Alver, 2003). Bu boyutta insanların duygularını anlama ve onların bakış açılarıyla hareket etmekten ziyade karşısındaki

bireylerin duygularını bilişsel olarak anlamayı sağlar (Feshbach ve Feshbach, 1982). Daha basit bir anlatımla bireyin karşısındaki kişinin duygusal durumunu doğru olarak anlama ve değerlendirme, farklı bir ifadeyle de kişinin yaşadığı olayları onun bakış açısıyla ele alabilme anlamını taşıyan bilişsel empati özellikle de bireylerin sosyal işlevselliğinde etkinlik göstermektedir (Smith, 2006). Bilişsel empatiye odaklanan görüşler, empati için duygular önemli görünse de, empatinin ana bileşeninin düşünme (hissetme) olduğunu vurgulamaktadırlar (Morgan, 1993). Bireylerin duygularının zihinsel olarak algılanması ve anlamlandırma hususunda yeterli düzeyde olduğu ancak karşısındaki kişilerin duygularını yaşama ve hissetme durumunun olmadığı bir empati bileşeni olarak da tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2003).

Duygusal Empati

Duygusal empati, karşıdaki bireyin yaşadığı duyguyu hissetme ve karşıdaki bireyin duygu durumuna en uygun tepkiyi verebilmektir (de Kemp, vd., 2007). Empatinin duygusal boyutu göz ardı edilirse, bu durumda sadece karşıdaki bireyin yaşantısı tanımlanmış olur (Güldağ, 2007). Duygusal zeka konusunda gelişmiş kişiler, empati kurarken de oldukça başarılıdırlar (Todd, 2001). Duygusal empati, kişinin duygularını hissetme konusunda bilişsel ve zihinsel süreçlerin yerine; kişilerin mimikleri, ses tonu gibi davranışlarından yararlanmaktadır. Bilişsel empatiden ayrı olarak yeni doğan bebeklerde dahi duygusal empati duyarlılığına sahip oldukları bilinir (Smith, 2006).

Algısal Empati

Algısal empati bileşeni, karşımızdaki bireyin jest ve mimiklerine, konuşma şekillerine, ses tonuna, konuşma içeriğine ve konuşmanın zamanlamasına dikkat edilmesi gerektiğini açıklar (Dökmen, 2014). Algısal empati de karşıdaki bireyin konuşma esnasında yapmış olduğu tüm davranış ve imalara dikkat edilmeli çünkü iletişimi o imalar üzerinden rahatça algılayabilirler (Akçalı, 1991).

Bildirişimsel Empati

Bildirişim bileşeni, empatinin hem duygusal hem de bilişsel süreçlerini karşısındaki kişilere aktarabilmesi olarak tanımlanır (Alçay, 2009). Empati kuran kişi, etkileşim halinde olduğu kişinin duygu ve hislerini anlama, anlamlandırma ve elde ettiği sonuçları direkt olarak karşısındaki bireye aktarabilme becerisine sahip olmalıdır (Oner, 2001). Günlük hayatta karşımızdakinin duygu ve düşüncelerini tam anlamıyla anlasak bile, anladıklarımızı o kişiye anlatmazsak, empati kurma süreci tamamlanmamış olur (Özodaşık, 2009).

2.2.3. Empatinin Sınıflandırılması (Empatinin Basamakları)

Dökmen (1988) yapmış olduğu çalışmaların bir sonucu olmak üzere empatiyi aşamalı bir şekilde sınıflamayı başarmıştır. Bu ayrı ayrı sınıflama ise 3 temel kısımdan oluşmaktadır. Bu kısımlar ise onlar, ben ve sen basamaklarıdır. Oluşan tüm bu kısımların her biri ‘duygu’ ve ‘düşüce’ olarak iki alt basamağa ayrılmaktadır.

Onlar Basamağı

Onlar basamağında tepki veren bireyin kendisine anlattığı problem hakkında düşünmediği; problem sahibi bireyin duygu ve düşünceleri üzerinde dikkati olmadığı hatta bu probleme dair kendi duygu ve düşüncelerinden dahi söz etmediği anlaşılr. Problemi dinleyen bireyin yapmış olduğu dönütün ortamda bulunmayan üçüncü şahıslar namına yani topluluk namına olduğu söylenir. Problemi dinleyen kişi cevabını atasözleriyle, genelleme yaparak verir. Örneğin, “Parasını israf ettiğinden yakınan bir kişiye ayağını yorganına göre uzat denilmesi”. Burada sarf edilen atasözü iki tarafın duygu ve düşüncelerine değil toplumun bahsi geçen konu üzerinde genel kanısı yer almaktadır (Dökmen, 2004).

Ben Basamağı

Ben basamağında kendisine problem anlatılan kişi ben-merkezcidir. Problemini anlatan bireyin duygu ve düşüncelerine yoğunlaşmak yerine, problem sahibini eleştirir, kişiye akıl verir; bazı zamanlarda da bireyin problemleriyle ilgilenmeyi bırakıp kendisini anlatmaya başlar. Örneğin, Ben Basamağına uygun empatik reaksiyon veren bir kişi, dinlediği problem karşısında ‘üzüldüm, aynı sorun bende de var’ şeklinde cevaplaması ve bundan dolayı problem sahibinin sorununa odaklanmayı bırakıp kendi problemlerini anlatmaya başlar. Problemi dinlemeye başladığımızda daha önce deneyimlediğimiz benzer problemler aklımıza gelir ve o problemler karşısında geçmişte yaşadığımız duyguları anımsarız. Bu deneyim ile kimi zaman problemi anlatan kişiye doğru reaksiyon verebilir. Ben basamağındaki reaksiyonlar onlar basamağındaki reaksiyonlara göre daha etkili olabilir (Dökmen, 2005).

Sen Basamağı

Sen basamağı, onlar basamağı ve ben basamağının aksine, empatik tepki veren birey, kendisine problemini ileten bireyin rolüne girerek olaylara o kişinin penceresinden bakmaya başlar. Buradan yola çıkarak empatik tepki veren kişi ne toplumun ne de kendisinin fikrini dile getirmediğini söyleyebiliriz. Direkt olarak karşısındaki bireyin ne düşündüğüne odaklanarak ne hissettiğini anlamaya çalışır (Dökmen, 1998).

Dökmen (1988) bahsi geçen üç ana empati basamağını kapsayacak biçimde on tane alt empati basamağı oluşturmuştur. Bu alt basamaklar ise:

1. Senin problemlerin karşısında diğer bireyler ne düşünür, ne hisseder: Empati kurmaya çalışan birey bazı genellemeler yapar, toplumun görüşlerine değinen atasözü, deyimler gibi sözler kullanır; dinlediği sorun ile ilgili toplumun neler hissedebileceğini anlatır, toplumun değerlerine yönelik olarak problemi olan kişiyi eleştirir (Onlar basamağı).

2. Eleştiri: Karşısındakini dinleyen kişi, sorunundan bahseden kişiye kendi görüşleri açısından eleştiride bulunur (Ben basamağı-düşünce düzeyi).

3. Akıl verme: Tepki veren kişi karşısındaki kişiye ne yapması gerektiği konusunda akıl verir (Ben basamağı-düşünce düzeyi).

4. Teşhis: Söz konusu olan duruma teşhis koyar ‘Bu durumu kendine çok dert ediyorsun.’ gibi (Ben basamağı-düşünce düzeyi).

5. Bende de var: Aynı durum bende de var diyerek anlatmaya başlar (Ben basamağı düşünce düzeyi).

6. Benim duygularım: Sözel ya da davranışsal olarak dinlediği probleme yönelik duygularını ifade eder ‘ z ld m, sevindim.’ vb. (Ben basamağı-duygular düzeyi).

7. Destekleme: Sorununu anlatan kişinin sözlerini tekrar etmeden, onu anladığını, onunla aynı düşüncede olduğunu, ona katıldığını ve onu desteklediğini söyler (Sen basamağı düşünce düzeyi).

8. Soruna eğilme: Burada kişi sorununu dinlediği kişinin sorununu irdeler, eğilim gösterir ve buna yönelik de sorular sorar (Sen basamağı-düşünce düzeyi).

9. Tekrarlama: Dinlediği konuyu tam anlamıyla ya da kısmen kaynağına yansıtımış olur, yeniler (Sen basamağı-duygular düzeyi).

10. Derin duyguları anlama: Birey kendisini empati kurduğu insanın yerine koyarak, belli bir mevzuya ait olacak şekilde karşıdaki kişinin ifade ettiği ve etmediği bütün duygularını doğru biçimde hisseder. Karşısındaki kişiye ileteceği bu durumu çoğu zaman kendi kelimelerini kullanıp çok az miktarda ise onun kelimelerini kullanarak gerçekleştirir (Sen basamağı-duygular düzeyi).

2.3. Pozitif Örgütsel Davranış

Örgütsel davranış alanındaki olumsuz yönler ve zayıf yönler odaklanmayı değiştirmek ve daha olumlu ve güçlü özelliklere sahip olmak için olumlu örgütsel davranışa ihtiyaç duyulmakta ve ortaya konmaktadır (Yıldız, 2017). Pozitif Örgütsel Davranış, küreselleşen koşullarda insan kaynaklarının olumlu yönleri, olumlu yönlerinin nasıl pekiştirileceği, olumlu düşünme becerisine sahip kişiler, ölçme, geliştirme ve en önemlisi çalışma yaşamının psikolojik sınırlarını kullanma gibi alanlarda isimlendirilmektedir (Luthans, 2002).

Luthans (2002) pozitif örgütsel davranış, pozitif yönelimli insan kaynaklarını mikro düzeyde kullanmak, çalışmak ve performansı artırmak için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönetilebilen psikolojik beceriler olarak tanımlamıştır. Olumlu örgütsel davranış, verimlilik, örgütsel etkinlik, gelir ve başarı kazanımları sağlayarak örgütsel değişim ve gelişimi amaçlar (Gygax ve Fitzgerald, 2011; akt: Kanten ve Yeşiltaş, 2013).

Pozitif örgütsel davranış, örgütsel davranış alanında benzersiz olmasının yanı sıra, insan kaynakları eğitim ve gelişimine uyum sağlama, liderlik becerilerine sahip olma, örgütte gerekli önleyici tedbirleri alma ve örgütün performansını iyileştirmeye yardımcı olma özelliklerine de sahip olmalıdır (Aksin, 2020).

2.3.1. Pozitif Örgütsel Davranış Tanımı ve Kuramı

Lucens, pozitif psikoloji akımının pozitif örgütsel davranış etkilediğini belirterek, pozitif örgütsel davranış, günümüzün iş hayatındaki performansını iyileştirmek için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönetilebilen insan kaynağı güçleri ve psikolojik yeteneklere odaklanan bir çalışma ve uygulama olarak tanımlamaktadır (Seçgin, 2016).

2000'li yılların başında pozitif psikoloji araştırmalarına göre pozitif örgütsel davranış ortaya çıkmıştır. Olumlu örgütsel davranış, daha olumlu ve güçlü özelliklere

sahip olunmasını sağlamak için değil, örgütsel davranış alanındaki olumsuz yönlerin ve zayıflıkların odağını değiştirmek için ortaya çıkmaktadır (Yıldız, 2017).

Günümüzde şirketlerin en çok ihtiyaç duyduğu gereksinimler arasında bireylerin çalıştıkları örgüte nasıl davranmaları gerektiği, tutum ve davranışlarının standartları, bilgilerini örgütün yararına nasıl ve ne ölçüde kullanabilecekleri, sorumluluk düzeyleridir. Bu tür davranışlar çalışanların beklediği ve olması gerektiğine inandıkları olgulardır (Bingöl, 2013).

Çalışan bireylerin güç ve zihinsel yeteneklerinin geliştirilebileceğini ve dolayısıyla bu durumun performansı artırmada önemli rol oynadığını vurgulamaktadır. Bu şekilde, araştırmanın zayıflıklarına odaklanmak yerine güçlü yanlarını ortaya çıkarmayı ve bu güçlü yanların altında yatan psikolojik faktörleri ölçerek, geliştirerek ve yöneterek, örgütsel performansı iyileştirilebilir (Luthans, 2002). Pozitif örgütsel davranış, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi araştırma ve uygulamalarını dönüştürebilen bir paradigma değişimini temsil eder (Luthans vd., 2006c).

2.3.2. Pozitif Örgütsel Davranış ve Kriterleri

Pozitif Örgütsel Davranış, kurumların performans gelişimi ile ilişkilendirilebilen, etkin bir şekilde ölçülebilen ve yönetilen olumlu özelliklerin araştırılıp uygulanması sürecine verilen addır (Kutani ve Oruç, 2014).

pozitif örgütsel davranış, proaktivite kavramı ile birleşik bir kavram olmasına rağmen, pozitif örgütsel davranış kavramının pozitif örgütsel davranışı tanımlarken tek başına yeterli olmadığı bilinmektedir. Olumlu örgütsel davranış kavramının açıklanması sürecinde olumluluk kavramından çok zihinsel kaynak yetkinliği de değerlendirilmelidir (Gül, 2015). Olumlu örgütsel davranışla ilgili temel kriterleri beş başlık altında toplayabiliriz (Luthans vd., 2007).

2.3.2.1. Pozitif Örgütsel Davranışın Olumluluk Kriteri

Zarar modeli, klinik psikoloji incelemelerinde yer alır ve kullanılır ancak kişilerin sahip oldukları iyiliği anlamada ve takdir edebilme davranışının önemini anlayabilmede eksik kalan bir yöntemdir. Geçmiş zamanlardan bugüne kadar negatif olaylara eğilimli örgütsel davranış teorileri ve incelemeleri, örgüt içindeki pasif olan liderlere, ahlaki olarak kabul görmeye çalışanlara, gerginlik, anlaşmazlık, fonksiyona sahip olmayan tutumlara, zarar teşkil eden örgütsel yapılara ve işletme stratejileri üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu gibi negatif fonksiyon ile ilerleyen bir yaklaşım gelişimden, üretimden, uyum sağlama ve stratejik değişimlerden hayli uzak olduğu söylenmektedir (Donaldson ve Ko, 2010).

Yaşadığımız çevre şartları ve örgütsel davranış şartlarında geçerli olan soru ‘Olumluluğu anlamlandırabilmek adına negatif yaklaşımın sonuçlarından anlam çıkarabilir miyiz?’ olmaktadır. Bu sorunun cevabına erişmek maalesef ki sorulduğu kadar basit değildir. Çünkü kişilerin yaşantıları, tutumları ve davranışları aynı sebeplerden oluşsa bile aynı sonuçları ortaya çıkarmayabilmektedir. Negatif ve pozitif davranışlar birbirinden net bir şekilde ayırt edilmeyebilir. Frederick Herzberg (1959) bu durumu açıklarken, iş bağlamında ortaya çıkan tatminsizlik duygusunu ele almıştır, tatminsizlik duygusunun azaltılması işe olan tatminin arttırmadığını belirtmiştir. Buradan yola çıkarak pozitif ve negatif şeklinde belirtilen yapıların kendi içinde işlev, görev ve anlam bütünlüğüne sahip olduğunu söyleyebiliriz. Aynı zamanda aktif örgütsel davranışta asıl amaç kullanılmayan gücü ortaya çıkararak bu güce dikkat çekmektir. Pozitiflik kavramı, mevcut ve gelecekteki işin psikolojik taleplerini karşılamak için özellikle önemlidir.

