

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

İŞİL ÖNAY DOKTORA TEZİ GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ İŞLETME ABD 2018

**PSİKOLOJİK SERMAYE, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI VE SAPMA DAVRANIŞI:
İLİŞKİSEL BİR PERSPEKTİF**

DOKTORA TEZİ

İşıl ÖNAY

**GAZİANTEP
ARALIK 2018**

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**PSİKOLOJİK SERMAYE, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI VE SAPMA DAVRANIŞI:
İLİŞKİSEL BİR PERSPEKTİF**

DOKTORA TEZİ

Işıl ÖNAY

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Özlem YAŞAR UĞURLU

**GAZİANTEP
ARALIK 2018**

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**PSİKOLOJİK SERMAYE, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE
SAPMA DAVRANIŞI: İLİŞKİSEL BİR PERSPEKTİF**

Işıl ÖNAY

Tez Savunma Tarihi: 28.12.2018

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı


Doç. Dr. Zekiye ANTAKYALIOĞLU
SBE Müdürü

Bu tezin Doktora tezi olarak gerekli şartları sağladığını onaylarım.


Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.


Dr. Öğr. Üyesi Özlem YAŞAR UĞURLU
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri:

İmzası

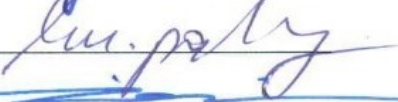
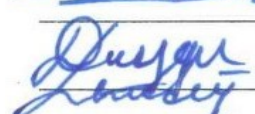
Dr. Öğr. Üyesi Özlem YAŞAR UĞURLU

Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY

Prof. Dr. İbrahim Halil SEYREK

Doç. Dr. Duygu KIZILDAĞ

Doç. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE


ÖZET

PSİKOLOJİK SERMAYE, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE SAPMA DAVRANIŞI: İLİŞKİSEL BİR PERSPEKTİF

ÖNAY, Işıl

Doktora Tezi, İşletme ABD

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Özlem YAŞAR UĞURLU

Aralık 2018, 191 Sayfa

Bu çalışmanın amacı psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışı üzerindeki etkisini araştırmaktır. Psikolojik sermaye “umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık” olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışı bireye yönelik ve örgüte yönelik olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır. Bu bağlamda psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek için TRC1 Bölgesinde yer alan Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerindeki Sanayi ve Ticaret Odalarına kayıtlı üretim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin beyaz yakalı çalışanlarına ve onların yöneticilerine anket yapılmıştır. Araştırmada iki aşamalı yöntem uygulanmış, başka bir ifade ile iki farklı anket kullanılmıştır. Bu çerçevede, yöneticiler astları olan beyaz yakalı çalışanların bireye ve örgüte yönelik vatandaşlık ile sapma davranışlarını değerlendirirken; astlar ise kendi psikolojik sermaye düzeylerini belirlemiştir. Toplamda 284 beyaz yakalı çalışan ile 102 yönetici araştırmaya katılmıştır. Anket yöntemi ile toplanan veriler çeşitli istatistikî yöntemlerle analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterliliğin bireye yönelik vatandaşlık davranışına pozitif yönde etki ettiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte iyimserlik, dayanıklılık ve umudun örgüte yönelik vatandaşlık davranışına pozitif yönde etki ettiği saptanırken; öz yeterlilik ile örgüte yönelik vatandaşlık davranışı arasında istatistikî açıdan anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Son olarak, dayanıklılık, umut ve öz yeterliliğin bireye ve örgüte yönelik sapma davranışını negatif yönde etkilediği tespit edilirken; iyimserlik ile bireye ve örgüte yönelik sapma davranışı arasında istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Anahtar kelimeler: Psikolojik Sermaye, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Sapma Davranışı, TRC1 Bölgesi

ABSTRACT

PSYCHOLOGICAL CAPITAL, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR AND DEVIANCE BEHAVIOUR: A RELATIONAL PERSPECTIVE

ÖNAY, Işıl

PhD. Thesis, Department of Business Administration
Supervisor: Assist. Prof. Dr. Özlem YAŞAR UĞURLU
December 2018, 191 Pages

The aim of this study is to investigate the effect of psychological capital on organizational citizenship behavior and deviation behavior. Psychological capital consists of four dimensions: hope, optimism, self-efficacy and resilience. In this study, organizational citizenship behavior and deviation behavior are handled in two dimensions as individual and organizational context. So, white-collar employees of the firms operating in the manufacturing sector which are located in the TRC1 region, Gaziantep, Adıyaman and Kilis provinces were surveyed in order to examine the relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior and deviation behavior. In this study, two-stage method was applied, in other words two different questionnaires were used. Therefore, the managers have evaluated the behavior of their subordinates about their citizenship and deviation behaviors on both the individual and the organization context while subordinates have filled the questionnaire only about their psychological capital levels. In total, 284 white-collar employees and 102 managers participated in the study. The data collected by the survey were analyzed by various statistical methods. According to the findings, it was determined that optimism, resilience, hope and self-efficacy have positive effects on citizenship behavior towards individuals context. However, optimism, resilience and hope have positive effects on citizenship behavior towards the organization context; no statistically significant relationship was found between self-efficacy and citizenship behavior towards the organization context. Finally, resilience, hope and self-efficacy were found to negatively affect the deviation behavior of the individual and the organization context whereas no statistically significant relationship was found between optimism and deviation behavior towards the individual and the organization context.

Key words: Psychological Capital, Organizational Citizenship Behaviour, Deviance Behaviour, TRC1 Region

ÖNSÖZ

Doktora tez çalışmamın her aşamasında, benden hiçbir yardımını esirgemeyen, her durumda yanımda olduğunu hissettiren, her zaman ufkumu açan ve beni sabırla destekleyen değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Özlem YAŞAR UĞURLU ile birlikte bu tezin hazırlanma aşamasında desteğini ve yardımını esirgemeyen Prof. Dr. İbrahim Halil SEYREK'e ve Doç. Dr. Duygu KIZILDAĞ'a teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her döneminde bana destek olan, haklarını ödeyemeyeceğim aileme de tüm kalbimle teşekkür ediyorum.

Aralık 2018

Işıl ÖNAY

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
1. GİRİŞ	1
1.1. GİRİŞ	1
2. KAYNAK ÖZETLERİ	6
2.1. PSİKOLOJİK SERMAYE	6
2.1.1. Pozitif Psikoloji ve Gelişimi	6
2.1.2. Pozitif Örgütsel Davranış.....	9
2.1.3. Psikolojik Sermaye Kavramı	12
2.1.4. Sermaye Türleri	13
2.1.5. Psikolojik Sermaye	16
2.1.6. Psikolojik Sermayenin Boyutları	20
2.1.6.1. Umut.....	20
2.1.6.2. İyimserlik	21
2.1.6.3. Dayanıklılık.....	23
2.1.6.4. Öz yeterlilik.....	24
2.1.7. Uluslararası Literatürde Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Çalışmalar ...	25
2.1.8. Ulusal Literatürde Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Çalışmalar	33
2.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI	44
2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı	44
2.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramının Gelişimi	46
2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülleri.....	48
2.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları.....	51
2.2.4.1. Diğergamlık.....	54
2.2.4.2. Vicdanlılık.....	55
2.2.4.3. Centilmenlik.....	56
2.2.4.4. Nezaket.....	56
2.2.4.5. Sivil Erdem	57
2.2.5. Uluslararası Literatürde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yapılan Çalışmalar	58

2.2.6. Ulusal Literatürde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yapılan Çalışmalar	63
2.3. SAPMA DAVRANIŞI	70
2.3.1. Sapma Davranışı Kavramı	70
2.3.2. Sapma Davranışı Yaklaşımları	75
2.3.2.1. İşyeri Saldırganlığı Yaklaşımı	76
2.3.2.2. Antisosyal Davranış Yaklaşımı	76
2.3.2.3. İş yeri Sapması Yaklaşımı	76
2.3.2.4. Zararlı İş yeri Davranışı Yaklaşımı	77
2.3.2.5. Sapma Davranışı Yaklaşımı	77
2.3.2.5.1. Üretim Sapması	79
2.3.2.5.2. Mülkiyet Sapması	79
2.3.2.5.3. Politik Sapma	80
2.3.2.5.4. Kişisel Saldırganlık	80
2.3.2.6. Uluslararası Literatürde Sapma Davranışı ile İlgili Yapılan Çalışmalar	81
2.3.2.7. Ulusal Literatürde Sapma Davranışı ile İlgili Yapılan Çalışmalar	85
2.4. ÇALIŞILAN KAVRAMLAR ARASINDAKİ İLİŞKİLER	89
2.4.1. Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi	89
2.4.2. Psikolojik Sermaye ile Sapma Davranışı İlişkisi	92
3. MATERYAL VE YÖNTEM	95
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	95
3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	96
3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER	97
3.4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KISITLARI	102
3.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	104
3.6. KULLANILAN ÖLÇEKLER	105
3.6.1. Bağımsız Değişken	105
3.6.2. Bağımlı Değişken	105
4. BULGULAR VE TARTIŞMA	107
4.1. BULGULAR	107
4.1.1. Demografik Özellikler	107
4.1.2. Pilot Çalışma	109
4.1.3. Araştırmadaki Ölçeklerin Geçerliliğine İlişkin Faktör Analizi	110
4.1.4. Güvenirlilik Analizi	117
4.1.5. Tanımlayıcı İstatistikler	117
4.1.6. Regresyon Analizi	120
4.1.7. Demografik Farklılıklar Açısından Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Bulgular	126
4.2. TARTIŞMA	134
SONUÇ VE ÖNERİLER	149
KAYNAKLAR	154
EKLER	187
ÖZGEÇMİŞ	191

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 2.1. Uluslararası Literatürde Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Çalışmalar ...	30
Tablo 2.2. Ulusal Literatürde Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Çalışmalar	41
Tablo 2.3. Uluslararası Literatürde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yapılan Çalışmalar	62
Tablo 2.4. Ulusal Literatürde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yapılan Çalışmalar ...	68
Tablo 2.5. Uluslararası Literatürde Sapma Davranışı ile İlgili Yapılan Çalışmalar	84
Tablo 2.6. Ulusal Literatürde Sapma Davranışı ile İlgili Yapılan Çalışmalar	88
Tablo 3.1. TRC1 Bölgesinde Faaliyet Gösteren Üretim İşletmelerine Ait Bilgiler	105
Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	108
Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	108
Tablo 4.3. Pilot Araştırma Ölçeğine İlişkin Değişkenler ve Soru Sayıları	109
Tablo 4.4. Pilot Araştırma Sonucunda Belirlenen Soru Sayıları	110
Tablo 4.5. KMO ve Barlett Testi Sonuçları	104
Tablo 4.6. Faktör Analizi	112
Tablo 4.7. Soruların Faktörlere Göre Dağılımı	115
Tablo 4.8. Güvenirlilik Analizi	117
Tablo 4.9. Faktörlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Bilgileri	118
Tablo 4.10. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Değerleri	119
Tablo 4.11. Regresyon Model Özeti 1: Bireye Yönelik Vatandaşlık Davranışı	120
Tablo 4.12. ANOVA Testi: Bireye Yönelik Vatandaşlık Davranışı	121
Tablo 4.13. Değişkenlerin Regresyon Analizi: Psikolojik Sermaye Boyutları ile Bireye Yönelik Vatandaşlık Davranışı İlişkisi	121
Tablo 4.14. Regresyon Model Özeti 2: Örgüte Yönelik Vatandaşlık Davranışı	122
Tablo 4.15. ANOVA Testi: Örgüte Yönelik Vatandaşlık Davranışı	122
Tablo 4.16. Değişkenlerin Regresyon Analizi: Psikolojik Sermaye Boyutları ile Örgüte Yönelik Vatandaşlık Davranışı İlişkisi	123
Tablo 4.17. Regresyon Model Özeti 3: Bireye Yönelik Sapma Davranışı	123
Tablo 4.18. ANOVA Testi: Bireye Yönelik Sapma Davranışı	124
Tablo 4.19. Değişkenlerin Regresyon Analizi: Psikolojik Sermaye Boyutları ile Bireye Yönelik Sapma Davranışı İlişkisi	124
Tablo 4.20. Regresyon Model Özeti 4: Örgüte Yönelik Sapma Davranışı	125
Tablo 4.21. ANOVA Testi: Örgüte Yönelik Sapma Davranışı	125

Tablo 4.22. Değişkenlerin Regresyon Analizi: Psikolojik Sermaye Boyutları ile Örgüte Yönelik Sapma Davranışı İlişkisi.....	126
Tablo 4.23. Psikolojik Sermaye Boyutlarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi	127
Tablo 4.24. Psikolojik Sermaye Boyutlarının Medeni Durum Açısından İncelenmesi 128	
Tablo 4.25. Psikolojik Sermaye Boyutlarının Eğitim Durumu Açısından İncelenmesi.....	129
Tablo 4.26. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi	130
Tablo 4.27. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarının Medeni Durum Açısından İncelenmesi	130
Tablo 4.28. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarının Eğitim Durumu Açısından İncelenmesi	131
Tablo 4.29. Sapma Davranışı Boyutlarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi.....	132
Tablo 4.30. Sapma Davranışı Boyutlarının Medeni Durum Açısından İncelenmesi....	132
Tablo 4.31. Sapma Davranışı Boyutlarının Eğitim Durumu Açısından İncelenmesi...	133
Tablo 4.32. Araştırma Hipotezlerinin Test Sonuçları	146

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 1.1. Araştırma Modeli	3
Şekil 2.1. Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türleri	14
Şekil 2.2. Psikolojik Sermayenin Bileşenleri	17
Şekil 2.3. Sapma Davranışı Tipolojisi	78
Şekil 3.1. Araştırma Modeli	98
Şekil 3.2. Anket Uygulanan Firmaların Sektörlere Göre Dağılımı	104

GİRİŞ

1.1. GİRİŞ

Son zamanlarda yapılan araştırmalar, şletmelerdeki pozitif ortamın, çalışanlar ve örgüt üzerinde önemli bir rolü olduğunun altını çizmiş ve psikolojinin etkisini farklı açılardan incelenmiştir (Snyder ve Lopez, 2002; Keyes ve Haidt, 2003; Carr, 2004; Compton, 2005; Giacalone vd., 2005; Peterson, 2006). İşletmelerde pozitif psikoloji için birçok uygulama alanının öne çıktığı görölmektedir. Bunlardan biri de psikolojik sermaye kavramıdır. Bireyin psikolojisinin olumlu yönde gelişmesi durumunu ifade eden psikolojik sermaye, bireylerin neyi bildiğini değil, kendisini nasıl tanımladığı ve yorumladığı ile ilgilidir (Luthans vd., 2007).

Bir işletmenin verimliliğini etkileyebilecek dört farklı sermaye türü vardır. Bunlar ekonomik, beşeri, sosyal ve psikolojik sermayedir. Bunlardan ekonomik, beşeri ve sosyal sermaye, geleneksel olarak gözlemlenmiş ve geçmişten günümüze örgütsel sonuçları iyileştirmeyi başarmıştır (Luthans vd., 2004). Ekonomik sermaye terimi, bir işletmenin kaynaklarını; insan sermayesi, bir çalışanın bilgi, beceri ve uzmanlığını ve sosyal sermaye, çalışan ilişkileri, iletişim ağı ve bir örgüt içindeki ilişkileri ifade eder. Luthans ve arkadaşlarının (2004) önerdiği başka bir sermaye biçimi olan psikolojik sermaye ise araştırmacıların aynı anda birden fazla davranış yönünü gözlemlmelerini sağlar. Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış bünyesinde yeni kurulmuş ve örgütsel araştırmalar için büyüyen bir yapıdır. Dolayısıyla bu yapı davranışlar ve işle ilgili sonuçlar arasında bir bağlantı kurar.

İşyerinde başarının ortalamadan daha yüksek bir performans gerektirdiğı bir durum olduğunu kabul etmek (Sutcliffe ve Vogus, 2003; Luthans vd., 2006), psikolojik sermayeye olan ilgiyi ve merakı artırmaktadır. Ayrıca sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmek için psikolojik sermayenin bir gereklilik olduğunun göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

İşletmeler zorlu rekabet şartlarında ayakta kalabilmek ve karlılıklarını arttırabilmek için çareyi maliyetlerini düşürmekte aramaktadır. Bunun için otomasyon, performans takibi, iş analizi ve değerlemesi, yalın üretim vb. teknikler uygulamaktadır. Ancak çoğu zaman yapılan bu uygulamalar tam olarak beklenen sonucu vermemektedir. Bunun temelinde yatan nedenlerden biri de alınan tedbirlerde insan faktörünün yeterince planlara dahil edilmemesidir. Bir işletme mevcut insan kaynağını ne kadar iyi kullanır, onu ne kadar memnun ve tatmin ederse karşılığında alacağı verim artacak, uyguladığı diğer teknolojik ve yönetsel tedbirler de o derece kendini gösterecektir. Bu nedenle, psikolojik sermayenin anlaşılması ve gerekliliği noktasında araştırmalar artmıştır.

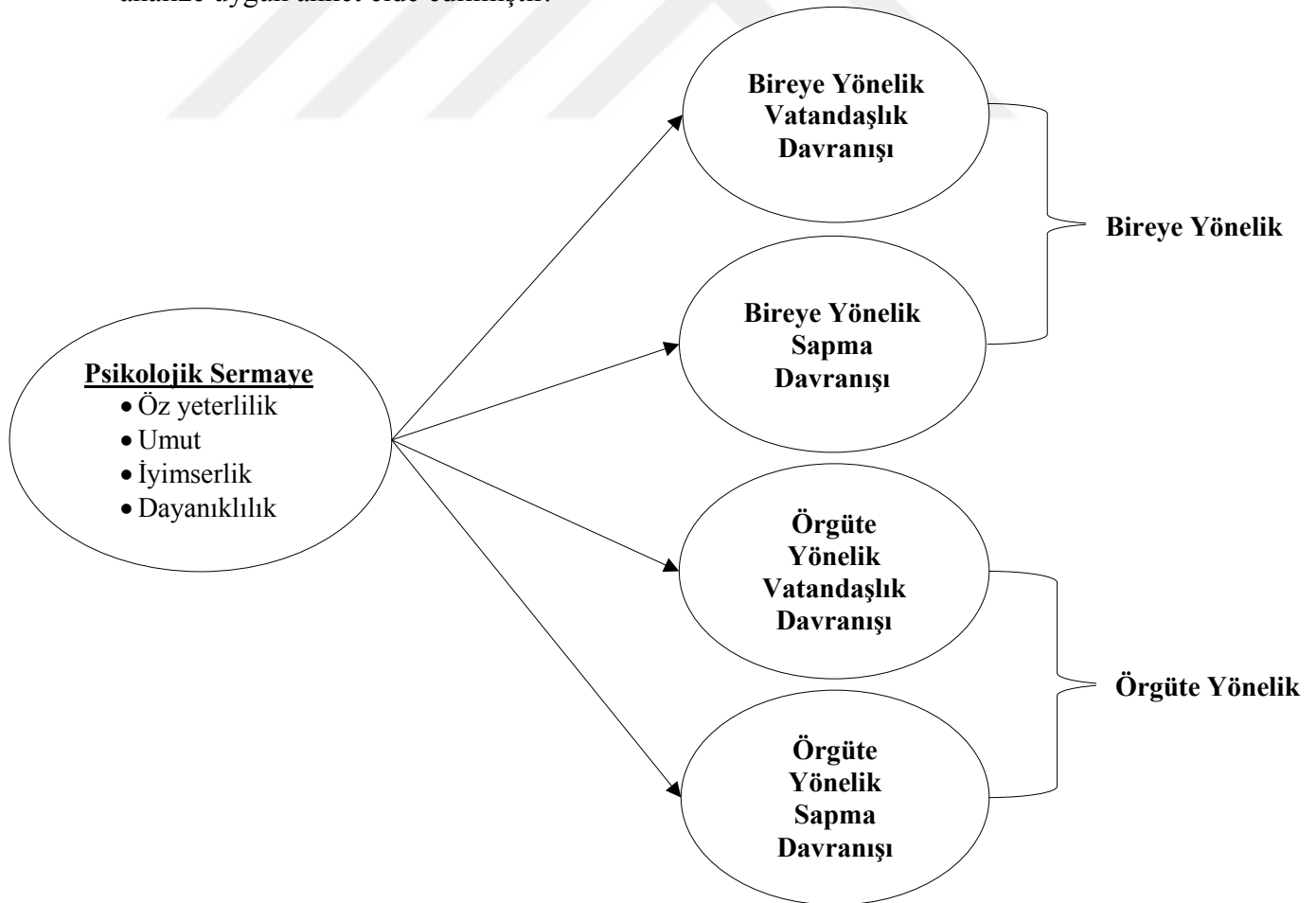
Üretim sektörünün en önemli unsuru işletmeler ve onların performansı açısından önem arz eden verimlilik düzeyleridir. İşletmelerde verimliliğin ana faktörlerinden biri insan kaynaklarıdır. İş gücünün verimliliğinin psikolojik faktörlerden direkt olarak etkilendiği geçmişten günümüze çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur (Luthans vd., 2011; Kim vd., 2017; Alessandri vd., 2018). Bu nedenle işletmelerin rakiplerine üstünlük sağlamaları konusunda psikolojik sermayenin bir ihtiyaç olduğu ileri sürülebilir. İşletmelerde çalışanların pozitif yönlerini öne çıkarmaları işletme içinde olumlu davranışlara yol açacak ve istenmeyen birtakım olumsuz davranışların da oluşumunu engelleyecektir.

Bireyin psikolojik kaynaklarının toplamını temsil eden psikolojik sermaye çalışanlarda işletme ile ilgili pozitif davranışların gelişmesini sağlar. Bu olumlu psikoloji bireye yönelik vatandaşlık davranışı ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif etki sağlayacaktır. Dolayısıyla psikolojik sermayeye sahip bireyler, işyerindeki sorunlara karşı pozitif psikolojik güçlerini kullanarak, mücadele ve daha fazla takdir edilen ekstra rol davranışlarında bulunma yeteneklerinden yararlanacaktır. (Avey vd., 2008).