Olumlu duyguların ve erdemlerin güçlendirilmesi ve geliştirilmesi, olumlu örgütsel davranış yaklaşımında önemli bir yere sahiptir. Kişisel zayıflık ve eksikliklere odaklanan psikoloji bilimi yerini günümüz koşullarında bireyin olumlu duygularının nasıl geliştirilebileceğine odaklanan olumlu yönelimli psikolojik yaklaşımlara bırakmıştır. Bu pozitif kriter, pozitif örgütsel davranışın tanımında önemli bir yere sahiptir (Seçgin, 2016).

2.3.2.2. Pozitif Örgütsel Davranışın Teorik ve Araştırma Temelli Olması Kriteri

Olumsuz yaklaşımlarla ilgili araştırma ve uygulama sonuçları yetersiz görüldüğü için olumlu davranış ve bu konudaki yansımaların araştırılmasına olanak sağlamaktadır (Gül, 2015). Olumluluk (iyimserlik) araştırmalarına, bireyler üzerinde bıraktığı his ve sezgisel çekiciliğinin olması sebebiyle ağırlık verilmiştir (Youssef ve Luthans, 2007). Pozitif örgütsel davranış geliştirmenin yanı sıra ihtiyaç ve talepler sonucunda pozitif psikoloji, liderlik, insan kaynakları, performans vb. konular ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle araştırma ve teorik kısmı, pozitif örgütsel psikolojinin uygulanması ve yaygınlaştırılmasında çok önemli bir konuma sahiptir (Donaldson ve Ko, 2010).

2.3.2.3. Pozitif Örgütsel Davranışın Ölçülebilir Olması Kriteri

Bir araştırmanın ya da bilimsel çalışmanın geçerli kabul görmesi için öncelikle ölçülebilen özelliği olması gerekmektedir. Pozitif psikolojinin gösterdiği olanaklar sayesinde, pozitif örgütsel davranış yaklaşımı literatürde kendine yer edinmiş, güvenilirliğini ve geçerliliğini ölçmek için çok sağlam bir temel oluşturmuştur. İşletmede yaptıkları organizasyonel çalışmaların güvenilirliği ve ölçülebilirliği göz önüne alındığında, verilerin bilimsel bir temele dayalı olarak elde edilmesi etkin bir şekilde kullanılmasını olanak tanıyacaktır. Bu nedendir ki bir yapının oluşması için öncelikle sağlam temellere dayanması gerekir (Donaldson ve Ko, 2010; Goldsmith ve vd., 1998).

2.3.2.4. Pozitif Örgütsel Davranışın Duruma Özgü Olması Kriteri

Bir dizi kişilik özelliğinin performansa ve iş sonuçlarına yönelik tutumlarla ilişkili olduğu bulunmuştur. Örneğin, “Beş Büyük Kişilik Özelliği, Temel Kendini Değerlendirme, Gallup Yetenekleri ve Güçlü Yönleri, Bilişsel Zihinsel Yetenekler”

kategorisine girmektedir (Seçgin, 2016). İşletmeler için emek yoğun, sürekli gelişim ve yaratıcılığı desteklemenin maliyeti oldukça yüksek olabilir. Bu amaçla, şirketin belirlediği kriterleri dahilinde etkin personel seçiminde rolleri, gerekli niteliklere sahip personeli verimli bir şekilde elde etmek ve uygun pozisyonlara yerleştirmektir (Donaldson ve Ko, 2010).

Bireyin çeşitli fonksiyonları ve yapması gerekenler sıralanmıştır ancak bu aksiyonlar ve sorumluluklar tek başına yeterli değildir. Pozitif örgütsel davranış yöntemleri alanındaki araştırmalara ve sunumlara göre, insanların esnek öğrenme yeteneklerine sahip oldukları ve farklı odaklara sahip oldukları fark edilmiştir (Robbins ve Judge, 2011). Pozitif örgütsel davranış, çalışma ortamının değişebileceğine, yeni faydalar elde edilebileceğine ve insanların eğitilebileceğine odaklanmaktadır (Donaldson ve Ko, 2010).

2.3.2.5. Pozitif Örgütsel Davranışın Performans Etkisi Kriteri

Pozitif örgütsel davranış, çalışanların örgütsel davranışlarında ve insan kaynakları yönetiminde önemli bir rol oynamaktadır. Buna bağlı olarak, firmaların olumlu örgütsel davranış yetenekleri, çalışanların algılarına rehberlik ederek daha verimli ve etkin bir şekilde işe alınmalarını sağlayabilir. Pozitif Örgütsel Davranış'ın bu süreçteki en büyük destekçisi veya en önemli aracı İnsan Kaynakları'dır; Pozitif Örgütsel Davranış, İnsan Kaynakları konusunda çalışanları yönlendirerek getirilerini kontrol edebilen ve tüm bu süreçlerin sonunda verimliliği artırıcı uygulamalara da İmkanlar sağlamaktadır. (Güler, 2008). Pozitif örgütsel davranış, geçmişte pek çok şirketin daha az dikkat ettiği psikolojik faktörleri beraberinde getirdiği için önemli bir devrim niteliğinde adımı beraberinde getiriyor.

Bu devrim niteliğindeki adımda, çalışanların zayıf noktalarına yönelik takviyeler bulunmakta, sadece eğitimlerle çalışanların bilgi düzeylerinin yükseltilmesi değil, burada sözü edilen, işletmelerin çalışanların psikolojik sıkıntıları ve aşılması gereken sorunlarına yönelik sağladığı destektir. Bu destek, çalışanların daha odaklı çalışmalarını sağlar (Akçay, 2012). Örgütlerde ücret artışı

ya da terfi gibi faktörlerin önemini yitirmesiyle ortaya çıkan psikolojik destek olgusu, çalışan performansının iyileştirilmesinde en önemli etkenlerden biri olan olumlu örgütsel davranışın temelini oluşturmaktadır (Gül, 2015).

2.3.3. Pozitif Örgütsel Davranışın Boyutları (Umut, İyimserlik, Dayanıklılık ve Öz-Yeterlilik)

Umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik kavramları olmak üzere pozitif örgütsel davranışa ait dört boyut tespit edilmiştir. Bu dört boyutun bir araya gelmesi psikolojik sermaye olarak ifade edilmektedir (Avey vd., 2008).

Umut

Umut, belirtilen bir amaca ulaşmada karşılaşılan engellerin aşılabileceğine olan inancı içeren bir motivasyon halidir. (Çetin ve Basım, 2012). Kutanis ve Yıldız, (2014) Snyder'in umut kavramını, “amaçlara ulaşma noktasında belirleyici olmak (eylemlilik)” ve “pek çok yolun olabileceğini düşünmek” olarak iki bileşenli bir yapı olduğunu rapor etmişlerdir. Eylemlilik, bireyin bir amaç doğrultusunda belli bir yolda hareket etmeye başlaması ve devam etmesidir. Eylemlilik düşünceleri, bireyleri motive etmektedir. Yollara yönelik düşünceler ise, bireyin amacına ulaşabilme yollarını belirlemeye yönelik algılanan yeterliliği olarak rapor etmiştir (). Testin sonuçları, umutluların daha özgüvenli, motive ve karşılaştıkları engelleri aşmada daha başarılı olduklarını, amaçlarına ulaşmak için birden fazla yol düşünebildiklerini ve dolayısıyla sorumluluk üstlendiklerinde daha yüksek performans gösterdiklerini göstermektedir (Çetin ve Basım, 2012).

Snyder, amaç yönelimli etkinlikleri iki boyutlu bir yapı olarak belirtmiştir (Snyder vd., 1991);

1. Amaç yönelimli motivasyon: Bireyin bir eylemi başlatma ve sürdürme kapasitesine olan inancını ifade eder.

2. Yöntem geliştirebilme kapasitesi: Bireyin hedefe ulaşmak için yöntemler geliştirebileceğine olan inancını ifade eder.

Etkileşim yoluyla ortaya çıkan iki boyuta umut denir (Snyder vd., 1991). Bu açıdan bakıldığında umut, yalnızca bireyin bir amacın ulaşılabilir olduğuna olan inancı değildir; aynı zamanda bu hedefe ulaşmanın yollarını formüle edebileceğine ve zorlukların üstesinden gelmek için başka yollar bulabileceğine olan inancının bir işaretidir (Luthans, 2002).

İyimserlik

İyimserlik kavramı, psikologlar tarafından uzun süredir çalışılan ve toplumda iyi bilinen ancak Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımı'nda tartışılan yeni bir kavramdır (Özkalp, 2009). Carver ve Scheier (2002) iyimserliği en iyisini umma eğilimi olarak tanımlamaktadır (Erdoğan, 2018). Olumlu örgütsel davranışın değişkenlerinden biri olan iyimserliğin kuramsal bir inşası, pozitif psikolojinin kurucusu olarak kabul edilen Martin Seligman tarafından önerilmiştir (Avey vd., 2008).

Seligman (2011), iyimserliği, hedefe ulaşma gibi olumlu olayları iyimserliğe atfetmeye yönelik kalıcı, içsel ve yaygın bir eğilim olarak tanımlar. İyimserliğin sadece performans ve başarıya değil, fiziksel ve zihinsel yönlerde de olumlu katkı sağladığı çok sayıda araştırmayla kanıtlanmıştır (Erdoğan, 2018). Motivasyon; katılım ve kariyer başarısı üzerinde iyimserliğin örgüt davranışlarını etkilediği ve olumlu etkileri bulunduğu kanıtlanmıştır. Bunun tam tersi bir davranış olan kötümserliğin olumsuz etkilerinin olduğu tespit edilmiştir (Okur, 2019).

Öz-yeterlilik

Öz-yeterlilik kavramıyla ilgili bilimsel bir çalışma yürüten ilk kişi olan Bandura, geliştirdiği sosyal bilişsel teori içerisinde öz-yeterliği ele almış ve ardından bağımsız olarak bu kavramı ele alan birçok çalışma yürütmüştür. Öz yeterlilik kavramının alanını tanımlamıştır (Bandura, 1977). Buna göre bireyin öz-yeterlilik algısı,

- Kendisi tarafından belirlenen doğru davranışın niteliği,
- Harekete geçmek için ne kadar çaba sarf edileceği,
- Engellerle veya diğer durumlarla karşılaştığında davranışı ne kadar sürdüreceği,
- Başarısızlığa verdikleri tepkileri etkiler.

Öz-yeterliliğin literatürde kabul edilen tanımı yine Bandura (1994) tarafından yapılmıştır: Öz yeterlik, kişinin olası bir durumu yönetmek için ne yapılması gerektiğini belirleme ve bu süreci yürütme yeteneğine olan inancıdır (Bandura, 1994). Öz-yeterliği, özgüven kavramıyla ilişkilendirerek açıklamış, zorluklar karşısında vazgeçmeyerek bireylerin daha fazla çaba sarf etmeleri için motive olmalarını ve problemler karşısında kararlı kalmalarını sağladığını belirtmektedir (Luthans, 2002). Psikolojik örgütsel davranışın bileşenleri arasında öz yeterlilik, pozitif örgütsel davranışın özelliklerine en iyi uyan kavramdır, bilimsel temeli daha sağlam ve açıktır. Performans üzerindeki etkisi kanıtlanmıştır (Luthans vd., 2006c).

Dayanıklılık

Pozitif örgütsel davranışın bir boyutu olan dayanıklılık, bireyin olumlu ve olumsuz koşullar karşısında motivasyonu veya bu koşulları karşılayabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002). Bireyin esnekliğini, uyum sağlama yeteneğini, değişime tepkilerini ve karşılaştığı tüm zorlukların sürekli psikolojik baskısına karşı tutumunu içermektedir (Masten, 2001). Çalışanlar, çalışma ortamlarında büyük bir değişiklik yaşadıklarında, dayanıklılık özelliklerinin performans ile ilgili olduğu; çalışanların, şirketleri küçüldüğünde sağlıkları bozulmadan mutlu ve verimli bir şekilde çalışmaya devam ettikleri; ayrıca dayanıklılık, iş doyumu, işe bağlılık ve mutluluk gibi faktörleri olumlu yönde etkilemektedir (Luthans vd., 2007).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve veri analiz yönteminden bahsedilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde merkez teşkilatlarında çalışan personelin gönüllü katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma etik kurul onayı 01.11.2022 tarihinde 2022/5 karar no ile alınmıştır ve araştırma da ilişkisel tarama modeli esas alınmıştır.

İlişkisel tarama modeli, insanların bilgileri işlerken ve hatırlarken nasıl organize ettiklerini açıklamak için kullanılan bir bilişsel psikoloji modelidir. Bu model, bilginin bellekte nasıl depolandığı, erişildiği ve kullanıldığı konusunda bir çerçeve sunar. İlişkisel tarama modeline göre, insanlar bilgileri bir ağ veya ilişkiler sistemi olarak depolarlar. Bu modelde bilgi, bağlantılar ve ilişkiler yoluyla organize edilir. İlişkisel tarama modelleri, veri içerisindeki ilişkileri analiz etmek ve bu ilişkileri kullanarak çeşitli görevleri gerçekleştirmek için kullanılır (Karasar, 2005).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2022 yılı mesleğini aktif olarak icra eden Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez teşkilatında görev yapmakta olan 288 katılımcı oluşturmaktadır. Çalışma grubunda kolay ulaşılabilirlik ilkesi göz önünde bulundurulmuş ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evreni

Gençlik ve Spor Bakanlığının Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü tarafından 2732 kişi olarak rapor edilmiştir. Özen ve Gül (2007) betimsel araştırmalar için evrenin %10'unu oluşturan bir örneklemin, oluşturulabilecek en az oran olduğunu bildirmişlerdir. Bu bağlamda ulaşılması zor bir örneklem olarak kabul edilen Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez teşkilatında çalışan 288 kişiye ulaşılmıştır. Araştırma için elde edilen örneklem evrenin %10'undan büyüktür ve bu durum sonuçların genellenebilir olduğunu göstermektedir. Katılımcılara ait demografik bilgiler tablo 4.1 de sunulmuştur.

Tablo 4. 1. Katılımcılara ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Değişkenler		%	N
Cinsiyet	Erkek	35.10	101
	Kadın	64.90	187
Medeni Durum	Evli	68.80	198
	Bekar	31.30	90
Eğitim Durumu	Lise	14.90	43
	Üniversite	68.10	196
	Yüksek Lisans	14.60	42
	Doktora	2.40	7
Çalışma Statüsü	Uzman	24.70	71
	Memur	21.50	62
	Sözleşmeli	39.90	115
	Yönetici	13.90	40
Hizmet Yılı	1-5 yıl	41	118
	6-10 yıl	25.70	74
	11-15 yıl	17.40	50
	16 -20 yıl	5.60	16
	21 yıl ve üzeri	10.40	30
Gelir Düzeyi Algısı	Düşük	37.50	108
	Orta	60.10	173
	Yüksek	2.40	7

Tablo 4.1.'de katılımcıların tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların %35.10'u erkek, %64.90'ı kadın katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların %68.80'inin evli, %31.30'unun bekar olduğu, %14.90'ının lise, %68.10'unun üniversite, %14.60'ının yüksek lisans ve %2.40'ının doktora mezunu olduğu tespit edilmiştir. Yine katılımcıların %24.70'inin uzman, %21.50'sinin memur, %39.90'ının sözleşmeli ve %13.90'ının yönetici pozisyonunda çalıştığı ve %41'inin 1-5 yıl, %25.70'inin 6-10 yıl, %17.40'ının 11-15 yıl, %5.60'ının 16-20 yıl ve %10.40'ının 21 yıl ve üzerinde hizmet yılına sahip oldukları tespit edilmiştir. Son olarak katılımcıların %37.50'sinin düşük, %60.10'unun orta ve %2.40'ının yüksek düzeyde gelir düzeyi algısına sahip oldukları tespit edilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Form araştırmacı tarafından geliştirilmiş olup, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma statüsü, kurumdaki çalışma süresi ve algılanan gelir düzeyi sorularından oluşmaktadır.