Psikolojik sermaye, örgüt üyelerini ve bizzat örgütün refahını ve iyiliğini tehdit eden ve örgütsel kurallara karşı çıkan kasıtlı davranışların oluşmasını ve işletme içinde yayılmasını engelleyecektir. Sapma davranışlar olarak adlandırılan bu tür davranışlar işletmeye zarar verebilir (Bennett ve Robinson, 2000). Negatif söylentiler yaymak, işi yavaşlatmak, iş arkadaşlarını taciz etmek, diğer çalışanların işlerini sabote etmek, bilerek kuralların dışına çıkmak, bilgiyi ilgili kişiye ulaştırmamak veya saklamak gibi davranışlar bu duruma örnek gösterilebilecek bazı

sapma davranışlardır (Mantell, 1994; Robinson ve Bennett, 1995; Baron ve Neuman, 1996; Gruys ve Sackett, 2003).

Bu motivasyonla araştırmanın temel amacı, üretim sektörü açısından psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışı üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Beyaz yakalı çalışanların psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışı düzeylerinin demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi ise araştırmanın ikincil amacını oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırmada kullanılan veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Araştırmanın kapsamını, TRC1 Bölgesinde yer alan Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinin Organize Sanayi Bölgelerinde faaliyet gösteren, Sanayi ve Ticaret Odalarına kayıtlı üretim işletmelerinin beyaz yakalı çalışanları ve onların bağlı oldukları yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama sürecinde beyaz yakalı çalışanlar kendi psikolojik sermaye algılarını, onların bağlı oldukları yöneticiler de astlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışını değerlendirmiştir. Bu bağlamda 284 beyaz yakalı çalışandan ve 102 yöneticiden analize uygun anket elde edilmiştir.



Şekil 1.1.Araştırma Modeli

Bu çalışmanın teorik çerçevesi başka çalışmalarda da kullanılan (Peterson ve Byron, 2008; Avey vd., 2010), Luthans ve arkadaşlarının (2007) psikolojik sermaye boyutlarına, Organ'ın (1988) örgütsel vatandaşlık davranışı yaklaşımına, Robinson ve Bennett'in (1995) sapma davranışı yaklaşımına dayanmaktadır. Bu sebeple, çalışanların psikolojik sermayelerini ölçerken umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık faktörleri kullanılmıştır. Bu faktörlerin çalışan vatandaşlık davranışı ve sapma davranışı üzerindeki rolü araştırılmaktadır. Çalışan davranışları bireye yönelik ve örgüte yönelik olmak üzere iki boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar; Williams ve Anderson'ın (1991) geliştirdiği bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışdır. Çalışanların sapma davranışlarını ölçmek için ise Robinson ve Bennett'in (1995) geliştirdiği örgütsel sapma ve kişiler arası sapma boyutları kullanılmıştır.

Literatürde yer alan kavramsal ve ampirik araştırmalar, umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık gibi daha önce yeterince vurgulanmayan psikolojik yapılar arasındaki ilişkiyi vurgulamıştır (Cameron vd., 2004; Wright ve Cropanzano, 2007; Youssef ve Luthans, 2007; Peterson ve Byron, 2008; Avey vd., 2010). Literatürde özellikle uluslararası çalışmalarda iki yönlü değerlendirmelerin olduğu araştırmalar az sayıda olmakla birlikte mevcuttur (Wang vd., 2005; Peterson vd., 2011; Wang, 2015). Fakat bu ilişki kapsamında literatüre bakıldığında bu çalışmadaki gibi iki yönlü olarak (üstün astının davranışını değerlendirdiği, astın da kendi psikolojik sermaye algısını değerlendirdiği) psikolojik sermayenin, bireye ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ve bireye ve örgüte yönelik sapma davranış üzerindeki etkisinin derinlemesine incelendiği kapsamlı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple kavramın daha önce araştırılmamış çeşitli davranış faktörlerine etkisinin araştırılmasının konuya farklı bir bakış açısı getirmesi ve literatüre kapsamlı bir model önerisi sunması beklenmektedir. Çalışanların vatandaşlık ve sapma davranışlarının üstleri tarafından değerlendirildiği ve çalışanların kendi psikolojik sermayelerini değerlendirdiği iki yönlü olarak incelenen ilk çalışma olması nedeniyle bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çünkü çalışanlardan ve yöneticilerden ayrı anket toplanarak sadece çalışanın algısına değil aynı zamanda yöneticinin de algısına dayanması bu çalışmayı önemli kılmaktadır. Ayrıca bu çalışmadaki ilişkinin sadece üretim sektörü ve 3 farklı ilde ilk kez incelenmesi ileride yapılacak olan çalışmalarda sektörel ve diğer iller ile karşılaştırmaların yapılmasına imkan sağlarken; psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık ve sapma davranışı

üzerindeki etkisini ele alan kapsamlı bir çalışmanın, ulusal alan yazınında olmaması ve uluslararası alan yazınında da yok denecek kadar az olması araştırmanın literatüre sağlayacağı bir diğer katkı olarak düşünülmektedir.

Bu çerçevede tezin ilerleyen bölümleri şöyle sıralanmaktadır. İkinci bölümde kaynak özetleri başlığı altında ilk olarak psikolojik sermaye kavramı, süreci, boyutları ve psikolojik sermayeye ilişkin yapılan ulusal ve uluslararası araştırmaları içeren literatür taramasına yer verilmiştir. Daha sonra ikinci olarak, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, boyutları, öncülleri açıklanmış, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin yapılan araştırmaları içeren literatür taramasına değinilmiştir. Üçüncü olarak, sapma davranışı kavramı çerçevesinde yaklaşımlar ele alınmış ve sapma davranışa ilişkin yapılan araştırmaları içeren literatür taramasına yer verilmiştir. Son olarak değişkenler arası ilişkiler açıklanmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde yer alan materyal ve yöntem kısmında ise araştırmanın amacı, önemi, hipotezleri, kapsamı ve yöntemine ilişkin bilgiler verilmiştir. Dördüncü bölümde ise araştırma verilerine çeşitli istatistiki analizler uygulanması sonucu elde edilen araştırma bulguları yer almaktadır. Son olarak, tartışma kısmını takiben, araştırmacı ve uygulayıcılara faydalı olabilecek sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM KAYNAK ÖZETLERİ

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle psikolojik sermaye kavramı ve boyutları açıklanmıştır. Bu bağlamda psikolojik sermaye ile ilgili yapılan literatür taramasına yer verilmiştir. Daha sonra araştırmanın amacı doğrultusunda örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, boyutları, öncülleri ve literatür taramasına değinilmiştir. Devamında sapma davranışı kavramı çerçevesinde yaklaşımlarına ve sapma davranışı literatür taramasına yer verilmiş, son olarak ise değişkenler arası ilişkiler açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1. PSİKOLOJİK SERMAYE

Psikolojik sermaye kavramını açıklamadan önce pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarının açıklanması konunun net anlaşılması bakımından önemlidir.

2.1.1. Pozitif Psikoloji ve Gelişimi

Pozitif psikoloji binlerce yıllık bir geçmişe sahiptir ve insanların karakter özelliklerini, mutluluğunu ve iyi toplumu tartışmış olan antik filozofların ve dini liderlerin düşüncelerine dayanmaktadır (Schneider vd., 2015). Pozitif psikoloji eski Yunan felsefesinde, hümanizmde ve ruh sağlığının birçok alanında zengin bir tarihçeye sahiptir. Son yüzyılda ise davranış bilimciler pozitif konuları araştırmaya başlamıştır. Uzun yıllardan beri, sosyopsikologlar diğergamlığı (özgecilik), danışmanlar kişilik güçlerini ve sosyologlar ise mutluluğu çalışmıştır. Örneğin, Don Clifton (insan güçlerini çalışmıştır), George Vaillant (etkin korumayı çalışmıştır), Shelly Taylor (sağlığı çalışmıştır), Jane Piliavin (yardımlaşma ve gönüllük çalışmıştır) ve Mihaly Csikszentmihalyi (akış ve yaratıcılık çalışmıştır) geçmişten günümüze önde gelen bazı pozitif psikoloji araştırmacıları ve hümanistik

psikologlardandır (Schneider vd., 2015). İnsan doğasının esasen iyi olduğuna inanan hümanistik psikoloji, güçlü bir kavram haline gelmiştir. Hümanistik psikoloji hareketini ve onun ne anlama geldiğini somutlaştıran yaygın psikologlardan biri de Abraham Maslow’dur. “Pozitif psikoloji” terimi ilk olarak Maslow (1954) tarafından “Motivasyon ve Kişilik” adlı kitabında ifade edilmiştir. Maslow “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” modelinde, psikolojinin insanın potansiyellerine de odaklanması gerektiğini vurgulamıştır (Wertz ve Bridges, 2009). Maslow’un pozitif psikolojiye ciddi katkıları mevcuttur. Bunlar; ihtiyaçlar, kendini gerçekleştirme, motivasyon gibi kuramlardır (Gable ve Haidt, 2005). Kırk yıldan uzun bir süre sonra bireyin mutluluğuna ve başarısına önem veren pozitif psikoloji, insancıl psikolojik yaklaşıma yeni bir bakış açısı sağlayarak 1998’de Martin Seligman tarafından yeniden canlandırılmış ve “pozitif psikoloji hareketi” (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Snyder ve Lopez, 2002) ortaya çıkmıştır.

Olumsuz özelliklerin, yıkıcı davranışların ve psikolojik bozuklukların aksine insanların, grupların ve toplumun güçlü yönlerine ve olumlu özelliklerine yeterince odaklanılmadığı farkedilmiştir. Bu durum, geleneksel psikoloji disiplininin ötesinde yeni araştırmaları ve uygulamaları teşvik etmiştir (Linley vd., 2006). Tarihsel açıdan bakıldığında; önceleri insan davranışlarının değerlendirilmesinde insanların bilinçaltında kalan düşüncelerini ve bilinmeyen yönlerini araştırıp insanın eksiklikleri, hastalığı, başarısızlığı, çaresizlik gibi negatif durumlarının incelendiği psikoloji bilimi ile insan davranışlarının büyük bir kısmının bilinç dışı ile yönetildiği ileri sürülerek insanların zayıf ve olumsuz yönleri iyileştirilmeye çalışılmıştır (Gable ve Haidt, 2005). İnsanın potansiyelleri, erdemleri, iş tatmini, başarı deneyimleri, yaşanan mutlu olma hali gibi olumlu durumlara da yer verilmesi gerektiği düşüncesiyle “pozitif psikoloji hareketi” ortaya çıkmıştır (Hefferon ve Boniwell, 2011:8). Pozitif psikoloji hareketi ile insanların hayat kalitesinin nasıl yükseltilebileceği ve mutlu olabilecekleri üzerinde durulmuştur (Caprara ve Cervone, 2003:61). Psikoloji bilminde, bireylerin problemleri ve olumsuz davranışlarına odaklanılırken; pozitif psikoloji insanların güçlü ve olumlu yönlerine odaklanmıştır. Bu bağlamda pozitif psikoloji, pozitif ruh sağlığı durumu, başarı arzusu, ruhsal hastalık sorununun üstesinden gelebilme, duygusal zindelik ve sosyal ortamlarda olumlu hareket etme durumu (Michalec vd., 2009) olarak açıklanmıştır.