Empatik Eğilim Düzeyi Belirleme Ölçeği

Personellerin empatik eğilim düzeylerini ölçmek için Lawrence, Shaw, Baker, Baron-Cohen ve David (2004) tarafından geliştirilen, Türk diline adaptasyonu Kaya ve Çolakoğlu (2015) tarafından uyarlanan empatik eğilim düzeyi belirleme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 13 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar; sosyal beceriler, duygusal tepki ve bilişsel empati olarak belirlenmiştir. Ölçeğin tamamı ve ilgili faktörler için güvenirlik düzeyleri Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucuna göre ölçeğin tamamı için 0,86 tespit edilirken, sosyal beceriler alt boyutu için 0,61; duygusal tepki alt boyutu için 0,75 ve bilişsel boyutu için 0,74 tespit edilmiştir. Beşli likert tipinde derecelendiren ölçekteki ifadelerin seçenekleri, kesinlikle katılmıyorum-kesinlikle katılıyorum aralığında değişmektedir. Ölçekten alınan toplam puanın artması empatik eğilim düzeyinin de arttığını göstermektedir.

Pozitif Örgütsel Davranış Ölçeği

Personelin pozitif örgütsel davranış düzeylerini ölçmek için Luthans vd., (2007) tarafından geliştirilen, Türk diline adaptasyonu Kıran'dan (2017) tarafından uyarlanan pozitif örgütsel davranış ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 24 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve Öz-Yeterlilikten oluşmaktadır. Ölçeğin tamamı ve ilgili faktörler için güvenirlik düzeyleri, ölçeğin tamamı için 0,93 olup İyimserlik alt boyutu için 0,89; Psikolojik Dayanıklılık 0,89; Umut Boyutunun 0,88 ve Öz-Yeterlilik için 0,89 bulunmuştur. Beşli likert tipinde derecelendiren ölçekteki ifadelerin seçenekleri, hiç katılmıyorum ile tamamen katılıyorum arasında değişmektedir. Ölçekten alınan toplam puanın artması pozitif örgütsel davranış düzeyinin de arttığını göstermektedir.

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Personelin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Erkmén ve Esen (2013) tarafından yapılmış olan pozitif psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 18 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutları öz-yeterlilik, umut ve iyimserlikten oluşmaktadır. Ölçeğin tamamı ve ilgili faktörler için güvenirlik düzeyleri, ölçeğin tamamı için 0,89 olduğu bulunurken, öz-yeterlilik alt boyutu için 0,89; umut alt boyutu için 0,88 ve iyimserlik alt boyutu için 0,81 bulunmuştur. Bu durum, söz konusu iç tutarlılık değerlerinin yeterli düzeyin üstünde olduğunu ve ölçeğin güvenilir bir ölçek olarak kabul edilebileceğini göstermiştir. Beşli likert tipinde derecelendiren ölçekteki ifadelerin seçenekleri, kesinlikle katılmıyorum ile kesinlikle katılıyorum arasında değişmektedir. Ölçekten alınan toplam puan attıkça pozitif psikolojik sermaye düzeyi de artmaktadır.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde öncelikle uç değer analizi gerçekleştirilmiş ve elde edilen sonuçlara göre sekiz katılımcı formu kapsam dışında bırakılmıştır. Daha sonra veri

setinin normallik dağılım parametrelerini karşılayıp karşılamadığı test edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, veri setinin normal dağılım şartlarını sağladığı belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçme araçları için bu değerler -1.5 ile +1.5 arasındadır (Tabachnick & Fidell, 2013). Verilerin analizi sürecinde; betimsel istatistiklerin yanı sıra bağımlı ve bağımsız değişkenlerin cinsiyet ile medeni durum değişkenlerine göre karşılaştırılması için T-testi; eğitim durumu, çalışma statüsü ve gelir algısı değişkenlerine göre karşılaştırılması için de One-Way ANOVA testi kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırmalarda farkın kaynağının belirlenmesinde post-hoc testlerinden Bonferroni test kullanılmıştır. Araştırmada yer alan değişkenler arası ilişkinin belirlenebilmesi için Pearson Korelasyon testinden; bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirleyebilmek için de Çoklu Regresyon Analizinden faydalanılmıştır. Verilerin analizi için ise SPSS 22.00 ve Excel Veri Tabanı kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünü oluşturan bulgular kısmında, araştırmaya katılan katılımcıların demografik bilgilerine, Empatik Eğilim Düzeyi Belirleme Ölçeği, Pozitif Örgütsel Davranış Ölçeği ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nden elde edilen verilerin birbiri ile ilişkili analizlerine yer verilmiştir. Öncelikle bağımsız değişkenlerin ölçek puanları üzerine etkisine bakılmıştır. Örgütsel davranışa, pozitif psikolojik sermaye ve empatik eğilimin etkisini belirleyebilmek için ise ilgili analizler yapılmıştır.

Tablo 4. 2. Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Ölçekler ve Alt Boyutları		Standart				
		N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Sapma
Empatik	Bilişsel Empati	288	1.00	5.00	3.79	0.62
eğilim	Duygusal Tepki	288	1.00	5.00	3.98	0.67
Düzeyi						
Belirleme	Sosyal Beceri	288	1.00	5.00	3.46	0.56
Ölçeği						
Ölçek Toplam Puanı		288	1.00	5.00	3.74	0.53
Pozitif	Öz yeterlik	288	1.00	5.00	4.01	0.63
Psikolojik	Umut	288	1.00	5.00	4.04	0.61
Sermaye	İyimserlik	288	1.00	5.00	3.74	0.86
Ölçeği						
Ölçek Toplam Puanı		288	1.00	5.00	3.96	0.61
Pozitif	İyimserlik	288	1.00	5.00	3.64	0.73
Örgütsel	Psikolojik Dayanıklılık	288	1.00	5.00	3.24	0.67
Davranış	Umut	288	1.00	5.00	3.74	0.61
Ölçeği	Öz yeterlik	288	1.00	5.00	3.71	0.76
Ölçek Toplam Puanı		288	1.00	5.00	3.62	0.61

Tablo 4.2 incelendiğinde katılımcıların empatik eğilim ölçeği toplam puan ortalamalarının 3.74 ± 0.53 olduğu ve empatik eğilim ölçeği alt boyutlarından bilişsel empati alt boyutunun 3.79 ± 0.62 , duygusal tepki alt boyutunun 3.98 ± 0.67 ve sosyal beceri alt boyutunun 3.46 ± 0.56 olduğu tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği toplam puan ortalamalarının 3.96 ± 0.61 olduğu ve pozitif psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarından öz yeterlik, umut ve iyimserlik ortalamalarının sırasıyla 4.01 ± 0.63 , 4.04 ± 0.61 ve 3.74 ± 0.86 olduğu tespit edilmiştir. Pozitif örgütsel davranış ölçeği toplam puan ortalamalarının 3.62 ± 0.61 olduğu ve Pozitif örgütsel davranış ölçeği alt boyutları olan iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik ortalamalarının sırasıyla 3.64 ± 0.73 , $3.24 \pm .67$, 3.74 ± 0.61 ve 3.71 ± 0.76 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. 3. Katılımcıların cinsiyetlerine göre empatik eğilim, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranış düzeylerinin karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Empati Düzeyi Belirleme Ölçeği	Erkek	101	3.76	0.52	0.330	0.742
	Kadın	187	3.73	0.53		
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	Erkek	101	3.90	0.50	1.175	0.241
	Kadın	187	3.99	0.66		
Pozitif Örgütsel Davranış Ölçeği	Erkek	101	3.66	0.59	0.710	0.478
	Kadın	187	3.60	0.62		

Tablo 4.3 incelendiğinde, katılımcıların cinsiyetlerine göre empatik eğilim, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranış düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Tablo 4. 4. Katılımcıların medeni durumlarına göre empatik eğilim, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranış düzeylerinin karşılaştırılması

Değişkenler	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Empatik eğilim Düzeyi	Evli	198	3.76	0.55	0.890	0.402
Belirleme Ölçeği	Bekar	90	3.70	0.47		
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	Evli	198	4.04	0.62	3.604	0.001**
	Bekar	90	3.78	0.53		
Pozitif Örgütsel Davranış Ölçeği	Evli	198	3.66	0.62	1.722	0.086
	Bekar	90	3.53	0.57		

**p < 0.01

Tablo 4.4 incelendiğinde, katılımcıların medeni durumlarına göre empatik eğilim ve pozitif örgütsel davranış düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı ($p>0.05$), buna karşın pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu sonuç evli bireylerin bekar bireylere nazaran daha yüksek pozitif psikolojik sermayeye sahip olduklarını göstermektedir.

Tablo 4. 5. Katılımcıların eğitim durumlarına göre empatik eğilim, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranış düzeylerinin karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Empatik eğilim Düzeyi Belirleme Ölçeği	Lise	43	3.78	0.51	0.340	0.797
	Üniversite	196	3.74	0.53		
	Yüksek Lisans	42	3.70	0.53		
	Doktora	7	3.89	0.57		
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	Lise	43	4.08	0.59	0.989	0.398
	Üniversite	196	3.92	0.61		
	Yüksek Lisans	42	3.98	0.64		
	Doktora	7	4.10	0.40		
Pozitif Örgütsel Davranış Ölçeği	Lise	43	3.80 ^a	0.58	3.315	0.020*
	Üniversite	196	3.55 ^b	0.62		
	Yüksek Lisans	42	3.74 ^{ab}	0.57		
	Doktora	7	3.93 ^{ab}	0.52		

*p < 0.05; ab: Grupların arasındaki farklılıklar farklı harflerle gösterilmiştir.

Tablo 4.5 incelendiğinde, katılımcıların eğitim durumlarına göre empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı ($p > 0.05$), buna karşın pozitif örgütsel davranış düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Katılımcıların pozitif örgütsel davranış düzeyleri arasındaki farkın kaynağı incelendiğinde, lise mezunu olan bireyler ile üniversite mezunu olan bireylerin empatik eğilim düzeyleri arasında istatistiksel açıdan fark olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Bu sonuca göre, lise mezunu bireylerin pozitif örgütsel davranış düzeylerinin üniversite mezunu olan bireylerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4. 6. Katılımcıların çalışma statülerine göre empatik eğilim, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranış düzeylerinin karşılaştırılması

Değişkenler	Çalışma Statüsü	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Empatik eğilim Düzeyi Belirleme Ölçeği	Uzman	71	3.58 ^b	0.69	4.800	0.003**
	Memur	62	3.68 ^{ab}	0.42		
	Sözleşmeli	115	3.82 ^a	0.50		
	Yönetici	40	3.90 ^a	0.32		
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	Uzman	71	3.75 ^b	0.78	4.529	0.004**
	Memur	62	3.95 ^{ab}	0.48		
	Sözleşmeli	115	4.03 ^a	0.57		
	Yönetici	40	4.13 ^a	0.44		
Pozitif Örgütsel Davranış Ölçeği	Uzman	71	3.49	0.73	2.341	0.074
	Memur	62	3.57	0.54		
	Sözleşmeli	115	3.71	0.62		
	Yönetici	40	3.70	0.37		

**p < 0.01; ab: Grupların arasındaki farklılıklar farklı harflerle gösterilmiştir.

Tablo 4.6 incelendiğinde, katılımcıların çalışma statülerine göre pozitif örgütsel davranış düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı ($p>0.05$), buna karşın empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Katılımcıların empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki farkın kaynağı incelendiğinde, sözleşmeli ve yönetici pozisyonunda çalışanlar ile uzman kadrosunda çalışanların empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında istatistiksel açıdan fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu sonuca göre, sözleşmeli ve yönetici pozisyonlarında çalışanların empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin uzman kadrosunda çalışanların empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinden yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. 7. Katılımcıların hizmet yıllarına göre empatik eğilim, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranış düzeylerinin karşılaştırılması

Değişkenler	Hizmet Yılı	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Empatik eğilim Düzeyi Belirleme Ölçeği	1-5 yıl	118	3.74	0.39	0.706	0.588
	6-10 yıl	74	3.76	0.40		
	11-15 yıl	50	3.65	0.89		
	16 -20 yıl	16	3.89	0.62		
	21 yıl ve üzeri	30	3.77	0.44		
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	1-5 yıl	118	3.95	0.55	0.206	0.935
	6-10 yıl	74	3.94	0.46		
	11-15 yıl	50	3.95	0.94		
	16 -20 yıl	16	4.09	0.67		
	21 yıl ve üzeri	30	3.96	0.44		
Pozitif Örgütsel Davranış Ölçeği	1-5 yıl	118	3.61	0.55	2.087	0.083
	6-10 yıl	74	3.59	0.59		
	11-15 yıl	50	3.67	0.85		
	16 -20 yıl	16	3.98	0.60		
	21 yıl ve üzeri	30	3.46	0.30		

Tablo 4.7 incelendiğinde, katılımcıların hizmet yıllarına göre empatik eğilim, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranış düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Tablo 4. 8. Katılımcıların gelir düzeyi algılarına göre empatik eğilim, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranış düzeylerinin karşılaştırılması

Değişkenler	Gelir Düzeyi Algısı	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Empatik eğilim Düzeyi Belirleme Ölçeği	Düşük	108	3.86 ^a	0.42	4.876	0.008**
	Orta	173	3.67 ^b	0.57		
	Yüksek	7	3.97 ^{ab}	0.76		
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	Düşük	108	3.96	0.54	0.213	0.808
	Orta	173	3.95	0.64		
	Yüksek	7	4.13	0.65		
Pozitif Örgütsel Davranış Ölçeği	Düşük	108	3.61	0.58	0.300	0.741
	Orta	173	3.63	0.63		
	Yüksek	7	3.82	0.47		

**p < 0.01; ab: Grupların arasındaki farklılıklar farklı harflerle gösterilmiştir.

Tablo 4.8 incelendiğinde, katılımcıların gelir düzeyi algılarına göre pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranış düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı ($p > 0.05$), buna karşın empatik eğilim düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Katılımcıların empatik eğilim düzeyleri arasındaki farkın kaynağı incelendiğinde, gelir düzeyi algısı düşük olan bireyler ile gelir düzeyi algısı orta olan bireylerin empatik eğilim düzeyleri arasında istatistiksel açıdan fark olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Bu sonuca göre, gelir düzeyi algısı düşük olan bireylerin empatik eğilim düzeylerinin gelir düzeyi algısı orta düzey olan bireylerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4. 9. Katılımcıların empatik eğilim, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranış düzeyleri arasındaki ilişki

Değişkenler		Empatik eğilim Düzeyi Belirleme Ölçeği	Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	Pozitif Örgütsel Davranış Ölçeği
Empatik eğilim	r	1		
Düzeyi Belirleme Ölçeği	p			
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	r	0.560**	1	
	p	0.001		
Pozitif Örgütsel Davranış Ölçeği	r	0.487**	0.777**	1
	p	0.001	0.001	

**p < 0.01

Tablo 4.9 incelendiğinde, katılımcıların empatik eğilim düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye ($r=0.560$; $p<0.001$) ve pozitif örgütsel davranış ($r=0.0487$; $p<0.001$) düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişki olduğu ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile pozitif örgütsel davranış düzeyleri arasında da pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0.777$; $p<0.001$). Bu sonuç, katılımcıların empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça pozitif örgütsel davranış düzeylerinin artacağını göstermektedir.

Tablo 4. 10. Empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermayenin pozitif örgütsel davranış üzerine etkisine ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	Standartlaştırılmış β kat sayısı	t	p	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	p
Sabit		2.209	0.028				
Empati	0.075	1.682	0.094				
Pozitif							
Psikolojik	0.734	16.375	0.001**	0.607	0.604	219.96	0.001**
Sermaye							
Bağımlı Değişken: Pozitif Örgütsel Davranış						Metot: Enter	

**p<0.01

Tablo 4.10 incelendiğinde, katılımcıların empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin pozitif örgütsel davranış düzeylerini %60.4 düzeyinde açıkladığı tespit edilmiştir ($p<0.01$).

5. TARTIŞMA

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyetlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 4.3). Buna göre, Arıkan (2021) özel yetenek sınavı ile öğrenci seçimi yapan bölümlerde (Spor Bilimleri ve Güzel Sanatlar Fakülteleri) görevli öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerinde cinsiyetlere göre farklılık olmadığını ortaya koymuşlardır. Korkmazer vd., (2016) sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayeleri üzerine yaptıkları araştırmalarında; kadın ve erkek sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında fark olmadığını rapor etmişlerdir. Demirci (2021) Gençlik ve Spor Hizmetleri İl Müdürlüğü (İstanbul) bünyesinde aktif olarak görev yapan personel üzerinde yaptığı araştırmada, pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyetlere göre anlamlı bir farklılığın olmadığını rapor etmiştir. Ekin (2018) beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Literatür incelendiğinde, farklı çalışma gruplarında yer alan örneklemelerden farklı sonuçların elde edildiği görülmüştür. Buna göre, Yiter (2019) Adana'daki kamu kurumlarında çalışanlar üzerine yapmış olduğu araştırmada, pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyetlere göre anlamlı fark olduğunu rapor etmiştir. Bu sonuca göre, erkek çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri kadın çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerine göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Yücel (2019) Turizm sektöründe çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiğini rapor etmiştir. Buna göre, kadın çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin erkek çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu bulmuşlardır. Bu araştırmada cinsiyet değişkenine göre fark olmaması pozitif psikolojik sermayenin, insanların temel ihtiyaçlarını karşılamak ve iyi bir psikolojik durumu sürdürmek gibi önemli bir rolü karşılaması sebebine karşılık gösterilebilir. Cinsiyet faktörü bu temel ilişkide farklılığı ortaya çıkarmamaktadır. Aynı zamanda toplumda cinsiyet eşitliği ve cinsiyet rolleri ele alındığında, kadınlar ve erkekler arasında daha eşit bir fırsat ve

kaynak dağılımı olduğu kabul edilir ve bu durum pozitif psikolojik sermaye açısından cinsiyet farkını ortadan kaldıracaktır. Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin sahip olduğu birçok faktörün birleşimiyle oluşur. Bu faktörler arasında kişilik özellikleri, sosyal destek, eğitim düzeyi, deneyimler ve öğrenme kapasitesi yer alır. Bu faktörler, cinsiyetle doğrudan ilişkili olmayabilir ve her iki cinsiyet de bu faktörleri geliştirme potansiyeline sahip olabilir.

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin medeni duruma göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Tablo 4.4). Bu sonuca göre, evli bireylerin bekar bireylere nazaran daha yüksek pozitif sermaye düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile medeni durum arasındaki ilişki, pozitif psikolojik sermaye oluşturma ve sürdürme açısından önemlidir. Sosyal destek ağlarına sahip olmak, stresle başa çıkmada, duygusal desteğe erişmede ve zorluklarla baş etme becerilerini artırmada yardımcı olabilir. Evlilik veya ortaklık, bir bireyin duygusal dengesini korumasına yardımcı olabilir. Bu durumu tanımlayan duygusal denge, pozitif psikolojik sermayenin bir bileşeni olan duygusal kaynakların korunması ve artırılmasıyla ilişkilidir. Benzer şekilde, Elçi (2020) spor kuruluşu çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmasında; evli çalışanların bekar çalışanlara nazaran daha yüksek pozitif psikolojik sermaye düzeyine sahip olduklarını rapor etmiştir. Ancak literatür incelendiğinde, farklı sonuçları içeren araştırmalarında olduğu tespit edilmiştir. Nitekim, Ekin (2018) beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durumlarına göre pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Yiter (2019) Adana kamu kurum örneği üzerine yapmış olduğu araştırmada, pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir fark olmadığını rapor etmiştir. Demirci (2021) Gençlik ve Spor Hizmetleri İl Müdürlüğü (İstanbul) bünyesinde aktif olarak görev yapan personel üzerinde yaptığı araştırmada, pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılığın olmadığını rapor etmiştir. Arıkan (2021) özel yetenek sınavı ile öğrenci seçimi yapan bölümlerde (Spor Bilimleri ve Güzel Sanatlar Fakülteleri) öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin de benzer sonuçlar içerdiğini ve medeni durumlarına göre farklılık olmadığını ortaya koymuşlardır.

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin eğitim düzeylerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 4.5). Benzer şekilde, Korkmazer vd., (2016) sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayeleri düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmadığını rapor etmişlerdir. Yücel (2019) Turizm sektöründe çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin eğitim düzeylerine göre farklılaşmadığını rapor etmiştir. Ekin (2018) beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin eğitim düzeylerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığını rapor etmiştir. Demirci (2021) Gençlik ve Spor Hizmetleri İl Müdürlüğü (İstanbul) bünyesinde aktif olarak görev yapan personel üzerinde yaptığı araştırmada, pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığını rapor etmiştir. Bu sonuçlara karşın, Yiter (2019) Adana kamu kurum örneği üzerine yapmış olduğu araştırmada, pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı fark olduğunu rapor etmiştir. Bu sonuca göre, lise mezunu çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri Ön Lisans, Lisans ve Yüksek Lisans mezunu çalışanlara nazaran daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Bir çok faktöre göre etkilenen pozitif psikolojik sermayeyi, kişilerin eğitim düzeyleri tek başına açıklamak için yeterli bir değişken olmayabilir. Eğitim düzeyi, sadece alınan eğitim miktarını değil, aynı zamanda eğitimin kalitesini de yansıtabilir. Eğitimin kalitesi, öğrenme becerileri, bilişsel yeteneklerin gelişimi ve problem çözme becerileri gibi faktörleri içerir. Ancak, eğitim kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişki karmaşık olabilir ve eğitim düzeyi yüksek olan bir bireyin otomatik olarak daha yüksek pozitif psikolojik sermayeye sahip olacağı sonucunu çıkarmak doğru olmayabilir.

Katılımcıların çalışma statülerine göre pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.6). Bu farkın kaynağı incelendiğinde, Katılımcılar arasında sözleşmeli ve yönetici pozisyonunda çalışanlar ile uzman kadrosunda çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında istatistiksel açıdan fark olduğu tespit edilmiştir ($p < .05$). Bu sonuç, sözleşmeli ve yönetici pozisyonlarında çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin uzman kadrosunda çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinden daha yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir. Sözleşmeli ve yönetici pozisyonlarda çalışanlar genellikle daha fazla sorumluluk ve kontrol sahibi olurlar. Bu durum, kendi

işlerini yönlendirme ve karar alma yeteneğine sahip olmalarını sağlar. Bu bağımsızlık hissi, pozitif psikolojik sermayenin bir bileşeni olan özyeterlik duygusunu artırabilir. Aynı zamanda yönetici ve sözleşmeli pozisyonlarda çalışanlar genellikle daha fazla özerklik ve esnekliğe sahiptir. Kendi çalışma saatlerini belirleme, projeleri yönetme ve çalışma ortamını şekillendirme gibi faktörler, çalışanların daha fazla kontrol hissetmelerini sağlar. Bu da motivasyonu artırabilir ve pozitif psikolojik sermaye düzeyini yükseltebilir. Benzer şekilde, sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırmalarda; sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin çalışma statülerine göre farklılaştığı rapor edilmiştir (Karaman, vd., 2020; Yıldız ve Örucü, 2016). Bu sonuçlara karşın, Yücel (2019) Turizm sektöründe çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin çalışma statülerine göre farklılaşmadığını rapor etmiştir. Yiter (2019) Adana kamu kurum örneği üzerine yapmış olduğu araştırmada, pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin çalışma statülerine göre farklılık göstermediğini rapor etmiştir.

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin hizmet yıllarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 4.7). Benzer şekilde, Demirci (2021) Gençlik ve Spor Hizmetleri İl Müdürlüğü (İstanbul) bünyesinde aktif olarak görev yapan personel üzerinde yaptığı araştırmada, pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin çalışma statülerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığını rapor etmiştir. Ekin (2018) beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin hizmet yıllarına göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Buna karşın, Arıkan (2021) özel yetenek sınavı ile öğrenci seçimi yapan bölümlerde (Spor Bilimleri ve Güzel Sanatlar Fakülteleri) akademik personelin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin hizmet yıllarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa sahip olduğunu ve hizmet yılı düşük (<5 yıl) olan akademik personelin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin diğer hizmet yıllarına (6-11 ve ≥11 yıl) sahip personellere göre daha yüksek ortalamaya sahip olduklarını ortaya koymuştur. Elçi (2020) spor kuruluşu çalışanları hizmet yıllarına göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin değiştiğini, hatta ortalamalar incelendiğinde, spor kuruluşu çalışanlarının hizmet yılları ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında doğru orantı olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuç, hizmet yılı arttıkça pozitif psikolojik sermaye düzeyinin de artacağını göstermektedir. Korkmazer vd., (2016) hizmet yılı

açısından sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu ve çalışma yılı yüksek (11 yıl ve üstü çalışan) katılımcıların pozitif psikolojik sermaye puanının (372 ± 0.48) çalışma süresi daha düşük olan 6-10 yıl (3.94 ± 0.40) ve 5 yıl ve altı (3.92 ± 0.51) katılımcıların pozitif psikolojik sermaye puanından daha düşük olduğu tespit etmişlerdir. Hizmet yılları arttıkça, çalışanlar işyerinde daha fazla deneyim kazanır. Bu deneyim, işle ilgili becerilerin gelişmesi, problemleri çözme yeteneklerinin artması, işyerindeki ilişkileri daha etkili bir şekilde yönetme ve çalışma stratejilerini geliştirme gibi faktörleri içerebilir. Deneyim kazanan çalışanların, daha yüksek bir pozitif psikolojik sermayeye sahip olmaları beklenebilir. Ancak bu çalışmada istatistiksel olarak farklılık görünmemesinin sebebi çalışmaya katılan grubun büyük bir çoğunluğunun yeni başlamış olduğunu dikkate aldığımızda, yeni işe başlayan personeller genellikle işe uyum sürecinden geçerler. Bu süre zarfında, yeni çalışanlar işyeri kültürünü, beklentileri ve ilişkileri tanımak için çaba gösterirler. İşe yeni başlayan çalışanlar, pozitif psikolojik sermayelerini geliştirmek için zaman ve deneyim gerektiren bu süreci tamamlamadan önce değerlendirildiğinden istatistiksel açıdan anlamlı farklılık görülmediği düşünülmektedir.

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin gelir düzeyi algılarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 4.8). Her bireyin pozitif psikolojik sermaye algısı ve gelir düzeyi algısı farklı olabileceği gibi gelir düzeyi algıları, bireylerin kendi deneyimleri ve öznel algılarına dayanır. Bireylerin farklı sosyal ve ekonomik durumlarına rağmen benzer gelir düzeyi algılarına sahip olmaları mümkündür. Örneğin, bir birey yüksek gelir düzeyine sahip olmasına rağmen, başkalarıyla karşılaştırma yaparak kendisini daha düşük gelirli hissedebilir. Bu durum, istatistiksel anlamlı bir farklılık oluşmamasına yol açabilir. Benzer şekilde, Yücel (2019) Turizm sektöründe çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin gelir düzeyi algılarına göre farklılaşmadığını rapor etmiştir. Ekin (2018) beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin maaş memnuniyeti değişkeninde pozitif psikolojik sermaye algılarında anlamlı bir fark olmadığını rapor etmiştir. Yiter (2019) Adana kamu kurum örneği üzerine yapmış olduğu araştırmada, pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin sermaye algılarına göre anlamlı bir fark olmadığını rapor etmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların empatik eğilim düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 4.3). Empati, insanların duygusal deneyimleri ve diğerlerinin duygularını anlama yeteneğidir. Bu yetenek, insan beyninin karmaşık bir işleyişine dayanır. Araştırmalar, erkekler ve kadınlar arasında empatik eğilimi etkileyen beyin bölgelerinin benzer olduğunu göstermektedir. Bu durumda empatik eğilim düzeylerinin cinsiyetlere bağlı olarak farklılık göstermemesinin nedenini açıklayabilir. Literatür incelendiğinde, Arıkan (2021) özel yetenek sınavı ile öğrenci seçimi yapan bölümlerde (Spor Bilimleri ve Güzel Sanatlar Fakülteleri) görevli öğretim elemanlarının empatik eğilim düzeylerinde cinsiyetlere göre fark olmadığı tespit etmiştir. Benzer şekilde, Kıratlı (2015) tenis hakemlerinin cinsiyetlerine göre empatik eğilim düzeylerini incelediği araştırmasında, hakemlerin cinsiyetlerine göre empatik eğilim düzeyleri arasında istatistiksel açıdan fark olmadığını tespit etmiştir. Ek olarak, Akçakaya (2021), antrenörlerin empatik eğilim düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık göstermediğini rapor etmiştir. Bu sonuçlara destekler nitelikte, Sarıbuğday (2022), sportif aktivitelere katılımın empatik eğilim düzeyini artırdığını rapor etmiştir ve sportif özgeçmişe sahip olan bireylerin empatik eğilim düzeyleri arasında fark çıkmamasının en temel nedeninin sportif geçmişe sahip olduklarında kaynakladığı düşünülmektedir. Literatürde bu sonuçların aksine empatik eğilimin cinsiyetlere göre farklılaştığını rapor eden çalışmalarda yer almaktadır (Güngör, Kurtipek & Tolukan, 2020; Güngör & Esentürk, 2020). Cinsiyete göre empatik eğilim düzeylerinin farklılaştığı araştırmalarda genel olarak kadın katılımcıların daha yüksek empatik eğilim yeteneğine sahip oldukları görülsede, erkek katılımcılarında kadın katılımcılara nazaran daha yüksek empatik eğilim yeteneğine sahip olduğunu rapor eden araştırmaların olduğu görülmüştür. Nitekim, Uygur (2021), Milli Eğitim Bakanlığına bağlı yönetici pozisyonunda çalışanların empatik eğilim düzeylerinde cinsiyetlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmamasına karşın, öğretmenlerde ise cinsiyetlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu rapor etmişlerdir. Bu sonuca göre, kadın öğretmenlerin empatik eğilim düzeylerinin erkek öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğu tespit etmiştir. Bogiatzaki vd., (2019) Yunanistan kamu hastanelerinde çalışan sağlık personellerinin empatik eğilim düzeyleri arasında cinsiyetlere göre fark olduğunu rapor etmişlerdir. Bu sonuca göre, kadın sağlık çalışanlarının empatik eğilim düzeylerinin erkek sağlık çalışanlarına nazaran daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Sarıbuğday (2022),

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin cinsiyetlerine göre empatik eğilim düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu rapor etmiştir. Buna göre kadın öğrencilerin empatik eğilim düzeylerinin erkek öğrencilere göre daha yüksek ortalamaya sahip olduklarını gözlemlemiştir. Cihan (2022) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışanlarının empatik eğilim düzeylerini cinsiyetlere göre karşılaştırdığı araştırmasında, erkek bakanlık personellerinin empatik eğilim düzeylerinin kadın çalışanlardan daha yüksek olduğunu rapor etmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların empatik eğilim düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 4.4). Empati, temel insan doğasının bir parçasıdır ve medeni durum gibi dışsal faktörlerden bağımsız olarak gelişebileceğinden bireylerin medeni durumları empatik eğilim düzeylerine doğrudan bir etkisi sağlamayabilir. Bogiatzaki vd., (2019) sağlık çalışanlarının empatik eğilim düzeyinin medeni durumlarına göre farklılık göstermediğini rapor etmişlerdir. Cihan (2022) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışanlarının empatik eğilim düzeylerinin medeni durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığını rapor etmiştir. Akçakaya (2021) Antrenörlerin empatik eğilim düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık göstermediğini rapor etmiştir. Arıkan (2021) özel yetenek sınavı ile öğrenci seçimi yapan bölümlerde (Spor Bilimleri ve Güzel Sanatlar Fakülteleri) görevli öğretim elemanlarının empatik eğilim düzeylerinde medeni durumlarına göre fark olmadığı tespit etmiştir. Buna karşın, Kıratlı (2015) tenis hakemlerinin medeni durumlarına göre empatik eğilim düzeyleri arasında istatistiksel açıdan fark olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuca göre, evli tenis hakemlerinin empatik eğilim düzeylerinin bekar hakemlere göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu rapor edilmiştir. Uygur (2021) öğretmenlerin empatik eğilim düzeylerinde medeni durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu rapor etmişlerdir. Bu sonuca göre, bekar öğretmenlerin empatik eğilim düzeylerinin evli öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğu tespit etmiştir.