Bireylerin olumlu ve geliştirilebilir özellikleriyle ilgilenen dolayısıyla bireyi pozitif bakış açısıyla ele alan Seligman (1998) pozitif psikolojiyi; mutluluk,

iyimserlik, yaratıcılık ve akış gibi olumlu deneyimlerle ilgili yeni bir alan olarak tanımlamıştır. Seligman, bir grup araştırmacıyla birlikte pozitif psikoloji ağına şekil vermeye başlamıştır. Seligman'ın organizasyon yetenekleri sayesinde bu alan hızlı büyüme göstermiştir. Bununla birlikte Seligman'ın önemli katkılarından biri olarak pozitif uygulamalara çok nadir ihtiyaç duyulmasına rağmen kendisinin her zaman bu alan için bilimsel bir tabanı vurgulamış olması da bu hızlı gelişmenin bir başka nedenidir (Cades, 2018).

Gable ve Haidt'e (2005:104) göre pozitif psikoloji; insanların, grupların ve kurumların iyi fonksiyonu ve gelişimine katkıda bulunan süreç ve koşullar üzerine yapılan çalışmalardır. Karacaoğlu ve İnce (2005:104) ise pozitif psikolojiyi, olumlu duygular, pozitif kişilik özellikleri ve pozitif organizasyon bilimi olarak tanımlamaktadır. Pozitif psikoloji; hayatı yaşamaya değer kılan şeyler üzerine görüşler hakkında bilimsel olarak bilgi vermekle birlikte insanı mutluluğa, kendini gerçekleştirmeye ve gelişmeye sevk eden koşullar hakkındaki görüşlere odaklanır.

Pozitif psikoloji, bireylerin, grupların ve toplumların gelişimi için bilimsel verilere dayalı bir bakış açısıyla etkili müdahale alanları oluşturmaya yönelik bir psikolojik harekettir. Buradan hareketle pozitif psikolojinin üç temel ilgi alanının olduğu görülmektedir (Keser, 2013): Pozitif duygular, pozitif bireysel özellikler ve pozitif kurumlar. Geçmişe yönelik pozitif duygular besleyerek şuan da mutlu olmak ve geleceğe umutla bakmak *pozitif duygulara* vurgu yapar. *Pozitif bireysel özellikler*; bireylerin cesaret, şefkat, esneklik, yaratıcılık, merak etme, ölçülü davranma gibi güçlü yönlerini içerir. Toplumlara daha iyiye ulaşma evresinde besleyen *pozitif kurumlar* ise nezaket, sorumluluk, maneviyat, iş ahlakı adalet, hoşgörü gibi yapıları teşvik etmek için kullanılır.

Pozitif psikoloji, iyilik halini zamana ve devreye ayırır. Bu bağlamda, Seligman ve Csikszentmihalyi (2000:5) pozitif psikolojiyi üç devrede ele almışlardır: *Öznel devrede*, pozitif deneyimleri ve durumları hakkında: iyi olma hali, hoşnutluk ve tatmin (geçmişte); umut ve iyimserlik (gelecek için); akış ve mutluluğu (şu anda); *bireysel devrede*, iyi insan olma özellikleri: görev ve sevmeye kapasitesi, cesaret, kişiler arası yetenek, estetik duyarlılık, dayanıklılık, affedebilme, orijinallik, geleceği öngörebilme, maneviyat, yüksek kabiliyet ve bilgeliği; *grup devresinde* ise pozitif kuruluşlar, vatandaşlık ve topluluk hakkında: sorumluluk, doyum, diğergamlık, nezaket, ılımlılık, tolerans ve iş etiğini incelemişlerdir.

Pozitif psikolojinin amacı, psikolojinin odağının hayattaki kötü şeyleri onarmaktan iyi nitelikler inşa etmeye doğru değişmesini hızlandırmaktır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:5). Böylece pozitif psikolojik bakış açısı; bilimsel olarak insan tecrübesinin tamamının kaybı, acısı, hastalığı ile kendini gerçekleştirme, sağlık ve iyi olma hali arasındaki bağlantı ile ilgilenir. Bu yönüyle pozitif psikoloji, diğer psikoloji dallarının eksik yönlerini gidermekte ve özellikle bireylerin olumlu özelliklerini geliştirmeyi amaçlayarak araştırmacılara ve uygulamacılara yol gösterici nitelikte olmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikoloji; en iyinin arayışında, kendi kendini aldatmaya çalışmak yerine insan davranışının tüm karmaşıklığıyla sunduğu kendine özgün sorunlara bilimsel yöntemdeki en iyiyi uyarlamaya çalışır (Seligman, 2002). Bu yönüyle pozitif psikoloji, insanların zayıflıklarından ve işlev bozukluklarından ziyade güçlü yönlerine ve statükoyu sürdürmekten çok nasıl büyüüp gelişebileceğine odaklanır. Pozitif psikoloji; pozitifliğin değerini keşfettiğini iddia etmez, bundan ziyade daha dengeli bir anlayış ve insanlar için neyin daha doğru olduğu ile onların nasıl daha iyi gelişebileceklerine odaklanır (Wright, 2003). Bununla birlikte pozitif psikoloji hareketi, örgütsel davranışlarda yapılan çalışmalarda da bir ilgi artışına ve pozitif yönelimli araştırmalara yeniden odaklanmaya yol açmış ve örgütleri önemli düzeyde etkileyen bu hareket, aynı zamanda pozitif örgütsel davranış alanının ortaya çıkmasını sağlamıştır (Kutunis ve Yıldız, 2014).

2.1.2. Pozitif Örgütsel Davranış

Pozitif örgütsel davranış (Luthans, 2002a, 2002b; Wright, 2003; Youssef ve Luthans, 2007; Nelson ve Cooper, 2007), pozitif psikolojideki teori ve araştırmalar sonrasında ortaya çıkmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Sheldon ve King, 2001; Snyder ve Lopez, 2002; Peterson ve Seligman, 2004). Pozitif psikolojinin örgütsel alana taşınmasıyla ortaya çıkan pozitif örgütsel davranış, işgörenlerin zayıf yönlerinden çok, özellikle güçlü taraflarının ortaya çıkarılması ve geliştirilmesiyle ilişkili bir kavramdır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Başka bir deyişle pozitif örgütsel davranış, iş yerinde pozitif psikolojiyi sağlar (Luthans, 2002a, 2002b; Youssef ve Luthans, 2007). Bu bağlamda, pozitif örgütsel davranış “günümüzde iş yerinde performans iyileştirmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde

yönetilebilen pozitif odaklı insan kaynağı ve psikolojik kapasitelerinin incelenmesi ve uygulanması” olarak ifade edilebilir (Luthans, 2002b:59).

Pozitif örgütsel davranış üzerine odaklanmış araştırmaların başlatılması için algılanan beş ihtiyaç, Youssef ve Luthans (2011) tarafından şu şekilde ifade edilmiştir:

1.Denge Yaklaşımı: Başlangıcından itibaren örgütsel davranışın olumsuzluk üzerine yapılan araştırmalara egemen olduğu düşünüldüğünde, bu tarihsel dengesizliğin üstesinden gelmek için bir ihtiyaç doğmuştur. Bu ihtiyaç, iş yerinde pozitifliğin ve negatifliğin dengelenmesine odaklanan bir yaklaşımı gerektirmiştir.

2.Kanıtı Dayalı Pozitiflik: Örgütsel davranış çalışma ve uygulama alanında psikolojik kaynaklar için kritik seçim kriterleri ile teori ve araştırma bazlı bir yaklaşıma odaklanmalıdır.

3.Teklik: Gelişmekte olan 21. yüzyıl ortamının zorluklarını karşılamak için yeni bakış açılarını, yapıları ve yaklaşımları adapte etmek için gerekli organizasyon araştırması yapılmalıdır.

4.Gelişimsel Yaklaşım: Örgütsel açıdan yapılan çalışmalar, yüksek performansa devam edecekleri varsayımıyla, genellikle yüksek verimlilik için istikrarlı özelliklere sahip bireylerin seçilmesi üzerine odaklanmıştır. Öte yandan, psikolojik örgütsel davranış gelişimsel bir yaklaşım benimsemekte olup, iş yerinde pozitifliği geliştirmek ve teşvik etmek istemektedir.

5.Performans Oryantasyonu: Son olarak; pozitif örgütsel davranış, performans üzerinde ölçülebilir bir etkiye sahip olabilecek psikolojik kaynakları vurgulayarak ve örgüt için geri dönüş sağlayarak performansa odaklanma ihtiyacını tanımakta ve ele almaktadır.

Bu nedenle, tanımlanmış olan pozitif örgütsel davranış diğer pozitif yaklaşımlardan ayıran bazı farklılıklar vardır:

-Pozitif örgütsel davranışa dahil olmak için, yapı sadece olumlu bir güç veya psikolojik kapasite değil, aynı zamanda hem teori hem de uygulamaya dönük olmalıdır.

-Geçerli ölçülere sahip olmalı (işgörenlerin pozitif kapasiteleriyle ilgili ölçümler) ve belki de en önemlisi örgütsel davranış alanında bulunan diğer olumlu yönelimli yapılardan farklılaşmalıdır.

-Yıllar geçtikçe, durağan değil değişken olmalı ve bu nedenle performans geliştirme için gelişim ve yönetime açık olmalıdır (Luthans, 2002a, 2002b; Youssef ve Luthans, 2007; Luthans vd., 2007).

Pozitif örgütsel davranışa göre bireyler örgüte duygu ve düşünceleriyle geldikleri için ve bireylerin pozitif veya negatif duyguları örgütün tamamını etkileyeceğinden, pozitif örgütsel davranış örgütten çok bireye odaklanmıştır. Bu davranışa göre, bireye ait özellikler sabit olmamakla birlikte geliştirilebilirler (Luthans vd., 2007).

Pozitif psikolojinin örgütsel davranış alanındaki yansıması olan ve pozitif örgütsel davranış içerisinde geliştirilen psikolojik sermaye kavramı (Güler, 2009), özellikle rekabet üstünlüğü ve iş performansına yaptığı ciddi katkılar dolayısıyla büyük önem taşımaktadır (Polatçı, 2011). Ayrıca pozitif örgütsel davranış, sadece insanların pozitifliğinin önemini ortaya çıkarmakla kalmamış; buna ek olarak iş tatmini, iş bağlılığı, pozitif pekiştirme, adalet gibi birçok olumlu örgütsel davranışın oluşumuna da katkı sağlamıştır (Youssef ve Luthans, 2007).

Bugüne kadar pozitif örgütsel davranış kriterlerini en iyi şekilde karşılayan psikolojik kaynaklar umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterlilik (Luthans, 2002a; Luthans vd., 2004; Luthans ve Youssef, 2004; Youssef ve Luthans, 2007; Luthans vd., 2007). Ancak, diğer psikolojik kaynakların gelecekte dahil edilebileceği ve muhtemel olduğu da unutulmamalıdır. Temsili örneklerin arasında psikolojik iyi oluş (Wright ve Cropanzano, 2004), psikolojik mülkiyet, bilgelik, cesaret ve affetme (Luthans vd., 2007) gibi olumlu kavramlar yer almaktadır.