Empatinin öğrenimle geliştirilebilir bir kavram olmasından hareketle eğitim düzeyinin kişilerin empatik eğilim becerilerinde artışa neden olduğu ileri sürülse de (Salmon, 2003; Tuncay ve İl, 2009; Hasgül, 2013), empatik eğilimin eğitim ile ilişkili olmadığını rapor eden çalışmalarında sayıca fazla olduğu görülmüştür. Uygur (2021) öğretmenlerin eğitim seviyelerine göre empatik eğilim düzeylerini

karşılaştırdığı araştırmasında, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin empatik eğilim düzeylerinin lisans ve diğer (Öğretmen Okulu, Eğitim Enstitüsü, Doktora) bölüm mezunu öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların empatik eğilim düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 4.5). Empatik eğilim düzeyi, kişisel özelliklere ve bireysel farklılıklara bağlı olarak şekillenir. Eğitim seviyesi, kişinin bilişsel yeteneklerini ve bilgi birikimini artırabilir, ancak empatik eğilim düzeyini doğrudan etkilemez. Empatik eğilim, daha çok duygusal anlayış, duygusal zeka, sosyal beceriler ve kişilik özellikleri gibi içsel faktörlere bağlıdır. Dolayısıyla, bir kişinin eğitim seviyesi yüksek olsa bile, empatik eğilim düzeyinin yüksek olması garantili değildir. Benzer şekilde, Kıratlı (2015) tenis hakemlerinin eğitim seviyelerine göre empatik eğilim düzeyleri arasında istatistiksel açıdan fark olmadığını tespit etmiştir. Bogiatzaki vd., (2019) empatik eğilim düzeyinin eğitim seviyelerine göre farklılık göstermediğini rapor etmişlerdir. Cihan (2022) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışanlarının empatik eğilim düzeylerinin eğitim düzeylerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığını rapor etmiştir. Akçakaya (2021) Antrenörlerin empatik eğilim düzeylerinin eğitim seviyelerine göre farklılık göstermediğini rapor etmiştir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların empatik eğilim düzeylerinin çalışma statülerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Tablo 4.6). Bu sonuca göre, yönetici pozisyonunda çalışanların empatik eğilim düzeylerinin uzman, memur ve sözleşmeli kadrolarda çalışan personelden daha yüksek empatik eğilim düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Kıdemli bireyler genellikle daha fazla deneyim biriktirmiş ve daha uzun bir yaşam tecrübesine sahip olmuşlardır. Bu deneyimler, farklı insanlarla etkileşim kurma, zorluklarla baş etme ve duygusal deneyimler yaşama fırsatı sağlar. Bu süreçte, kıdemli bireyler empatik eğilim becerilerini geliştirebilir ve başkalarının duygularını daha iyi anlama yeteneğini artırabilir. Literatür incelendiğinde, Arıkan (2021) özel yetenek sınavı ile öğrenci seçimi yapan bölümlerde (Spor Bilimleri ve Güzel Sanatlar Fakülteleri) görevli öğretim elemanlarının empatik eğilim düzeyleri arasında çalışma statülerine göre fark olduğunu rapor etmiştir. Buna göre, en düşük empatik eğilim düzeyinin araştırma görevlisi kadrosunda çalışanlarda olduğunu, buna karşın diğer kadrolarda çalışanların (Öğretim görevlisi, Dr. Öğretim Üyesi, Doçent ve Profesör) daha yüksek empatik

eğilim düzeyine sahip olduklarını ortaya koymuştur. Bu sonuçlara karşın, Kıratlı (2015) tenis hakemlerinin hakemlik statülerine göre empatik eğilim düzeyleri arasında istatistiksel açıdan fark olmadığını tespit etmiştir. Bu durumda bir tenis müsabakasında yer alan baş hakemleri, kule hakemleri, çizgi hakemleri ve gözlemci hakemlerin empatik eğilim düzeylerinin benzer ortalamalara sahip olduğu rapor edilmiştir. Bogiatzaki vd., (2019) sağlık çalışanlarının empatik eğilim düzeyinin çalışma statülerine göre farklılık göstermediğini rapor etmişlerdir. Yani ister yönetici pozisyonunda isterse alt kademelerde (doktor, hemşire, işçi vb.) çalışan olması sağlık personellerinin empatik eğilim düzeylerini değiştirmedini göstermiştir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların empatik eğilim düzeylerinin hizmet yıllarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 4.7). İş ortamında çalışma yılları arttıkça, kişi iş yerinde çeşitli deneyimler yaşar ve farklı insanlarla etkileşimde bulunur. Bu deneyimler, kişinin empatik eğilimlerinin geliştirmesine katkıda bulunabilir. Ancak, çalışma grubunu oluşturan katılımcıların çoğunluğu işe yeni başlamış (1-5 yıl) personellerden oluşmaktadır. Bu durumun da, çalışmada anlamlı fark çıkmamasının sebebi olduğu düşünülmektedir. Kıratlı (2015) tenis hakemlerinin hakemlikte geçirdikleri hizmet yıllarına göre empatik eğilim düzeyleri arasında istatistiksel açıdan fark olmadığını tespit etmiştir. Bu sonuç, bir tenis müsabakasında yer alan hakemlerin çalışma yılları değişse de empatik eğilim düzeylerinin değişmediğini göstermiştir. Akçakaya (2021) Antrenörlerin empatik eğilim düzeylerinin hizmet yılına göre farklılık göstermediğini rapor etmiştir. Bogiatzaki vd., (2019) empatik eğilim düzeyinin toplam hizmet yıllarına göre farklılık göstermediğini rapor etmişlerdir. Arıkan (2021) özel yetenek sınavı ile öğrenci seçimi yapan bölümlerde (Spor Bilimleri ve Güzel Sanatlar Fakülteleri) görev yapan akademik personelin empatik eğilim düzeylerinde hizmet yıllarına göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Yine Uygur (2021), Milli Eğitim Bakanlığına bağlı yönetici pozisyonunda çalışanların empatik eğilim düzeylerinde hizmet yıllarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı, buna karşın Milli Eğitim Bakanlığına bağlı öğretmenlerde ise hizmet yıllarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu rapor etmişlerdir. Bu sonuca göre, uzun yıllar boyunca (≥ 21 yıl) çalışan öğretmenlerin kendilerinden daha düşük mesleki hizmet yılı öğretmenlere nazaran daha yüksek empatik eğilim düzeyine sahip olduklarını tespit etmiştir.

Her ne kadar araştırma sonuçlarına göre katılımcılar üzerinde mesleki hizmet yılının empatik eğilim açısından farklı olmadığı belirlense de, mesleki tecrübelerin empati kurmada etkili olduğu söylenebilir. Bu nedenle göreve başlayan stajyer öğretmenlere verilen uygulamalı ve teorik eğitimde iletişim ve empatik becerileri geliştirmeye yönelik faaliyetlere yer verilmesi yararlı olacağı düşünülmektedir. Ancak, Edlins ve Dolamore, (2018) Kamu Politikası, İşleri ve Yönetimi Okulları Ağı (NASPAA) ile ilişkili kamu politikası, işleri ve yönetim programlarının program yöneticileri üzerine yapmış oldukları bir çalışmada, empatik eğilimin kamu hizmetlerinde hizmet içi eğitim programına dahil edilmesinin önemli bir değişken olduğunu rapor etmesine rağmen, program yöneticilerinin büyük bir oranda (%79) kamu politikası, işleri ve yönetim programlarının program yöneticilerinin bile vermiş oldukları eğitimlerde empatik eğilimin verilen derslere nasıl entegre edebileceklerine dair fikirlerinin olmadığını göstermiştir. Bu nedenle hizmet içi eğitimlerde empatik eğilim düzeyinin yükseltilmesine ilişkin eğitim programlarının geliştirilmesi önerilebilir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların empatik eğilim düzeylerinin gelir düzeyi algılarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Tablo 4.8). Bu sonuca göre, yüksek gelir algısına sahip personelin empatik eğilim düzeylerinin düşük gelir algısına sahip personelden daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Çetin ve Aytar (2012) kendilerini alt gelir düzeyinde algılayan öğrencilerin empatik eğilim beceri düzeyi puanlarının, kendilerini orta ve üst gelir düzeyinde algılayan öğrencilere nazaran daha düşük olduğunu rapor etmişlerdir. Ek olarak, Ekinci ve Aybek (2010) Öğretmen adaylarının empatik eğilimlerinde algıladıkları sosyo-ekonomik düzeylerine göre anlamlı bir fark bulmuşlardır. Bu sonuca göre, kendisini orta sosyo-ekonomik düzeyde algılayanların, alt sosyo-ekonomik düzeyde algılayanlara göre empatik eğilimlerinin daha yüksek olduğunu rapor etmişlerdir. Gelir düzeyini düşük algılayanların öncelikle kendi geçimlerini düşüneceklerinden dışarıya karşı duyarlı olamadıkları, buna karşın gelir düzeyini orta ve yüksek algılayanların ise daha dışa dönük bireyler olabileceğini düşündürmektedir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre pozitif örgütsel davranış düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 4.3).

Cinsiyet ve fırsat eşitliği ilkelerine bağlı olarak oluşturulan politikalar ve programların kadınların ve erkeklere benzer fırsat ve kaynak erişimi sağlamaları, eşitlik politikalarının etkin bir şekilde uygulanması, cinsiyetlere göre pozitif örgütsel davranış düzeylerinde anlamlı farklılık olmamasına yol açabilir. Benzer şekilde, Yaraş (2017) sınıf öğretmenlerinde okul yöneticilerinin pozitif örgütsel davranış düzeyleri üzerinde yaptığı araştırmada, cinsiyetlerine göre pozitif örgütsel davranış üzerinde anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Bu sonuçlara karşın, Kurşunmaden (2023) devlet ve kamu bankarında (Konya) görev yapan banka çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, bankacıların cinsiyetlerine göre pozitif örgütsel davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu rapor etmiştir. Buna göre, erkek banka çalışanlarının pozitif örgütsel davranışlarının kadın banka çalışanlarından daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Gül (2015) Ankara’da bir üniversite hastanesi çalışanları üzerine yaptığı araştırmada, hastane çalışanlarının cinsiyetlerine göre pozitif örgütsel davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuca göre, erkek hastane çalışanlarının kadın hastane çalışanlarına nazaran pozitif örgütsel davranış ortalamalarının daha yüksek olduğunu rapor etmiştir.

Katılımcıların medeni durumuna göre pozitif örgütsel davranış düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 4.4). Benzer şekilde, Öğdem, Karakaş ve Bektaş (2021) öğretmenlerin örgütsel davranış biçimlerinden biri olan örgütsel güven düzeylerinde medeni durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığını rapor etmişlerdir. Buna karşın, Kurşunmaden (2023) devlet ve kamu banlarında (Konya) görev yapan banka çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, bankacıların medeni durumlarına göre pozitif örgütsel davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu rapor etmiştir. Bu sonuca göre, evli banka çalışanlarının pozitif örgütsel davranışlarının bekar banka çalışanlarından daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Gül (2015) Ankara’da bir üniversite hastanesi çalışanları üzerine yaptığı araştırmada, hastane çalışanlarının medeni durumlarına göre pozitif örgütsel davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuca göre, evli hastane çalışanların pozitif örgütsel davranışlarının bekar hastane çalışanlarına nazaran daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Pozitif örgütsel davranışlar genellikle çalışanların işlerine olan bağlılıkları, motivasyonları ve tutumlarıyla

ilişkilidir. Medeni durum, bir çalışanın işine olan bağlılığını veya motivasyonunu doğrudan etkileyebilir. Bu nedenle, medeni duruma göre pozitif örgütsel davranış düzeylerinde anlamlı farklılık gözlenmeyebilir. Literatür de farklılaşan sonuçların nedeni ise; evli bireyler, iş-yaşam dengesini sağlama konusunda farklı zorluklarla karşılaşabilir. İyi bir iş-yaşam dengesi, çalışanların işlerine daha fazla bağlılık göstermesine ve daha pozitif bir çalışma ortamı oluşturmaya yardımcı olabilir. Bu nedenle, medeni durumu olan bireylerin pozitif örgütsel davranış düzeylerinde anlamlı farklılık olabilir.

Katılımcıların eğitim durumuna göre pozitif örgütsel davranış düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.5). Bu sonuca göre, lise mezunu bireylerin pozitif örgütsel davranış düzeylerinin üniversite mezunu olan bireylerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Lise mezunu bireyler, genellikle daha uzun süreler boyunca iş gücüne katılmış olabilirler. Bu süre zarfında, farklı iş ortamlarında çeşitli deneyimler kazanmaları ve bu deneyimler ile iş yerindeki davranışlarını ve becerilerini geliştirmelerine yardımcı olabilir. Ek olarak, üniversite mezunu bireyler, genellikle daha yüksek eğitim düzeyine sahip olduklarından, iş yerinde daha yüksek beklentilere sahip olabilirler. Bu beklentiler, bazen gerçekleşmeyen veya hayal kırıklığı yaratan durumlarla sonuçlanabilir ve pozitif örgütsel davranışları etkileyebilir. Benzer şekilde, Gül (2015) Ankara’da bir üniversite hastanesi çalışanları üzerine yaptığı çalışmada, hastane çalışanlarının eğitim düzeylerine göre pozitif örgütsel davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuca göre, eğitim durumu lise ve altı olan hastane çalışanlarının pozitif örgütsel davranış düzeylerinin önlisans ve diğer (Lisans, Yüksek Lisans, Doktora) bölüm mezunu hastane çalışanlarına nazaran daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Bu bulgulara karşın, Kurşunmaden (2023) devlet ve kamu banlarında (Konya) görev yapan banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, bankacıların eğitim düzeylerine göre pozitif örgütsel davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını rapor etmiştir.

Katılımcıların çalışma statülerine göre pozitif örgütsel davranış düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 4.6). Benzer şekilde literatürde yapılan çalışmalarda bulgularımızı destekler niteliktedir. Kurşunmaden (2023) devlet ve kamu banlarında (Konya) görev yapan banka

Çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, bankacıların çalışma statülerine göre göre pozitif örgütsel davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını rapor etmiştir. Gl (2015) Ankara’da bir niversite hastanesi çalışanları üzerine yaptığı araştırmada, hastane çalışanlarının çalışma statülerine göre pozitif örgütsel davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Katılımcıların hizmet yıllarına göre pozitif örgütsel davranış düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 4.7). Benzer şekilde, Yaraş (2017) sınıf ğretmenlerinde okul yöneticilerinin pozitif örgütsel davranış düzeyleri üzerinde yaptığı araştırmada, sınıf ğretmenlerinin hizmet yıllarına göre pozitif örgütsel davranış üzerinde istatistiksel açıdan fark olmadığını tespit etmiştir. Ek olarak, Gl (2015) Ankara’da bir niversite hastanesi çalışanları üzerine yaptığı araştırmada, hastane çalışanlarının hizmet yıllarına göre pozitif örgütsel davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını rapor etmiştir. Bu bulgulara karşın, Kurşunmaden (2023) devlet ve kamu banlarında (Konya) görev yapan banka çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, bankacıların hizmet yıllarına göre pozitif örgütsel davranış düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiğini rapor etmiştir. Bu sonuca göre, 6-10 yıl arası çalışan banka çalışanlarının diğer mesleki hizmet yılı (0-1 yıl, 2-5 yıl, ≥ 11 yıl) banka çalışanlarına nazaran daha yüksek pozitif örgütsel davranış düzeylerine sahip olduklarını tespit etmiştir. Hizmet yılları arttıkça çalışanlar, işleriyle ilgili daha fazla deneyim kazanır ve becerilerini geliştirirler. Bu deneyim ve öğrenme süreci, pozitif örgütsel davranışları etkileyebilir ve hizmet yıllarıyla ilişkili bir artışı teşvik edebilir. Ancak bu çalışmada, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemesinin nedeni, çalışma grubunda yer alan personellerin çoğunluğunun çalışmaya yeni başladıkları düşünülmektedir.

Katılımcıların gelir düzeyi algılarına göre pozitif örgütsel davranış düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 4.8). Gelir düzeyi algıları, bireylerin kendi gelirlerine yönelik algılarına dayanır. Eğer iş ortamı, pozitif örgütsel davranışları teşvik eden bir kültür ve politikalara sahipse, gelir düzeyi algıları bu etki üzerinde daha az etkili olabilir. İş ortamında adalet, işbirliği, destekleyici liderlik gibi faktörler, çalışanların pozitif örgütsel davranışlarını etkileyebilir ve gelir düzeyi algılarına bağlı olarak

değişmeyebilir. Benzer şekilde, Baştürk vd., (2020) sağlık çalışanlarının gelir düzeyi algılarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin değişmediğini rapor etmişlerdir. Bu bulgulara karşın, Kurşunmaden (2023) devlet ve kamu banlarında (Konya) görev yapan banka çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, bankacıların gelir düzeyi algılarına göre pozitif örgütsel davranış düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, en yüksek gelir düzeyine sahip banka çalışanlarının diğer gelir düzeyine sahip banka çalışanlarına nazaran daha yüksek pozitif örgütsel davranış düzeyine sahip olduğunu rapor etmiştir.

Mevcut araştırma sonuçları incelendiğinde, katılımcıların pozitif örgütsel davranış düzeyleri ile empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.9). Empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermaye, bireylerin içsel motivasyonlarını ve değerlerini yansıtabilir. Bu değerler arasında başkalarına yardım etme, işbirliği yapma, olumlu ilişkiler kurma ve destekleyici bir ortam yaratma gibi faktörler bulunabilir. Bu değerler, pozitif örgütsel davranışları teşvik ederken, aynı zamanda empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerini artırabilir. Ayrıca empatik eğilim, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranışlar, işbirliği ve takım çalışması ile yakından ilişkilidir. Çalışanlar arasında empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermaye yüksek olduğunda, işbirliği ve takım çalışması artabilir. Bu da pozitif örgütsel davranışları teşvik eder. Dahası, empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin pozitif örgütsel davranış düzeylerini %60.4 düzeyinde açıkladığı tespit edilmiştir (Tablo 4.10). Pozitif psikolojik sermaye ve empatik eğilim, çalışanların iş performansını olumlu yönde etkileyebilir. Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların motivasyonunu artırır, daha yüksek bir çalışma verimliliği sergilemelerini sağlar. Aynı şekilde, empatik eğilime sahip bireyler, diğer çalışanların duygularını anlamaya ve desteklemeye daha yatkındır ve bu da iş performansını olumlu yönde etkileyerek işbirliği ve takım çalışmasını kolaylaştırır.

Araştırma sonuçları dikkate alındığında, empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermayenin pozitif örgütsel davranış özelliğini %61 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde, pozitif örgütsel davranış odağında ilgili özelliklerin etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla, araştırma sonuçlarının karşılaştırılacağı referans bir çalışmanın olmadığı ifade edilebilir.

Ancak, örgütsel davranışın bağımlı ve bağımsız değişken olarak yer aldığı çalışmalara rastlamak mümkündür (Akbaba, 2019; Güngör, Kaçay & Soyer, 2021, Karacaoğlu ve İnce, 2013; Konopaske vd., 2018; Roberts, 2006; Kutanis ve Oruç, 2014; Vasu vd., 2017). Empatik eğilim özellikleri yüksek bir gurubun yakalamış olduğu sinerjinin yanında; katılımcıların öznel karar alabilme yetisi, olumsuz koşullarla mücadele gücü, hedef yönelimli çalışma odağı, sonuca gidebilmek adına yöntem geliştirebilme becerisi ve iş ile ilgili yaşanan olaylara olumlu yaklaşım geliştirebilme yönelimine sahip olmalarının bu sonucun sebebinin oluşturduğu ifade edilebilir. Bu noktadan hareketle, pozitif örgütsel davranışın geliştirilmesinde belirtilen özelliklerin gelişiminin de dikkate alınması gerekliliği araştırmanın bir başka sonucunu oluşturmaktadır.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Mevcut araştırma sonuçları incelendiğinde, Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarının pozitif örgütsel davranış düzeyleri ile empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.9). Ek olarak, empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin pozitif örgütsel davranış düzeylerini %60.4 düzeyinde açıkladığı tespit edilmiştir (Tablo 4.10).

Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre pozitif psikolojik sermaye düzeyleri, empatik eğilimleri ve örgütsel davranış düzeyleri üzerinde anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Tablo 4.3.).

Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarının medeni durum değişkenine göre pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmasına karşın, empatik eğilimleri ve örgütsel davranış düzeyleri üzerinde anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Tablo 4.4).

Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarının eğitim durumu değişkenine göre örgütsel davranış düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmasına karşın, pozitif psikolojik sermaye ve empatik eğilim düzeyleri üzerinde anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Tablo 4.5).

Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarının çalışma statüsü değişkenine göre pozitif psikolojik sermaye ve empatik eğilimleri üzerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmasına karşın, örgütsel davranış düzeyleri üzerinde anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Tablo 4.6).

Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarının hizmet yılı değişkenine göre pozitif psikolojik sermaye, empatik eğilim ve örgütsel davranış düzeyleri üzerinde anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Tablo 4.7).

Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarının gelir düzeyi değişkenine göre empatik eğilim düzeyleri arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel davranış düzeyleri üzerinde ise anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Tablo 4.8).

6.2. Öneriler

- Gençlik Spor Bakanlığı çalışanlarının örgütsel davranışları üzerine farklı değişkenler belirlenerek etkiler araştırılabilir.
- Pozitif psikolojik sermaye ve empatik eğilimin çalışanların örgütsel davranışları dışında nelere etki ettiği ölçülebilir.
- Örgütsel davranışın direkt olarak etki ettiği değişkenleri keşfetme üzerine incelemeler yapılabilir.
- Bakanlık çalışanları kurum çalışanlarına indirgenerek araştırmanın bu yönde incelemeleri yapılabilir.
- Hizmetiçi eğitimler dizayn edilirken, empatik eğilim ve pozitif psikolojik sermayenin artırılmasını içeren eğitim içerikleri eklenebilir.

KAYNAKLAR

- Akbaba, M. (2019). Örgütsel adalet işgörenlerin yeşil örgütsel davranışını etkiler mi?. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 641-660.
- Akçakaya, F. (2021). *Antrenörlerin empatik eğilim ve bilişsel esneklik düzeylerinin incelenmesi*. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi).
- Akçalı, F. Ö. (1991). *Kaygı Seviyesinin Empatik Beceriye Etkisi [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]*. <http://katalog.marmara.edu.tr/yordambt/yordam.php?sayfa=sayfaArama&aDemirbas=T0040939>.
- Akçay, V.H., (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123- 140.
- Akıncı, A., ve Akgün, G. (2011). Kırklareli Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Öğrencilerinin Empatik Eğilim ve Becerileri. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, ss. 53-65.
- Akman, Y. & Korkut, F. (1993). A Study On The Scale Of Hope. *Hacettepe University Faculty of Education Journal*, 9, 193-202.
- Aksin, S. (2020). *Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizmlerle İlişkisi: Karabük Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Alçay, U. (2009). *Farklı Okul Türlerinde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Empatik Beceriler Açısından Karşılaştırılması [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi-İstanbul]*. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Alver, B. (2004). Güzel Sanatlar Eğitimi Alan Öğrencilerin Empatik Beceri ve Karar Verme Stratejilerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (2), 93-108.
- Alver, B. (2003). *Çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların empatik becerileri, karar stratejileri ve psikolojik belirtileri arasındaki ilişkiler* (Tez No. 125593) [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi-Erzurum]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Arıkan, N. (2021). *Özel Yetenek Sınavı ile Öğrenci Alan Bölümlerdeki Akademik Personelin Pozitif Psikolojik Sermaye Becerileri ve Empati Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi).
- Arlı, H. (2021). *Psikolojik Sermaye ve İşe Gönülden Adanmanın İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, (Yüksek lisans tezi), Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The journal of applied behavioral science*, 44(1), 48-70.
- Baker, E., Israel, B. and Schurman, S. (1996). The Integrated Model: Implications for Worksite Health Promotion and Occupational Health and Safety Practice. *Health Education Quarterly*, 23, 175-190.
- Bandura, A. (1977). "Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change". *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1994). "Self-Efficacy". *Encyclopedia of Human Behavior*, 4(1), 71-81.

- Barut, A. (2017). *Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı ile Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek lisans Tezi), Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Baştürk, Y. A., Demir, Y., Ovalı, A. Ç., & Sağlık, E. (2020). Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(1), 12-18.
- Bilecik, T. (2021). *Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayeleri, yönetsel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki: Alanya ilçesi örneği* (Master's thesis, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü/Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı/Eğitim Yönetimi Bilim Dalı).
- Bingöl, D., (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, (8. Baskı), İstanbul, Beta Yayınevi A.Ş.
- Blyth, D. A., & Roelkepartian, E. C. (1993). *Healthy Communities, Healthy Youth: How Communities Contribute to Positive Youth Development*. USA: Search Institute.
- Bogiatzaki, V., Frengidou, E., Savakis, E., Trigoni, M., Galanis, P., & Anagnostopoulos, F. (2019). Empathy and burnout of healthcare professionals in public hospitals of Greece. *International Journal of Caring Sciences*, 12(2), 611-626.
- Bourdieu, P. (2010). *Sosyal Sermaye: Kuram, Uygulama, Eleştiri* (1. Baskı). (Derleyenler: Mehmet Murat Şahin Ve Ahmet Zeki Ünal). Sakarya: Değişim Yayınları.
- Börü, D. (2001). “Örgütlerde Güven Ortamının Yaratılmasında İlk Adım. Güvenilir İnsanlar Kim?”, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, <http://www.isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/kongrebook/15/kongre.htmle.t23>. 10.2017
- Caprara, G. V., ve Cervone, D. (2003). A conception of personality for a psychology of human strengths: Personality as an agentic, self-regulating system. In L. G. Aspinwall & U. M. Staudinger (Eds.), *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology* (pp. 61–74). American Psychological Association.
- Carver, C. S. ve Scheier, M. F. (2002). *Optimism*. Handbook of Positive Psychology (ss. 231-243). Oxford: Oxford University Press.
- Cihan, E. (2022). *Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışanlarında Mesleki Tükenmişlik ve Empatik Eğilim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Adana İli Örneği*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi, Mersin: Çağ Üniversitesi).
- Cohen, S., Underwood, L. ve Gottlieb, B. (2000). *Social Support Measurement and Intervention A Guide For Health and Social Scientists*. New York: Oxford University Press.
- Csikszentmihalyi, M. (1991). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: HarperPerennial.
- Çelik, E., ve Çağdaş, A. (2010). Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin empatik eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (23), 23-38.
- Çetin, C. N., & Aytar, A. G. (2012). İlköğretim Dördüncü Sınıf Öğrencilerinin Empatik Beceri Düzeyleri ile Algıladıkları Anne Baba Tutumlarının İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 473-488.
- Çetin, F., ve Basım, H. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi. (298113)

- De Kemp, R. A., Overbeek, G., de Wied, M., Engels, R. C., & Scholte, R. H. (2007). Early adolescent empathy, parental support, and antisocial behavior. *The Journal of Genetic Psychology*, 168(1), 5-18.
- Dede, S. (2019). Bourdieu'nun Sermaye Türlerinin İşletme Mezunlarının İstihdamındaki Rolü. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: TC Bahçeşehir Üniversitesi.
- Demirci, S. (2021). *Spor Örgütlerinde Çalışanların Spor Farkındalıklarının Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Yaşamda Yalnızlık Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Avrupa Yakası Örneği*. Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi).
- Donaldson, S. I., ve Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
- Dökmen, Ü. (2006). *İletişim Çatışmaları ve Empati*. 35. Basım, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Dökmen, Ü. (1987). Empati kurma becerisi ile Sosyometrik Statü Arasındaki İlişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 20(1), 183-207.
- Dökmen, Ü. (1988). Empatinin yeni bir modele dayanılarak ölçülmesi ve psikodrama ile geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 21(1), 155-190.
- Dökmen, Ü. (2004). *İletişim Çatışmaları ve Empati*. İstanbul: Sistem Yayıncılık ve Mat. Sanayi Ticaret AŞ.
- Dökmen, Ü. (2005). *Sanatta ve günlük yaşamda iletişim çatışmaları ve empati* (32. Baskı). Sistem Yayıncılık, Ankara. ss.135-339.
- Dökmen, Ü. (2014). *Sanatta ve Günlük Yaşamda İletişim Çatışmaları ve Empati* (52.baskı). Remzi Kitabevi.
- Edlins, M., & Dolamore, S. (2018). Ready to serve the public? The role of empathy in public service education programs. *Journal of Public Affairs Education*, 24(3), 300-320.
- Ekin, A. (2018). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi, Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi).
- Ekinci, A., & Karakuş, M. (2011). Okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(4), 527-553.
- Ekinci, Ö., & Aybek, B. (2010). Öğretmen adaylarının empatik ve eleştirel düşünme eğilimlerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 9(2), 3-14.
- Ekşi, H. (2009). *Sosyal Sermaye-Önemi.Üretimi ve Ölçümü Üzerine Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Elçi, Ü. (2020). *Algılanan Hizmetkâr Liderlik Davranışının Spor Kuruluşları Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermayeleri ve İşle Bütünleşmeleri Üzerindeki Rolünün İncelenmesi*. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi).
- Envick, B. R. (2005). Beyond human and social capital: The importance of positive psychological capital for entrepreneurial success. *The entrepreneurial executive*, 10(1), 41-52.