Öyleyse psikolojik sermaye sadece mevcut örgütsel davranış teorilerinin bir çerçevesinden mi ibarettir? Bu sorunun cevabı 'Hayır'dır; çünkü psikolojik sermaye mevcut örgütsel davranış kavramlarının yeniden yapılandırılmasından daha fazlası olan kapsamının koşullarını belirlemektedir. Bu nedenle pozitif örgütsel davranış, pozitif psikoloji gibi pozitifliğinin anlamını yeni keşfettiği iddiasında değildir. Pozitif örgütsel davranış; daha ziyade kurumların pozitif özelliklerinin, davranışlarının ve durumlarının araştırılması ve geliştirilmesinin teori gelişimi için önemli olduğuna dikkat çeker (Youssef ve Luthans, 2007) ve bireylerin olumlu güçlü yanları ve psikolojik yeteneklerine odaklanan pozitif psikolojinin izlerini takip eder. Bu bağlamda, Luthans ve Youssef (2004) tarafından geliştirilen ve psikolojik sermayeyi temsil eden öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık pozitif örgütsel davranış araştırması için kapsam kriterlerini oluşturmuştur. Bu açıdan bakıldığında,

pozitif örgütsel davranış kavramı psikolojik sermayeyi geliştirme; yani yönetme görevini üstlenmektedir.

2.1.3. Psikolojik Sermaye Kavramı

Psikolojik sermaye, daha geniş anlam içeren pozitif örgütsel davranış kavramının bir parçasıdır. Başka bir deyişle, pozitif örgütsel davranış iyimserlik, umut, dayanıklılık ve öz yeterlilik kavramlarını içine alır (Luthans vd., 2007; Luthans, 2012; Youssef ve Luthans, 2012; Newman vd., 2014; Luthans vd., 2015). Psikolojik sermaye, insan kaynağının güçlü yönleri ve psikolojik kapasitelerine pozitif odaklanarak günümüz iş yeri ortamlarının performansının artırılmasını sağladığından; iş yeri performansını iyileştirmek için ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilirdir (Luthans ve Youssef, 2004).

Psikolojik sermayenin temel kaynağı olan pozitif psikolojiyi açıklamaya yarayan pozitif duygular teorisi, bu kavramın ortaya çıkmasına neden olan önemli bir kaynaktır (Fredrickson, 2001). Psikolojik sermayenin teorik kökleri psikolojidedir. Psikoloji, bir bütün olarak, üç geniş hedefle başlamıştır: hasarı onarmak, problemleri önlemek ve bireylerin güçlü olmasını sağlamak (Luthans, 2002a; Cameron vd., 2003). Ancak, II. Dünya Savaşı'nın sona ermesinden sonra psikolojinin odak noktası, bireylerin zarar kontrolü ve onarıcı psikolojik tedavisi için çok fazla ihtiyaç duyulması nedeniyle insan patolojisi olmuştur (Luthans, 2002a; Cameron vd., 2003; Luthans vd., 2007). Psikoloji de, insanların yaşamlarının nasıl daha iyi hale getirilebileceği ve bireyler için neyin daha üretken ve tatmin edici olabileceği araştırılmıştır (Luthans vd., 2015). Daha sonra pozitif psikoloji ortaya çıkmış ve insanlarda doğru olana odaklanmaya başlamıştır (Luthans, 2002a; Cameron vd., 2003). Pozitif psikoloji, insanlarda doğru olanı vurgulamaktadır. Bununla birlikte sağlık, refah ve geçmişin iyiliğini geliştirmenin yanı sıra insanların güçlü ve dirençli olmalarına odaklanmaktadır (Luthans, 2002a).

Pozitif psikolojiye ek olarak, örgüt teorisi ve davranış uzmanları, psikolojiye pozitif ve güç temelli yönetim uygulamaları olan yaklaşımı incelemeye başlamışlardır. Bu, birbiri ile ilişkili iki temel tamamlayıcı harekete dönüşmüştür (Luthans vd., 2015). Bu iki hareket, pozitif örgütsel bilim ve pozitif örgütsel davranış olarak bilinir. Pozitif psikoloji pozitif örgütsel bilim ile benzerdir; fakat pozitif örgütsel davranıştan farklıdır. Çünkü pozitif örgütsel davranış örgütsel bağlamda

ortaya çıkan olumlu olgular üzerinde durmaktadır (Luthans vd., 2007; Luthans vd., 2015). Diğer yandan, pozitif örgütsel davranış, bireylerin pozitif yönelimli insan kaynakları gücü ve psikolojik kapasitelerine daha fazla vurgu yapmaktadır. Bu iki yaklaşım birbirini tamamlamaktadır. Çünkü pozitif örgütsel bilim makro ve örgüt düzeyine odaklanırken, pozitif örgütsel davranış mikro ve bireysel düzeye odaklanmaktadır. (Luthans vd., 2007:10).

Luthans (2002a), pozitif örgütsel davranış kavramını ortaya çıkararak örgütsel davranışa daha pozitif bir yaklaşım gerektiğini belirtmiştir ve psikolojik örgütsel davranış; "bugünün iş yerinde performans iyileştirmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönetilebilen pozitif yönelimli insan kaynakları güçlerinin ve psikolojik kapasitelerinin incelenmesi ve uygulanması" olarak tanımlamıştır (Luthans, 2002a:59).

Buna göre pozitif örgütsel davranış, günümüzün çalışma hayatında performansı artırmaya yönelik, insan kaynaklarının somut olarak ölçülebilen, yönetilebilen ve geliştirilebilen güçlü yanları ve psikolojik kapasiteleriyle ilgilidir. Yani iyimserlik, öz yeterlilik, umut ve dayanıklılık gibi öznel ve duruma göre değişebilen ve geliştirilebilen psikolojik kapasitelerinin, çalışanların davranışını ve iş performansını nasıl etkilediğini araştırmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Bu dört psikolojik kapasite bir bütün olarak ele alındığında ve toplamının da ötesinde yarattığı sinerji ise “psikolojik sermayeyi” oluşturmaktadır.

Luthans vd., (2007), psikolojik örgütsel davranışa en iyi uyum sağlayan psikolojik kapasiteler olan umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutları daha sonraki bölümde ayrı ayrı anlatılacaktır. Öncesinde psikolojik sermaye kavramının ortaya çıkış sürecinin anlaşılabilmesi için diğer sermaye türlerinden kısaca bahsedilecektir.

2.1.4. Sermaye Türleri

Yıllar boyunca akademisyenler ve iş dünyası; sürdürülebilir rekabet avantajının teknolojik üstünlük, patent korumaları ve hükümet düzenlemeleri gibi çeşitli sektörel giriş engellerinden kaynaklanabileceği varsayımıyla hareket etmişlerdir. Bununla birlikte, teknolojik değişim ve yayılma ile hızlı inovasyon bu yaygın kabul görmüş engelleri aşındırmıştır. İnsan sermayesi olarak tanımlanan çalışanların bilgi, deneyim, beceri ve uzmanlıklarını etkin bir şekilde geliştiren ve

yöneten günümüz ortamında, esneklik, yenilikçilik ve pazara hızlı giriş sürdürülebilir kurumsal performans için önemli bir başarı faktörü olmuştur.

Geleneksel ekonomik sermaye, kar amaçlı örgütlerin faaliyetlerini sürdürebilmesi için sahip olmaları gereken tesis ve makine gibi hem maddi hem de finansal varlıkları kapsamaktadır (Goodwin, 2003: 3). Ancak günümüzde modern yöneticiler; yalnızca maddi varlıkların, verilerin ve fiziksel kaynakların değil, aynı zamanda bu maddi olmayan ve örgütün her seviyesinde çalışan insanlara atıfta bulunan insan sermayesinin önemini de kabul etmektedir. Bill Gates'in, şirketindeki en önemli varlıkların her gece kapıdan dışarı çıktığı şeklindeki yorumu buna örnek olabilir (Luthans vd., 2004).

Beşeri sermaye, çalışanların sahip oldukları bilgi, yetenek ve deneyimlerin toplam değeridir. Örgütsel yenilik ve yenileme sürecinin temel kaynağını meydana getirmektedir (Ercan vd., 2003: 110). Küreselleşme sonucunda, bilgiye ve bilgili insan kaynaklarına dayalı mal ve hizmet üretimi ön plana çıkmıştır (Yıldız, 2010: 2). Beşeri sermayenin kurumsal stratejiyle uyumlu ve işletmenin etkin bir şekilde kullanılmasıyla ortaya çıkan bir değer olduğu, Harter ve arkadaşları (2002) tarafından kapsamlı bir şekilde araştırılmış ve performans sonuçları üzerinde olumlu yönde önemli bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Beşeri sermayeye daha yakın, ölçülmesi daha soyut ve zor olan *sosyal sermaye*; arkadaşlar, ilişki ağı ve bağlantı kaynakları anlamına gelmektedir (Putnam, 2000:19). Sosyal sermaye soyuttur, çözümü ve ölçülmesi oldukça zordur. Sosyal sermaye özellikle, güven, ilişkiler ve iletişim ağlarının kaynaklarını ifade eder (Luthans vd., 2004).



Şekil 2.1. Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türleri (Luthans vd., 2004: 46)

Şekil 2.1’de görüldüğü gibi beşeri sermaye basit olarak “neyi bildiklerimiz”, sosyal sermaye “kimi bildiğimiz” dir. Sosyal sermaye hem bir firmanın içinde hem de dışında kullanılabilir. Sosyal sermayeyi ölçmek ve değerlendirmek için önerilen yollar; ağların büyüklüğünü, yapısını ve bileşimini içerir. Adler ve Kwon’un (2002) yapmış olduğu araştırmada, sosyal sermayenin hem kariyer başarısı, ciro, yönetici tazminatı, iş arama yardımı gibi insan kaynakları alanları üzerinde hem de birimler arası kaynak değişimi, girişimcilik, tedarikçi ilişkileri, bölgesel üretim ağları ve şirketler arası öğrenme gibi örgütsel alanlar da olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal sermaye ile ilgili yapılan tüm tanımların özünde şu ifade yatmaktadır: “başkalarının bize karşı iyi niyetleri değerli bir kaynaktır” (Adler ve Kwon, 2002:18). Sosyal sermayenin önemi, insan sermayesi için bağlamsal bir unsur yaratmasıdır. Wright ve Snell (1999), bu durumu “örgütlerin ilk kuralı, insanların tek başlarına çalışmadıkları, yeteneklerini ve enerjilerini hedeflerini gerçekleştirmek için birleştirdikleri” şeklinde açıklamışlardır. Meyerson (1994), 111 yönetici üzerinde yapmış olduğu araştırmada sosyal sermayenin, gelirlerini etkilediğini ve güçlü ağ bağları yoluyla geliştirildiğini bulmuştur. Benzer bir çalışmada, Belliveau, O’Reilly ve Wade (1996), sosyal sermayenin üst düzey yöneticilerin maaşı üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur.

Eğitim ve deneyim, insan sermayesinin iyi bilinen iki bileşeni olup bunlar örgütlerde yaygın olarak adayları işe almada ve iş performansını belirlemede kullanılmıştır (Schmidt ve Hunter, 1998). Luthans vd. (2007) psikolojik sermayenin örgütteki performansı iyileştirmenin yollarını araştırmak için sağlam bir yol olduğunu öne sürmüştür. İnsan sermayesi gibi sosyal sermayenin tanınması ve yatırımı, hem bugün hem de gelecekte kurulacak olan şirketlerin başarısı ve rekabet avantajı sağlaması açısından kritik bir önem taşımaktadır. Sosyal sermaye yaygın bir şekilde giderek artan bir araştırmaya sahipken, insan kaynaklarına değer vermenin ve yönetmenin bir yolu olarak psikolojik sermaye ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla günümüzdeki araştırmaların bu tür varlıkların ötesine geçmeye ve “psikolojik sermaye” olarak adlandırılan şeyi benimsemeye başladığı görülmektedir.

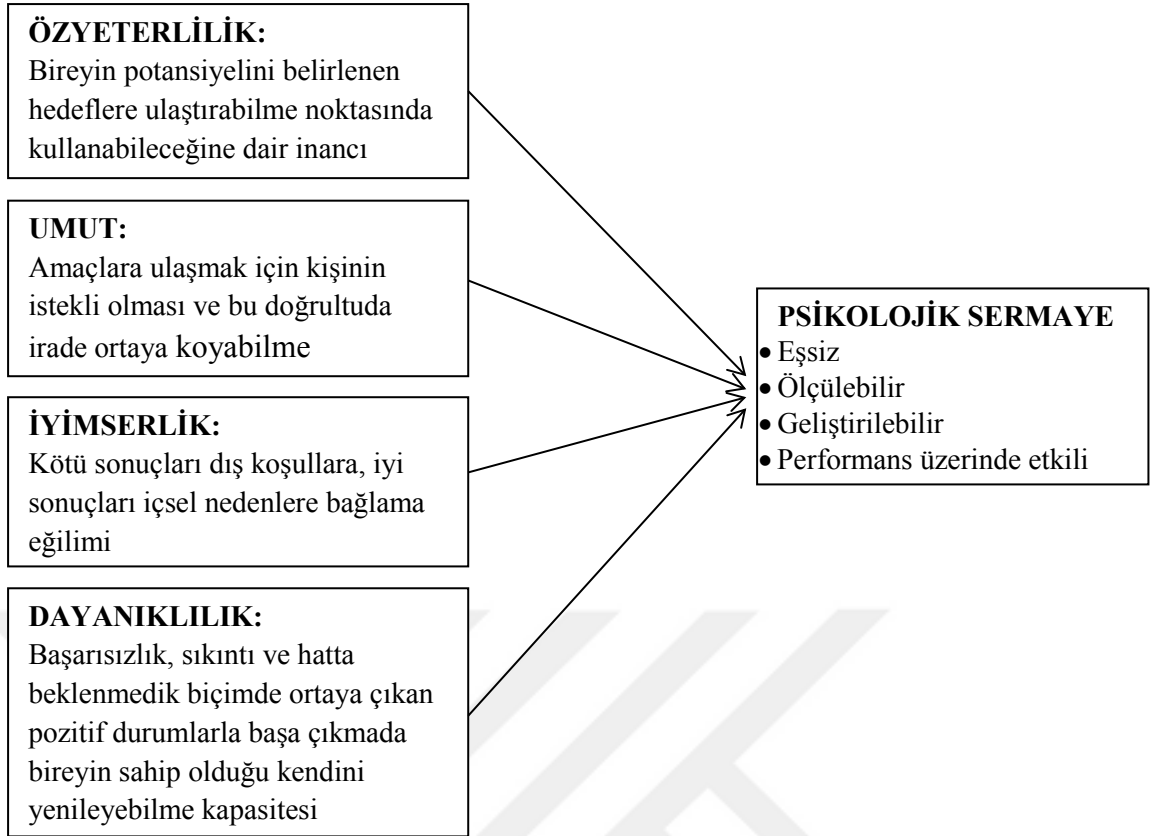
2.1.5. Psikolojik Sermaye

Örgütsel anlamda rekabet üstünlüğü sağlayan ve araştırmacılar tarafından ortaya konulmuş diğer sermaye türlerinden farklı olarak psikolojik sermaye, bireyin değiştirilebilir kişilik özellikleri üzerine odaklanmıştır. Psikolojik sermaye işgörenlerin gerekli çabayı göstermesi, amaca giden yolda kararlı olması ve her zaman iyimser davranması nedeniyle işgörenler üzerinde olumlu bir psikolojik etki oluşturmaktadır. Bu nedenle, psikolojik sermayenin uygun ortamlarda işgörenlerin performanslarını ve işe devam durumunu olumlu etkileyebileceği düşünülmektedir. Luthans ve arkadaşları (2007); ekonomik, sosyal ve insan sermayelerini analiz ettikten sonra bu kavramların özelliklerine ve bireylerin pozitif güçlerine odaklanan psikolojik sermaye kavramını ortaya koymuşlardır. Avey ve arkadaşları (2009) ile Luthans ve arkadaşları (2010) tarafından psikolojik sermaye, iş yerinden kaynaklanan olumsuzlukları gidermek ve çalışanları geliştirmek amacıyla kullanılabilecek bir araç olarak tanımlanmıştır (Özler, 2015: 457).

Luthans ve arkadaşlarına (2007) göre psikolojik sermaye pozitif motivasyona odaklanır ve öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık boyutlarından oluşan bir değişken olarak hizmet eder. Bu pozitif boyutların; örgütlerde insan motivasyonu ve performansı açısından önemli olduğu düşünülmektedir (Stajkovic, 2006; Luthans vd, 2007; Avey vd., 2010). Stajkovic de (2006) iddialarını geliştirirken, aynı dört boyutu temel bir güven faktörü olarak adlandırdığı kavrama bağlayan bulgular tespit etmiştir. Stajkovic (2006) incelemesinde, bu dört yapı arasındaki bulgusunu “dört yapının, daha yüksek bir düşünce düzeyinde var olan ortak bir güven merkezini paylaştığı” şeklinde açıklamıştır.

Luthans ve arkadaşları (2007) bireyin pozitif psikolojik gelişim durumunu ifade eden psikolojik sermayeyi şöyle tanımlar:

- (1) zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli olan çabayı sarf etmek ve yerine getirmek için gereken güvene sahip olmak (öz yeterlilik);
- (2) şimdi ve gelecekte başarılı olmak için olumlu bir hareket yapmak (iyimserlik);
- (3) hedeflere karşı sebat ederek, gerektiğinde, başarıya ulaşmak için farklı yolları denemek (umut);
- (4) problemler ve sıkıntılardan kuşku duyulduğunda, başarıya ulaşmak için geri adım atmamak ve hatta öteye gitmek (dayanıklılık).



Şekil 2.2. Psikolojik Sermayenin Bileşenleri (Luthans ve Youssef, 2004:152; Tösten, 2015:29)

Psikolojik sermayenin çalışan performansı ile nasıl ilişkili olabileceğini anlamak için öncelikle çalışan performansının belirleyicilerini kavramsallaştırmak gerekir. Campbell ve arkadaşları (1993), belirleyicilerin sekiz boyutunun bulunduğu kapsamlı bir performans modeli önermektedir. Bunlar; işe özel görev yeterliliği, işe özel olmayan görev yeterliliği, yazılı ve sözlü iletişim, çaba gösterme, kişisel disiplini korumak, akran ve takım performansını kolaylaştırmak, denetleme/liderlik ve yönetim/idaredir. Bu durumda, psikolojik sermayenin çalışan performansı ile nasıl ilişkili olduğunu en iyi açıklayan mekanizma, çabaların boyutudur. Başka bir deyişle, genel olarak çalışanlar başarılı olmak için daha çok çaba harcadıklarında, genellikle daha iyi performans gösterirler. Çalışma, performansın tek belirleyicisi olmasa da, Campbell ve arkadaşları (1993) bunun önemli bir gösterge olduğunu öne sürmektedir.

Sürdürülebilir performansla çalışan performansına katkıda bulunan psikolojik sermayenin ayrılmaz bir parçası olarak görülen ilk değişken öz yeterliliktir. Stajkovic ve Luthans (1998) öz yeterliliği “çalışanın, belirli bir görevi

belirli bir bağlamda başarıyla yürütmek için ihtiyaç duyulan motivasyonu, bilişsel kaynakları veya hareket eylemlerini harekete geçirme yeteneklerine olan inancı veya güveni” olarak ifade eder. Özel görev üzerinde durularak öz yeterliliğin; küresel ya da genel bir özellik olarak değil, belirli bir olaya ya da eyleme odaklanmak için tasarlanması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Birey, durumun benzersizliğini göz önünde bulundurarak, kendi eylemlerinin başarısının anlık bağlamdaki olasılığını değerlendirir ve daha sonra algılanan öz yeterlilik derecesine dayanan bir eylemde bulunur. Oldukça pratik bir anlamda, belirli bir durumdaki başarı güvenini basitçe tahmin edebilir. Bandura'nın (1997) belirttiği gibi bireylerin öz yeterliliği yüksek olduğunda, belirli bir görevi (başarılı olabileceğine inandıkları gibi) deneyimleme olasılıkları daha yüksektir ve bireyler başarılı olabileceklerine inandıkları için sürekli çaba sarfederler. Bireyler çabalarına bakılmaksızın başarılı olabileceklerine inanmadıklarında, başarı çabası geri çekilir. Bu durumda, öz yeterlilik çalışan performansına katkıda bulunur.

İyimserlik, psikolojik sermaye olarak bir araya getirilen dört değişkenin ikincisini temsil eder. Örneğin, güçlü iç kontrol odağı olan bir kişi, hem şuan hem de gelecekteki olaylarla ilgili başarı şansı konusunda yüksek derecede iyimserlik sergileyebilir. Bir kişinin eyleminin sonucu çok istenen bir durum olarak görüldüğünde, iyimserlik performansla ilişkilidir. (Carifio ve Rhodes, 2002).

İyimserlik üzerine yapılan önceki araştırmalar, genel olarak çalışan performansı ile pozitif ilişkiler bulmuştur (Corr ve Gray, 1996). Gerçekçi iyimserlik, sürdürülebilir çabayı artırarak performansı etkileyebilir; çünkü pozitif beklentiler sürdürülebilir çaba gösterilmesini teşvik edecektir. Özellikle, bir birey başarılı olacağına inandığında vazgeçme ihtimali daha düşüktür. Bu nedenle; iyimserlik oranının yüksek olması, vazgeçme ihtimalini azaltmakta, hedefe ulaşmak için gereken çabayı artırmakta ve sonuç olarak genel çalışan performansına katkıda bulunmaktadır.

Snyder'a göre (2000), üçüncü psikolojik sermaye değişkeni olan umut gerçekçi bir hedef veya çıktı için belirlenen başarılı iradenin (güçlü irade) belirli bir planla (güçlü yol) birleşmesiyle ortaya çıkmaktadır. Umut, ulaşılabilir hedeflere ulaştıran gerçekçi davranışlarla tamamlanan bilişsel bir süreç olarak görülür. Umut; hedefler, davranışlar ve bunların sonuçları arasındaki sistematik ilişkiye bağlı basit bir istekten fazlasıdır (Snyder, 2002). Gündelik konuşmada iyimserliğe çok benzer düşünüldüğü halde, Bryant ve Cvengros (2004) umut ve iyimserliklerin ampirik ve

teorik olarak farklı yapılar olduğunu göstermişlerdir. Böylece, her bir yapının psikolojik sermayeye farklı katkıları vardır.