- Erdoğan, P. (2018). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış doktora tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Erkuş, A. (1994). *Psikolojik terimler sözlüğü*. Doruk Yayınları.
- Ertaş, A. (2010). *Türk İş Piyasasında Beşerî Sermaye'nin Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı. Sakarya Üniversitesi, Sakarya
- Eysenck, S. B., Eysenck, H. J., & Barrett, P. (1985). A revised version of the psychoticism scale. *Personality and Individual Differences*, 6(1), 21-29.
- Feshbach, N. D., & Feshbach, S. (1982). Empathy training and the regulation of aggression: Potentialities and limitations. *Academic Psychology Bulletin*, 4, 399-413.
- Frank, J. E. (2005). The role of hope in psychotherapy. *International Journal Of Psychiatry*, 95(2), 383-395.
- Fredrickson, B. L., Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60, 678-686.
- Garmezy, N. (1991). Resilience in children's adaptation to negative life. *Events And Stressed Environments, Pediatrics*, 20, 459-466.
- Genç, S. Z. ve Kalafat, T. (2010). Öğretmen adaylarının empatik becerileri ile problem çözme becerileri. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 3 (2), 135-147.
- Gizir, C. A. (2007). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerinde bir derleme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(28), 113-128.
- Goldsmith, A., Darity, W., Veum, J., (1998). Race, Cognitiveskills, Psychological Capitaland Wages. *The Review of Black Political Economy*, V. 26, N. 2, p. 9-21.
- Goodwin, N.R. (2003). *Five kinds of capital: Useful concepts for sustainable development*. Global Development and Environment Institute, Tufts University, Medford, MA 02155, USA.
- Gooty J. M, Gavin P., Johnson M., Lance F. D. (2009). In The Eyes of The Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, And Performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15 (4), p: 353-367.
- Gül, A. (2015). *Pozitif örgütsel davranışın iş stresi üzerine etkisinde iş güvenliğinin aracılık rolü: Bir üniversite hastanesi örneği*. Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Güldağ, S. (2007). *Düzce Çakırlar İlköğretim Okulunda Okuyan Öğrencilerin Ebeveynlerinin Empatik Düzeylerinin Aillerin Sosyo Ekonomik Yapılarına Göre İncelenmesi* (Tez No. 194103) [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi-Kocaeli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Güler, B. K. (2009). *Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi. Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*. İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Güler, B. K. (2008). *Pozitif Psikoloji Bakış Açısından Çalışma Mutluluğu*. Tarık Solmuş (Ed.). İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar içinde (s. 195-232), İstanbul, Epsilon Yayınları.

- Güngör, N. B., Kurtipek, S. & Tolukan, E. (2020). The Effect of Mindfulness of Physical Education and Sports Teacher Candidates on Empathic Tendency. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 7(4), 132-142.
- Güngör, N. B. & Esentürk, O. K. (2020). The Effect of Cognitive Flexibility Level Sports High School Students ' on Empathic Tendency: A Structural Equality Modeling, *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 5(11), 131-159.
- Güngör, N. B., Kaçay, Z. & Soyer, F. (2021). The Effect of Individual Innovation and Emotional Intelligence on Positive Organizational Behavior, *Journal of Educational Issues*, 7(3), 58-67.
- Gygax, M., ve Fitzgerald, S. (2011). Enriching The Positive Organizational Behavior Framework with Wisdom. *International Journal of Business Research*, 11(2), 23-41.
- Hasgöl, E. (2013). *Sosyal hizmet uygulamalarında empatinin önemi ve yardım ilişkisine etkisi*. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi).
- Haynes, N. M., & McDaniels, C. (2014). *An Eco-Developmental Framework for Educational Leadership*. Educational Leadership: Perspectives on Preparation and Practice, 87.
- Herzberg, F.- Bernard, M.- Barbara Snyderman, B., (1959). *The Motivation to Work*, (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Hmieleski K. M. & Carr J. C. (2007). *The Relationship Between Entrepreneur Psychological Capital and Well-Being*. Babson College Entrepreneurship Research Conference.
- Hodges, T. D., & Clifton, D. O. (2004). Strengths-based development in practice. *Positive psychology in practice*, 1, 256-268.
- İyem, C. ve Erol, E. (2013). Mesleki Yönelimlerde Bireylerin Kişilik ve Demografik Özelliklerinin Rolü; Sakarya üniversitesi İşletme Bölümü Örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 137-146.
- Jenson, J. M., & Fraser, M. W. (2006). *A Risk and Resilience Framework for Child, Youth, And Family Policy*. Social Policy for Children and Families: A Risk and Resilience Perspective, 1-18.
- Johnson, J. A., & Ostendorf, F. (1993). Clarification of the five-factor model with the Abridged Big Five-Dimensional Circumplex. *Journal of personality and social psychology*, 65(3), 563.
- Kaçay, Z., Güngör, N. B., Yenel, F. & Soyer, F. (2021). The Effect of Work Engagement and Mindfulness on Organizational Behavior. *Journal of Educational Issues*, 6(2), 478-492.
- Kahraman, H., ve Akgün, S. (2008). Empati Becerileri Eğitiminin Okul Öncesi Dönemdeki Çocukların Empati Becerilerine ve Sorun Davranışlarına Etkisi. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, 15(1), 15-24.
- Kanten, P., ve Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8), 83-106.
- Karacaoğlu, K., & İnce, A. G. F. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Karakuş, M., ve Çobanoğlu, N. (2013). İlkokullarda Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(4): 158-181.

- Karaman, M., Macit, M., & Karatepe, H. K. (2020). Psikolojik sermayenin iş performansına etkisi: Sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 127-146.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 15. Baskı, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Katz, R. L. (1963). *Empathy, its nature and uses*. The Free Press of Glencoe, A Division of The Macmillan Company, Printed In The United States America.
- Kaya, B. & Çolakoğlu, Ö. (2015). Empati düzeyi belirleme ölçeği (EDBÖ) uyarlama çalışması. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 16(1), 17-30.
- Kaynak, M. (2011). *Kalkınma İktisadı*. Ankara: Gazi Kitabevi. 4. Baskı s. 268-341.
- Kıran, E. (2017). *Örgütsel sinizm ve işe gömülü olmanın psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkideki aracılık rolü: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Kıratlı, E. (2015). *Tenis Hakemlerinin Karar Verme Stilleri ve Empatik Eğilim Düzeylerinin Karşılaştırmalı Olarak Değerlendirilmesi*. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı (Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi).
- Konopaske, R., Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2018). *Organizational Behavior and Management*. New York, EUA: McGraw-Hill Education.
- Korkmaz, M. (2006). Okul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri ile Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, (46), 199- 226.
- Korkmazer, F., Ekingen, E., ve Yıldız, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 271-281.
- Kurşunmaden, F. İ. (2023). *Algılanan Örgütsel Adaletin Pozitif Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı (Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi).
- Kutanis, R. Ö., ve Yıldız, E. (2014). Pozitif Psikoloji ile Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 135-154.
- Kutanis, R. Ö. ve Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Lawrence, E. J., Shaw, P., Baker, D., Baron-Cohen, S., & David, A. S. (2004). Measuring empathy: reliability and validity of the Empathy Quotient. *Psychological medicine*, 34(5), 911-920.
- Linley, P. A. (2004). *Positive Psychology in Practice*. Hoboken: John Wiley ve Sons, Inc.
- Linley, P. A., Stephen J., Susan H. ve Alex M. W. (2006) Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.
- Loannidou F, Konstantikaki V. (2008). Empathy and Emotional Intelligence: What is it Really About? *International Journal of Caring Sciences*, 1(3), 118-123.
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *The Academy of Management Executive*, 16(1), 57- 72.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

- Luthans, F., Luthans, K.W. ve Luthans, B.C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47(1): 45-50.
- Luthans, F. & Jensen, S. M. (2005). The Linkage Between Psychological Capital And Commitment To Organizational Mission: A Study Of Nurses. *Journal Of Nursing Administration*, 35, 304-310.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. J. (2006a). Psychological Capital Development: Toward a Micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27 (3), 387-393.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006b). Developing the psychological capital of resiliency. *Human resource development review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2006c). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. NY: Oxford University Press.
- 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., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33(3), 321-349.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Masten, A. S. ve Reed, M. G. (2002). *Resilience in Development*. Handbook of positive psychology (ss. 74-88). Oxford: Oxford University Press.
- Masten, A.S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes in Development. *American Psychologist*, 56, 227-238.
- Morgan, D. L. (1993). Qualitative content analysis: a guide to paths not taken. *Qualitative Health Research*, 3(1), 112-121. <https://doi.org/10.1177/104973239300300107>.
- Okur, A. (2019). *Kamu örgütlerinde pozitif psikolojik sermaye, politik davranış ve örgütsel sinizm etkileşiminin değerlendirilmesi: erzurum ili mesleki ve teknik anadolu liselerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oner, N. (2001). *Farklı Cinsiyet Rol Yönelimli Kız ve Erkek Üniversite Öğrencilerinin Empatik Beceri Düzeylerinin Karşılaştırılması* [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Öğdem, Z., Karakaş, A., & Bektaş, F. (2021). Öğretmenlerin Örgütsel Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Güvenlerine İlişkin Bir Çalışma. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(2), 1121-1144.
- Önder, A., ve Gülay, H. (2007). Annelerin Kabul Red Düzeyi ile Çocuklarının Empati Becerisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(22), 23-30.
- Öz, F. (1998). Son sınıf hemşirelik öğrencilerinin empatik eğilimleri, empatik becerileri ile akademik başarıları arasındaki ilişki. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2(2), 32-38.
- Özen, Y., & Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.
- Özdevecioğlu, M., Can, Y. ve Akın, M. (2013). Organizasyonlarda Pozitif ve Negatif Duygusallık ile Bireysel ve Örgütsel Saldırganlık Arasındaki İlişkiler: Fiziksel Aktivitelere Katılımın Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5/2, 159- 172.

- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2).
- Özkalp, E. (2009). *Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları*. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 17, 491-498.
- Özodaşık, M. (2009). *Kişilerarası İletişim Sürecinde Algı, İkna ve Empatik İlişkiler*. Konya: Tablet Yayınları.
- Page, L.F. & 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).
- Paradowski, J. (2000). *Positive affectivity, negative affectivity, and job satisfaction*. PHD, United States International University.
- Parikh, M. And Gupta, R. (2010). *Organizational Behaviour*. Tata McGraw Hill Education Private Limited, New Delhi.
- Peterson, C. ve Seligman, M. (2004). *Character strengths and virtues*. Oxford: Oxford University Press.
- Piotrowski, C. (2005). The interdisciplinary nature of the field of crisis management: A call for research collaboration. *Organization Development Journal*, 28 (3), p:87-93.
- Plutchik, R. (1990). *Evolutionary bases of empathy*. N. Eisenberg, & J. Strayer (Eds.), *Empathy and its development içinde* (pp. 38-46). CUP Archive.
- Putnam, R. D. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions In Modern Italy*. Princeton New Jersey, Princeton University Press.
- Ramirez, E. R. (2007). Resilience: A Concept Analysis. *Nursing Forum*, 42, 73-82.
- Ratka, A. (2018). Emphaty and the Development of Affective Skills. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 82 (10), 1140-1143.
- Robbins, S.P., ve Judge T.A. (2011). *Örgütsel davranış*. (Çev. Ed. Erdem, Ğ.). Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Roberts, B. W. (2006). Personality development and organizational behavior. *Research In Organizational Behavior*, 27, 1-40.
- Rutter, M. (1987). Psychosocial Resilience And Protective Mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatric*, 57(3), 316–330.
- Rutter, M. (1990). Psychosocial resilience and protective mechanisms. In J. E. Rolf, A. S. Masten, D. Cicchetti, K. H. Nuechterlein, & S. Weintraub (Eds.), *Risk and protective factors in the development of psychopathology* (pp. 181–214).
- Salmon, S. (2003). Teaching empathy: The PEACE curriculum. *Reclaiming children and youth*, 12(3), 167.
- Sarıbuğday, U. (2022). *Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Empati Düzeylerinin Sportif Aktivite ve Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Atatürk Üniversitesi Örneği)*. Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi).

- Scheier, M. E., ve Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of personality*, 55(2), 169-210.
- Seçgin, S. (2016). *Pozitif örgütsel davranışın örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik Eskişehir havacılık sektöründe yapılan bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Seligman, M. (1998). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. New York: Simon ve Schuster.
- Seligman, M. (2011). *Öğrenilmiş İyimserlik* (2. Baskı b.). (S. Kunt, Çev.) Ankara: HYB Yayınları.
- Seligman, M. ve Schulman, P. (1986). Explanatory Style As A Predictor Of Productivity And Quitting Among Life Insurance Sales Agents. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 50(4), 832-838.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Positive Psychology, Positive Prevention and Positive Therapy*. In C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Seligman, M.E.P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55:5-14.
- Sheldon K, King L (2001). Why Positive Psychology is Necessary. *American Psychologist*, 56 (3), p: 216-217.
- Smith, A. (2006). Cognitive empathy and emotional empathy in human behavior and evolution. *The Psychological Record*, 56(1), 3-21. <https://doi.org/10.1007/BF03395534>.
- Snyder C. R. Irwing, L. ve Anderson, J. R. (1991). Hope and Health: Measuring The Will and The Ways. *Handbook of Social and Clinical Psychology*. New York: Pergamon, 355-361.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of Hope*. San Diego: Academic Press.
- Stajkovic, A. ve Luthans, F. (1998). Self-Efficacy And Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Şimşek, M. ve Kadılar, C. (2010). “Türkiye’de Beşeri Sermaye, İhracat Ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Nedensellik Analizi.” *Cü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 115-140.
- Taylor, S. E. ve Brown, J. D. (1994). Positive Illusions and Well-Being Revisited: Separating Fact From Fiction.
- TDK (2022). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. <https://sozluk.gov.tr>. adresinden 02.11.2022 tarihinde alındı.
- Todd, J. (2001). Body Knowledge, Empathy, and the Body Politic. *The Humanist*, 61(2), 23- 28.
- Topcu, Ç., Erdur-Baker, Ö., ve Çapa Aydın, Y. (2010). Temel empati ölçeği türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (34), 174-182.
- Torun, F. (2020). *Pozitif psikolojik sermaye ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yüksek lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Töremen, F. (2002). Eğitim örgütlerinde değişimin engel ve nedenleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 185-202.