Çalışan performansı açısından, Peterson ve Byron (2008), umudu daha yüksek olanların hedefe yönelik çaba gösterme ve başarıya ulaşmak için engelleri aşma konusunda daha kabiliyetli olduklarını ileri sürmektedir. Peterson ve Byron (2008); “hedefe ulaşmak için sürekli alternatif yollar üretmek sürekli çaba göstermeyi gerektirir ve sonuç olarak bunu yapanlar bir önceki yıla oranla öz yeterliliklerini ve bilişsel yeteneğini kontrol ederler, böylece; diğer çalışanlardan ve yöneticilerden daha fazla performans sergileme konusunda umutlu olurlar” şeklinde belirtmişlerdir.

Psikolojik sermayenin bir parçası olduğu düşünülen son değişken, sorunlar veya başarıya yönelik beklenmedik engellere karşı dayanıklılık gösterme ya da bunlardan kurtulduktan sonra başarılı bir geri dönüş sağlama becerisidir (Luthans vd., 2007). Bireyler kariyerlerinin belli dönemlerinde umutları ve arzuları ile tutarlı olmayan bazı aksaklıklarla karşılaşabilirler. Dayanıklılık, olumsuz bir durumla veya başarısızlıkla karşılaşıldığında bireyin kendini en kısa zamanda toparlayabilme gücüdür (Luthans ve Youssef, 2004: 154).

Sonuç olarak psikolojik sermaye, birey seviyesinde kişisel gelişim ve performansı teşvik ederken; örgütsel seviyede ise insan sermayesi ve sosyal bir sermayenin unsuru olarak yatırım getirisi, performans artışı ve rekabet avantajı yaratır. Geçmişte yapılan araştırmalarda, psikolojik sermayenin geliştirilebileceği (Luthans vd., 2008) yönetsel performans ve memnuniyetle (Luthans vd, 2007), pozitif duygularla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Avey vd., 2008). Luthans ve arkadaşları (2015), işletmelerde çalışan bireyler üzerinde yaptığı çalışmalar ile psikolojik sermayenin sabit bir yapısı olmadığını, eğitim ve tecrübe ile değişebileceğini ve çeşitli uygulamalarla artırılabilceğini ortaya koymuştur. Bu nedenle psikolojik sermayenin bireysel ve örgüt performansına yönelik geliştirilebilir bir yapısı bulunmaktadır (Yorulmaz ve Yavan, 2018). Psikolojik sermaye teorisine göre birlikte ölçülen dört bileşen, iş yerinde daha iyi performans gösterilmesi ve çalışanların refahı açısından, bireysel olarak ölçülen her bir öğeden daha güçlüdür (Luthans ve Youssef, 2004). Psikolojik sermayenin dört boyutu, aşağıdaki bölümde ayrı ayrı ele alınmaktadır.

2.1.6. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Psikolojik sermaye, çalışanların performansını ve örgütsel performansı artıran (Luthans ve Youssef, 2004) bireysel bir kaynaktır (Avey vd., 2008). Luthans'a (2002a) göre psikolojik sermaye ölçülebilir, durum bazlı, gelişime ve değişime açık olmalı ve örgütlerde performans iyileştirme için etkin bir şekilde yönetilmelidir (Luthans, 2002a; Luthans vd., 2010). Luthans ve arkadaşlarına (2007:545) göre, psikolojik sermayenin dört boyutu olan umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik psikolojik örgütsel davranış kriterlerine en uygun olanlardır. Psikolojik sermaye; umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik bileşenleriyle, bireyler için üretken ve tatmin edici olana odaklanır (Luthans vd., 2015).

Psikolojik sermaye ile ilgili yapılmış çalışmalara bakıldığında, pozitif psikoloji içerisindeki dört boyutun psikolojik sermayenin özelliklerini en iyi şekilde tanımladığı üzerinde görüş birliğine varıldığı görülmektedir (Luthans vd., 2007; Avey vd., 2008; Luthans vd., 2008). İşgörenlerin psikolojik kaynakları olarak da ifade edilen bu boyutlar; umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılıktır (Özler, 2015: 458).

2.1.6.1. Umut

Psikolojik sermayenin boyutu olan umut, Snyder'in (2002) çalışmasından alınmıştır (Luthans, 2006:388). Snyder (2002) umut kavramını, bireyin sahip olduğu amaç odaklı enerjisi ile amaca ulaşmak için alternatif yolların belirlenmesindeki başarısına bağlı olan motivasyonel durum olarak tanımlamıştır (Snyder, 2002:249). Bu tanıma göre umut; amaca odaklı enerji ve amaca götüren yollar olmak üzere iki boyuta sahiptir (Snyder vd., 1991:287). Amaca odaklı enerji boyutu, arzu edilen ya da amaçlanan sonuca ulaşma isteğini ifade etmekte ve amaca ulaşmak için kişiyi motive etmektedir. Alternatif yolların belirlenmesi boyutu ise amaca ulaşmada karşılaşılabilecek olası engelleri öngörmeyi ve amaca götürecek alternatif yolları önceden belirlemeyi ifade etmektedir (Snyder, 1995:355; Özler, 2015:459). Bir psikolojik sermaye boyutu olarak umut; ajans, yollar ve hedeflerden oluşur (Luthans vd., 2007).

Umut bilişsel bir durumdur. Bir insanın gerçekçi ama zorlu hedefler belirlediği ve daha sonra bireysel olarak sahip olduğu kararlılık, arzu ve içselleştirilmiş kontrol algısı aracılığıyla bu hedeflere ulaşmak için hareket ettiği bir

durumdur. Buna amaç odaklı enerji veya irade gücü denir (Luthans vd., 2007a:66). Umudun bir unsuru olarak vekalet veya irade, istenen etkiyi gerçekleştirme iradesine sahip olduğunu gösterir (Snyder vd., 1996).

Umudun yol bileşenleri; hedefler, alt hedefler ve bu hedeflere ulaşmak için kullanılan alternatif yollardır (Snyder, 2006:89). Umutlu bireyler, öngörülen engelleri aşmaya dair umutları yüksek olanlar ve belirledikleri hedef ve alt hedeflere ulaşmada engellerle karşılaştıklarında alternatif yollar bulan insanlardır (Luthans vd., 2007). Psikolojik sermayenin bir parçası olarak, umut gelişimsel bir durum olarak ele alınır (Youssef ve Luthans, 2007). Bilimsel araştırmalarda umut boyutu, müdahaleler yoluyla geliştirilmeye açık olduğu için benimsenmiştir (Luthans vd., 2010; Snyder vd., 2002). Bu tür müdahaleler, yol üretme kapasitesini ve engelleri aşmak için planlama yapma becerisini geliştirir ve örgüt üzerindeki engellerin olumsuz etkilerini azaltır (Luthans vd, 2010). Snyder (2002), yapmış olduğu çalışmada, umut düzeyi yüksek bireylerin akademik çalışmalarda, sportif aktivitelerde ve psikolojik uyum konusunda daha başarılı olduğunu belirtmiştir. Yapılan araştırmalarda, çalışma yaşamında umut, işgörenlerde bir işin başlangıcındaki motivasyonu artıran ve yüksek performans sağlayan unsur olarak görülmektedir (Luthans ve Youssef, 2004).

Umudun etkili olabilmesi için aynı zamanda gerçekçi olması gerekir. Gerçekçi olmayan hedefler belirleyen veya artık önemli olmayan hedeflere ulaşanlar, bu hedeflere gereksiz yere bağlı kalabilirler. Enerjiyi etkin bir şekilde yönlendirmek ve önemli ve ulaşılabilir olan hedefleri takip etmek için düzenli olarak hedefleri gözden geçirmek gereklidir (Luthans vd., 2015).

2.1.6.2. İyimserlik

İyimserlik; olayları kişisel nedenlere bağlayan, başlarına gelen olumlu olayları içsel, kalıcı ve genel sebeplerle; olumsuz olayları ise dışsal, geçici ve duruma özel faktörler açısından yorumlayan bir kavram olarak ifade edilmektedir (Luthans vd., 2007). Başka bir tanıma göre iyimserlik, kişinin amacına ulaşmak için gösterdiği gayretinde ısrarcı davranarak hayatta başına iyi şeylerin geleceğine dair bir beklenti olarak ifade edilmiştir (Özler, 2015:460). Bunula birlikte durum bazlı, ölçülebilir, özgün ve gelişime açık özelliklerinden dolayı psikolojik sermayenin bir boyutu olarak kabul edilmiştir (Luthans vd., 2007).

Psikolojik sermaye boyutları arasında yer alan umut ve öz yeterlilikle ilgili yapılan araştırmalar iyimserlik boyutuna katkı sağlamıştır. Örneğin; iyimserliğin gelişiminde yol oluşumu ve engelleri planlama, pozitif beklentiler için destek sağlamaktadır. Katılımcıların öz yeterlilik algıları yüksek oldukça hedeflerini gerçekleştirme beklentisi artmakta; dolayısıyla negatif beklentiler sorgulanarak başarıya giden yollar ve zorlukların üstesinden gelmeyi sağlayan seçenekler fark edilmeye başlanmaktadır (Özler, 2015:460).

İş yerinde iyimserlik üç farklı şekilde uygulanabilir. Birincisi, geğmiş için pişmanlık duymamak, ikincisi şu anda yapılan işi takdir etmek ve üçüncüsü gelecek için yeni fırsatlar aramaktır. Bu üç perspektif, Luthans'ın (2012) ifade ettiği gibi kişinin “olayları olumlu açıklama tarzı ve olumlu gelecek beklentileri” ne sahip olmasını sağlar. Bunu yaparken, bireyler kontrol edilemeyen koşullara yönelik zorluklarla başa çıkma yaklaşımını benimsemekte, kendilerine ikna olma avantajı tanımakta, pozitif bir ruh hali içinde olduklarından işlerinde daha gayretli ve azimli olmakta ve koşulların kontrol edilemeyen yönlerini yeniden konumlandırmaktadırlar (Luthans vd., 2007). Bu durum çalışanların ve örgütlerin olumlu bir bakış açısı yakalamasına ve gelecekleri hakkında olumlu düşünmelerine yardımcı olmaktadır.

İyimserlik, gerçeķi bir değerlendirmeye sahip olmayan kontrol edilmeyen bir sürece dayanmamaktadır. Gerçeķi iyimserlik durumu, belirli bir durumda nelerin elde edilebileceğine dair nesnel bir değerlendirme içerir, o zamanki mevcut kaynaklar göz önünde bulundurulur ve bu nedenle değişebilir (Peterson, 2000:45). Seligman (1998), iyimserliğin sigorta satış acentelerinin performansıyla anlamlı ve pozitif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Luthans ve arkadaşları (2005) tarafından yapılan araştırmada iyimserliğin performansla anlamlı bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Youssef ve Luthans (2007) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların performans, memnuniyet ve mutlulukları ile iyimserlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) de yapmış oldukları araştırmada iyimser olan bireylerin fiziksel olarak daha başarılı ve daha olumlu bir ruh halinde olduklarını belirtmişlerdir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:9). Ayrıca literatürde iyimser kişilerin çalışma yaşamında daha çok çalışmaya teşvik edilebilen, daha tatminkar, zorluklar karşısında daha sebatkar, fiziksel ve duygusal bakımdan daha canlı olduklarına dair bulgularını gösteren çalışmalar mevcuttur (Özler, 2015: 461).