- Töremen, F. (2004). *İlköğretim Okullarının Sahip Oldukları Sosyal Sermaye Konusunda Öğretmen Görüşleri (Elazığ İli Örneği)*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 867-889.
- Tuncay, T., & Sunay, İ. L. (2009). Sosyal Hizmet Uygulamasında Empatiyi Yeniden Düşünmek. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 20(2), 39-56.
- Turan, N., Kaya, H., Özsaban, A., Aydın, G.Ö., Özçelik, K. ve Güneş, E. (2019). Hemşirelik öğrencilerinin empati ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 27 (2), 119- 132.
- Uygar, M. (2021). *Yöneticilerin ve öğretmenlerin empatik eğilimleri ile problem çözme becerilerinin incelenmesi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi).
- Ünal, A. Z. (2004). *Sosyal Tabakalaşma Bağlamında Pierre Bourdieu'nün Kültürel Sermaye Kavramı*, (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Valle, M. F., Huebner, E. S., & Suldo, S. M. (2004). Further Evaluation Of The Children's Hope Scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 22(4), 320-337.
- Vasu, M. L., Stewart, D. W., & Garson, G. D. (Eds.). (2017). *Organizational Behavior and Public Management, Revised and Expanded*. Routledge.
- Wagnild, G., ve Young, H. (1993). Development and Psychometric Evaluation of The Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1 (2), 165-178.
- Wang, Y. I., Naumann, U., Wright, S. T., & Warton, D. I. (2012). mvabund—an R package for model-based analysis of multivariate abundance data. *Methods in Ecology and Evolution*, 3(3), 471-474.
- Werner, E. E. (1993). Risk, Resilience, And Recovery: Perspectives From The Kauai Longitudinal Study. *Development And Psychopathology*, 5, 503-515.
- Yanık Düşünceli, M. (2016). *Özel lise öğrencilerinin sosyal medya tutumları ile içedönüklük-dışadönüklük kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yaraş, Z. (2017). *Okul yöneticilerinin otantik ve holistik liderlik tarzlarının pozitif örgütsel davranış üzerindeki etkisi: Yapay sinir ağları uygulaması*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı (Doktora Tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi).
- Yıldız, D. (2017). Pozitif Örgütsel Davranış ve Kariyer Yönetimi Arasındaki İlişki. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(11), 254-266.
- Yıldız, H., & Örucü, E. (2016). Sağlık Sektörü Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Management and Economics Research*, 14(1), 269-285.
- Yılmaz Yüksel, A. (2003). *Empati eğitim programının ilköğretim öğrencilerinin empatik becerilerine etkisi* [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yiğitbaş, Ç., Deveci, S. E., Açık, Y., Ozan, A. T., ve Oğuzöncül, A. F. (2013). Sağlık Eğitimi Alan Bir Grup Öğrencinin Empatik Eğilim Ve Becerisi. *SDU Journal of Health Science Institute/SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4(1).

- Yiter, G. (2019). *Pozitif psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Adana kamu kurumu örneği)*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi, Mersin: Çağ Üniversitesi).
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33(5), 774-800.
- Yücel, E. (2019). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1136-1154.
- Zhao Z, Hou J (2009). The Study on Psychological Capital Development on Intreprenurial Team, International. *Journal of Psychological Studies*, 1(2), p:35-40.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Özge ÇAKIN
Eğitim	
Lise	Açık Öğretim Lisesi (2014)
Lisans	Pamukkale Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi/Maliye (2019) Atatürk Üniversitesi/Açık ve Uzaktan Öğretim Fakültesi/Egzersiz ve Spor Bilimleri Fakültesi (2021)
Yüksek Lisans	
Meslek Bilgisi	
Kurum ve Mesleği	SMMM Ofisi Muhasebe Elemanı
Üye Olunan Mesleki Kuruluşlar	
Kuruluş Adı	

EKLER

EK 1. Etik Kurul Onay Formu



T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SAĞLIK BİLİMLERİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI		Gençlik ve Spor Bakanlığı Personelinin Psikolojik Sermaye ve Empatik Eğilim Düzeylerinin Örgütsel Davranış Düzeyleri Üzerine Etkisi	
ETİK KURUL BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu	
	KURUL ADRESİ	Balıkesir Üniversitesi Çağış Yerleşkesi 10145 Balıkesir	
	TELEFON	(0266) 612 14 18	
	FAKS	(0 266) 612 14 17	
	E-POSTA	sb.etikkurulu@balikesir.edu.tr	
BAŞVURU BİLGİLERİ	KOORDİNATÖR/SORUMLU	Doç. Dr. Nuri Berk GÜNGÖR	
	ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI		
	KOORDİNATÖR/SORUMLU	Spor Bilimleri	
	ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Balıkesir Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi	
	KOORDİNATÖR/SORUMLU		
	ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ		
	VARSA İDARİ SORUMLU UNVANI, ADI-SOYADI		
	DESTEKLEYİCİ		
	PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ (TÜBİTAK vb kaynaklardan destek alanlar için) UNVANI, ADI-SOYADI		
	YARDIMCI ARAŞTIRMACI VE BÖLÜMÜ	Özge ÇAKIN Yüksek Lisans Öğrencisi	
ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	Kesitsel Araştırma		
KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 2022/5		Tarih: 11/01/2022
	Başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve UYGUN BULUNMUŞ olup usulüne uygun gerçekleştirilmesinde bilimsel ve etik sakınca OLMADIĞINA oy birliği ile karar verilmiştir. Araştırmanın tüm süreçlerinde ilgili kurum, kuruluş ve kişilerden gereken izinlerin alınmasından araştırmacılar sorumludur.		

ETİK KURUL ÜYELERİ

Ünvanı	Adı-Soyadı	Görevi	Araştırma ile İlişkisi		İmza
			VAR	YOK	
Prof. Dr.	Tunay KARLIDERE	Başkan		X	
Prof. Dr.	Osman İrfan İLHAK	Başkan Yardımcısı		X	
Prof. Dr.	Funda GÜLCÜ BULMUŞ	Üye		X	
Doç. Dr.	Özkan IŞIK	Üye		X	
Doç. Dr.	Celalettin ÇEVİK	Sözcü		X	
Dr.Öğr.Üyesi	Emrah ÖZCAN	Üye		X	
Av.	Serhat AKBAŞ	Üye		X	

EK 2. Araştırma İzni



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü

Sayı : E-36592570-604.02-2346735

29.04.2022

Konu : Araştırma İzni

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) 02.03.2022 tarihli ve 28711322-044.06.01-E.121813 sayılı yazınız.
b) Bakanlığımız 27/07/2020 tarihli ve 754387 sayılı Araştırma İzni Genelgesi.

İlgi (a) yazı ile başvurusu yapılan "*Psikolojik Sermaye ve Empatik Eğilimin Örgütsel Davranışa Etkisi*" başlıklı araştırma izni talebi, Gençlik ve Spor Bakanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından ilgi (b) Genelge çerçevesinde değerlendirilmiş ve söz konusu araştırmanın ilgili kurumlarda yürütülmesi uygun bulunmuştur. Tüm araştırma uygulamaları ilgi (a) yazı ile başvuruyu gerçekleştiren **araştırmacılar tarafından** yürütülecek olup, anket vb. uygulamalar **kurum yetkilileri** tarafından yürütülmeyecektir. Kurum yetkilileri araştırmalara, gönüllülük esasına göre, katılımcı olarak destek verebileceklerdir. Buna göre;

a) Araştırma kapsamında veri toplama ile ilgili her türlü iş ve işlem ilgi (b) Genelge doğrultusunda araştırmacı(lar) tarafından yürütülecektir. Araştırmacı(lar) tarafından araştırmalarda elde edilen veri setlerinin uygulama tamamlandıktan sonra 30 (otuz) gün içerisinde Bakanlık tarafından istenilen formatta, araştırmaların sonuç raporlarının ise çalışma bitiminden itibaren 30 (otuz) gün içerisinde Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğüne ulaştırılması gerekmektedir. Ayrıca araştırma raporlarında kurumsal gizliliğin korunması, üretilen bildiri, tez, makale ve benzeri yayınlarda Bakanlık ve Bakanlığa bağlı birimlerin isimlerinin verilmemesi, katılımcıların kurumsal aidiyetlerinin ve kimliklerinin tahmin edilmesine imkân verebilecek hiçbir paylaşımın yapılmaması gerekmektedir.

b) Araştırma sürecinin gözetim ve denetimi, ilgili kurum müdürlükleri ile Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri tarafından gerçekleştirilecektir. Bu çerçevede; (1) örneklemdaki kişilerin reşit olmamaları durumunda velilerin yazılı izinlerinin alınması, (2) onay verilen araştırma faaliyetleri kapsamı dışında hiçbir uygulama ve etkinlik yapılmaması, (3) araştırmanın uygulanması esnasında öncelikle kurum faaliyetlerinin aksatılmaması, (4) tüm araştırma süreçlerine katılımda gönüllülüğün esas alınması, (5) Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü tarafından mühürlenmiş veri toplama araçları dışında bir araç ya da form kullanılmaması, (6) araştırmanın kurumlarda uygulanmasından kaynaklanabilecek her türlü fiziksel zararın araştırmacı(lar) tarafından karşılanması, (7) araştırmada ticari amaç güdülmemesi ve katılımcılardan ücret talep edilmemesi ve (8) araştırmanın ilgi (b) Genelgeye uygun yürütülmesi hususlarında gerekli **gözetim ve denetim** ilgili kurum müdürlükleri ile Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin yetki ve sorumluluğundadır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Dr. Mehmet Ata ÖZTÜRK
Bakan a.
Genel Müdür

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doküman Kodu: 7819C7D0-2408-437B-9593-A54D9CCTCA32

Doküman Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

Örnek Mahallisi Oruç Reis Caddesi No:13/A. Akademi/ANKARA

Telefon: 444 0 472 Faks No: (0 312) 517 67 99

İnternet Adresi: www.gsb.gov.tr E-posta Adresi: genclikvesporbakanligi@tb01.kep.tr

Bilgi için: Rahime MİRCAN

SARİ

Soyadı



EK 3. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket formu “Gençlik ve Spor Bakanlığı Personelinin Psikolojik Sermaye ve Empatik Eğilim Düzeylerinin Örgütsel Davranış Düzeyleri Üzerine Etkisi”ni belirlemek amacıyla **Yüksek Lisans** tezinde kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Elde edilen veriler sadece bu araştırma kapsamında kullanılacaktır. Vereceğiniz samimi cevaplarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Araştırmacı: Özge ÇAKIN (Y. Lisans Öğrencisi)

Danışman: Doç. Dr. Nuri Berk GÜNGÖR

Kişisel Bilgi Formu				
Cinsiyetiniz	☐ Erkek		☐ Kadın	
Yaşınız				
Medeni Durum	☐ Evli		☒ Bekar	
Eğitim Düzeyi	☐ Lise	☐ Üniversite	☐ Lisansüstü	☐ Doktora
Unvan	☐ Uzman	☐ Memur	☐ Sözleşmeli	☐ Yönetici
Kurumdaki Çalışma Süresi	☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 ve üzeri			
Algıladığınız Gelir Düzeyi	☐ Düşük ☐ Orta ☐ Yüksek			

EK 4. Psikolojik Sermaye Düzeyi Ölçeği

Aşağıdaki sorular siz Gençlik ve Spor Bakanlığı Personellerimizin Psikolojik Sermaye düzeyinizi belirlemek için sorulmuştur. Araştırmada doğru bilgilerin elde edilmesi açısından soruyu okuduktan sonra seçenekler arasında size en uygun gelen cevabı işaretlemeniz yeterli olacaktır. Lütfen bütün cümleleri okuyunuz ve her cümleyi cevaplayınız.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yönetim kademesi ile olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparken kendime güvenirim.					
2	Daha önce tecrübem olduğu için, işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim.					
3	Uzun dönemli bir problemi çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir.					
4	Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendimden eminimdir.					
5	İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim.					
6	Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim.					
7	Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim.					
8	Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir.					
9	İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim.					
10	İşimle ilgili mevcut amaçlarımı gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir.					
11	Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getirmekteyim.					
12	Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır.					
13	Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı görmekteyim.					
14	Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımın peşinden gitmekteyim.					
15	Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum.					
16	Şayet zorunlu kalırsam kendi kendime de çalışabilirim.					
17	İşimle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir.					
18	İşim konusundaki durumlara her zaman olumlu yanından bakarım.					

EK 5. Empatik Eğilim Düzeyi Ölçeği

Aşağıdaki sorular siz Gençlik ve Spor Bakanlığı Personellerimizin Psikolojik Sermaye düzeyinizi belirlemek için sorulmuştur. Araştırmada doğru bilgilerin elde edilmesi açısından soruyu okuduktan sonra seçenekler arasında size en uygun gelen cevabı işaretlemeniz yeterli olacaktır. Lütfen bütün cümleleri okuyunuz ve her cümleyi cevaplayınız.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yönetim kademesi ile olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparken kendime güvenirim.					
2	Daha önce tecrübem olduğu için, işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim.					
3	Uzun dönemli bir problemi çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir.					
4	Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendimden eminimdir.					
5	İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim.					
6	Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim.					
7	Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim.					
8	Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir.					
9	İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim.					
10	İşimle ilgili mevcut amaçlarımı gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir.					
11	Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getirmekteyim.					
12	Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır.					
13	Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı görmekteyim.					
14	Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımın peşinden gitmekteyim.					
15	Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum.					
16	Şayet zorunlu kalırsam kendi kendime de çalışabilirim.					
17	İşimle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir.					
18	İşim konusundaki durumlara her zaman olumlu yanından bakarım.					

EK 6. Pozitif Örgütsel Davranış Ölçeği

Aşağıdaki sorular siz Gençlik ve Spor Bakanlığı Personellerimizin Pozitif Örgütsel Davranış düzeyinizi belirlemek için sorulmuştur. Araştırmada doğru bilgilerin elde edilmesi açısından soruyu okuduktan sonra seçenekler arasında size en uygun gelen cevabı işaretlemeniz yeterli olacaktır. Lütfen bütün cümleleri okuyunuz ve her cümleyi cevaplayınız.		Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Kendimi baskı altında hissettiğimde, bu çıkmazdan nasıl kurtulacağımı düşünürüm.					
2	Hedeflerime ulaşmak için güçlü bir iradeye sahibim.					
3	Karşılaşağım sorunları çözmeye yönelik çok sayıda alternatifim var.					
4	Kariyerimde büyük bir başarıya ulaştığımı düşünüyorum.					
5	Hedeflerime ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.					
6	Peşinde koştuğum hedeflerimin çoğunu başardım.					
7	Bir şeyler olumsuz gitse bile her zaman iyimserimdir.					
8	Kendimi kolaylıkla rahatlatabilirim.					
9	İşteki performansımdan memnun olmadığımında, o işi başka zamana ertelerim.					
10	Geleceğimle ilgili her zaman iyimserimdir.					
11	Hedeflerimi gerçekleştirmemi sağlayacak olayları umut ederim.					
12	Tatsız olaylardan ziyade memnun edici olayların olmasını umut ederim.					
13	Tatsız olaylardan sonra ruh halimi çabuk düzeltirim.					
14	Yeni ve beklenmedik olaylarla uğraşmayı severim.					
15	Başkalarında olumlu izlenim bırakmada genellikle başarılıyım.					
16	Hedeflerime ulaşmada birçok yol denerim.					
17	Yeni ve zor olan işlerde çalışmayı tercih ederim.					
18	Belirli bir insana karşı duyduğum öfkenin üstesinden gelebilirim.					
19	Kendime olan güvenim yüksektir.					
20	Zorda kaldığımda ruh halim her zaman iyidir.					
21	Birçok sorunla karşılaştığımda hepsini çözebilirim.					
22	İşler kötüye gittiğinde çözüm ararken kendime güvenmeyi tercih ederim.					
23	Hedeflerimi gerçekleştirmede şansımın yüksek olduğuna inanırım.					
24	Son dakikaya kadar beklemeden işimi zamanında bitiririm.					



Eğitimde, bilimde, sanatta çağdaş...



Balıkesir Üniversitesi
Tıp Fakültesi Dekanlık Binası
Çağış Yerleşkesi/BALIKESİR



(0 266) 612 14 62
sagbilen@balikesir.edu.tr
<http://www.balikesir.edu.tr>