2.1.6.3. Dayanıklılık

Dayanıklılık çoğu zaman, önemli sıkıntı ya da risk karşısında pozitif yönde başa çıkma ve uyum özelliğidir (Masten, 2001). İş yaşamına da uyarlanan dayanıklılık “savunmaya ya da tepkiye karşı pozitif psikolojik kapasite” olarak tanımlanmıştır (Luthans, 2002a:702). Başka bir deyişle dayanıklılık; olumsuz bir durumla, bir başarısızlıkla, belirsizlikle veya olumlu dahi olsa sorumluluğun artması gibi stresli bir durumla karşılaşıldığında kendini kısa sürede toparlayabilme gücü ve kapasitesidir (Luthans ve Youssef, 2004: 154). Bu boyut biraz daha ileriye taşınarak zor durumlardan toparlanma eyleminin ötesinde, zorlu olayların sonunda normalin de ötesine geçmektedir (Luthans vd., 2007).

Genel olarak bir başarı veya uyum sağlama süreci olarak tanımlanan psikolojik dayanıklılık, stresin olumsuz etkilerini azaltan ve uyumluluğu destekleyen bir faktör olarak görülmektedir. Psikolojik dayanıklılıkları yüksek olan işgörenler, iş ortamında yaşadıkları zorluklar karşısında ayakta durabilmekte ve muhtemelen daha az tükenmişlik duygusu yaşamaktadır (Özler, 2015: 462).

Geçmiş yıllarda yapılan araştırmalar dayanıklılığın iş yerindeki etkisinin incelenmesiyle başlamıştır. Örneğin; önemli bir değişim ve dönüşüm geçiren Çinli fabrika işçilerinin dayanıklılığı ile performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Luthans vd., 2005). Buna ek olarak; dayanıklılığın, iş tatmini, mutluluk ve bağlılık tutumlarıyla da ilişkili olduğu belirlenmiştir (Youssef ve Luthans, 2007).

Dayanıklı bireyler aksilik, sıkıntı ya da risklerle başa çıkma konusunda daha etkili olma eğilimindedirler (Luthans vd., 2015). Bu bireyler dayanıklılık oluşturma stratejileri kullanırlar. Bunlar; potansiyel olarak istenmeyen sonuçları yönetmek için yönlendiren risk odaklı stratejiler (Riley ve Masten, 2005) veya bireylerin hangi varlıkları kullanacaklarını ve başarılı bir şekilde ilerlemek için hangi risklerin önlenmesi gerektiğini değerlendirmelerine yardımcı olan odaklanmış stratejilerdir. Değişimin sürekli olduğu ve küresel ekonominin rekabetçi yapısının bireyler üzerinde daha fazla baskı oluşturduğu bir iş ortamında ise bireylerin dayanıklılığı, günümüzde işletmeler için kritik öneme sahiptir (Luthans vd., 2015).

2.1.6.4. Öz yeterlilik

Psikolojik sermaye kriterini karşılayan bir diğer boyut olan öz yeterlilik, Bandura'nın (1997) sosyal öğrenme teorisi bağlamındaki araştırmanın sonuçlarına dayanmaktadır. Bandura'nın teori ve araştırmasına dayanarak öz yeterlilik; bireyin kendine duyduğu güven, belirli bir görevi yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu yeteneğe ve beceriye sahip olduğuna dair inancı ve kendini yeterli hissetmesi ile ilgili bir kavram (Wood ve Bandura, 1989:408) olarak ifade edilmektedir. Başka bir deyişle bireylerin belirli eylemleri yapmak veya özel bazı görevleri başarmak için yeteneklerine duydukları güven düzeyleri olarak tanımlanmaktadır (Özler, 2015:463). Stajkovic ve Luthans'a (1998) göre ise öz yeterlilik “çalışanın belirli bir bağlamda belirli bir görevi başarıyla yürütmek için ihtiyaç duyduğu motivasyonu, bilişsel kaynakları ya da eylemleri harekete geçirme yeteneklerine olan inancı ya da güveni” şeklinde açıklanmıştır. Bu pozitif inanç, ya da temelde güven, tam olarak psikolojik sermaye yaklaşımına uygundur (Luthans, 2002a).

Psikolojik sermaye gelişimsel ölçütüyle ilgili olarak, Bandura (1993), öz yeterliliğin dört belirli şekilde geliştirilebileceğini belirtmiştir. Bunlar bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçim süreçleridir (Bandura, 1993:118). İlk olarak, bir çalışanın başarıya ulaşması (başarılı tecrübeler) durumunda etkinlik gelişir. İkinci olarak, çalışanlar ilgili karşılaştırma grubundaki diğer çalışanları gözlemleyerek (vekaleten öğrenme) bir görevi nasıl yerine getireceklerini ve ödüllendirebileceklerini öğrendiklerinde, nasıl bir şey yapabileceklerini de öğrenebilirler. Üçüncü olarak, saygı duyulan diğer kişilerden olumlu geribildirim (sözlü ikna) alındığında etkinlik geliştirilir. Son olarak da psikolojik ve duygusal uyarılma (fizyolojik durumlar) ile geliştirilir (Bandura, 1977; Stajkovic ve Luthans, 1998). Dolayısıyla Bandura'nın burada ifade etmek istediği durum, sadece başarılı bir performans öz yeterlilik algısını artırmamaktadır. Önemli olan bireyin bu durumları nasıl anladığı ve bilişsel süreçleri nasıl değerlendirdiğidir (Özler, 2015:464).

Geçmiş yıllarda yapılan çalışmalara bakıldığında, çalışanların öz yeterlilik algıları ile performansları arasındaki ilişki olduğu belirtilmiştir (Stajkovic ve Luthans, 1998). Judge ve arkadaşları (2007) ise öz yeterlilik ve performans arasında orta düzey bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Schunk (1989) bireylerin öz yeterlilik algısı arttıkça gerçekte yeterli yetenek ve kapasiteye sahip olmasalar bile

hedefe ulaşmak için daha fazla çalıştıklarını, karşılaştıkları engellere karşı direnerek başarı oranlarını yükselttiklerini belirtmiştir.

Kişilerin önemli kararlar alırken yapmış oldukları tercihler onların öz yeterlilik algılarından etkilenir. Bu anlamda bireylerin yaşamını sahip oldukları öz yeterlilik algısı etkiler (Bandura, 2008:3). Nitekim öz yeterlilik düzeyleri yüksek bireylerin, umutlarını, iyimserliklerini ve dayanıklılıklarını yaşamlarına yansıttıkları görülmüştür (Özler, 2015:464).

2.1.7. Uluslararası Literatürde Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Son yıllarda pozitif psikoloji oldukça önem kazandığı için iş yeri açısından etkileri oldukça yakından incelenmeye başlanmıştır. Özellikle, iş yerinde birçok tanımlanabilir alan ve pozitifliğe yaklaşımların öne çıktığı uluslararası çalışmalar olduğu görülmektedir (Snyder ve Lopez, 2002; Keyes ve Haidt, 2003; Compton, 2005; Giacalone vd., 2005; Peterson, 2006). Örneğin; çalışanın psikolojik sermayesinin performansına pozitif yönde etki ettiği (Luthans vd., 2008); psikolojik sermayenin çalışanın psikolojik refahının arzu edilen seviyeye gelmesini sağladığı (Culbertson vd., 2010; Avey vd., 2010); psikolojik sermayenin depresif belirtilerle mücadele için iyi bir kaynak olabileceği (Liu vd., 2013); psikolojik sermayenin işle ilgili tükenmişliği negatif yönde etkilediği (Görgens-Ekermans ve Herbert, 2013) görülmüştür. Psikolojik sermayenin aracı ve moderatör etkisinin araştırıldığı çalışmalarda ise destekleyici örgüt iklimi ve performansı (Luthans vd., 2008) ile etnik kimlik ve büyüme yönü (Combs vd., 2012) arasındaki ilişkide etkisinin olduğu; işsizliğin refah üzerindeki olumsuz etkilerinin yüksek psikolojik sermayeye sahip bireyler arasında daha düşük olduğu; psikolojik sermayenin dönüşümcü liderliğin takipçilerinin algıları ve iş davranışları arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğu (Gooty vd., 2009) saptanmıştır. Ayrıca bu bölümde psikolojik sermaye ile ilgili yapılan uluslararası çalışmalar detaylı olarak incelenmiştir.

Pitichat, Reichard, Kea-Edwards, Middleton ve Norman (2018) tarafından, psikolojik sermaye ve lider gelişim davranışları arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmanın örneklemini, denetleme sorumlusu olan 120 ABD liderinden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre lider gelişiminin; psikolojik sermaye, öğrenme ortamı, örgütsel ve sosyal destek ve lider gelişim davranışları ile iş yükü arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Khandelwal ve Khanum (2017), mevcut psikolojik sermaye literatürünün sistematik bir gözden geçirilmesi ve bu alanda neredeyse on yıl süren araştırmaları göz önünde bulundurarak genel büyüme ve eğilimleri ortaya koymak amacıyla yapmış oldukları araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile ilgili kavramlar üzerinde giderek artan bir akademik çalışma ve ortaya çıkan ampirik bulgular olduğunu belirtmişlerdir.

Psikolojik sermaye ile başa çıkma stratejileri (değişim, kabul veya geri çekilme) arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak örgütsel bir bakış açısıyla stresle başa çıkma yollarının incelendiği çalışmanın (Rabenu, Yaniv ve Elizur, 2017) örneklemini 554 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmanın verileri toplanan anket ile sağlanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, psikolojik sermayenin bağımlı değişkenler üzerinde güçlü, doğrudan ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Başa çıkma stratejileri, psikolojik sermaye ile performans arasındaki ilişkiyi kısmen etkilemektedir.

Yang ve Chao (2016) tarafından, psikolojik sözleşmenin çalışanların örgütsel kimlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi ekstra rol davranışına etkisi ile bu bahsedilen ilişkilerde psikolojik sermayenin aracı etkisi araştırılmıştır. Veriler Çin'de bulunan toplam 13 şirketteki 283 çalışana uygulanan anket yöntemiyle elde edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, psikolojik sermayenin psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kısmen aracılık etkisinin olduğu ve psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide tamamen aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Ayrıca örgütsel kimliğin, psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğu belirtilmiştir.

Wang (2015), psikolojik sermaye, değişim bilişselliği ve destekleyici davranış değişikliği arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Liderlerin kendilerine bağlı astlarının değişim-destekleyici davranışlarını, çalışanlar ise kendi psikolojik sermaye ve değişimin bilişsel düzeylerini değerlendirmeleri için anket uygulanmıştır. 45 lider ve kendilerine bağlı 185 çalışanın tamamladığı anket yöntemiyle toplanan veriler sonucunda, çalışan psikolojik sermayesinin değişim-destekleyici davranışla pozitif ilişkili olduğu ve bu ilişkide değişim bilişselliğinin aracı etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011), psikolojik sermayenin çalışanın tutumu, davranışı ve performansı üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla 51

bağımsız çalışma (toplamda N = 12,567 çalışanı temsil eden) üzerinde meta-analiz yapılmışlardır. Dahil etme kriterlerini karşılayan toplam 12.567 katılımcıya dayanan 51'i bağımsız örnek (veya birincil çalışma), 15'i dergi makalesi, 2'si basılmamış tez, 28'i ise yeni veya henüz yayınlanmamış verilerden oluşmaktadır. Elde edilen sonuç, psikolojik sermaye ile arzu edilen çalışan tutumları (iş doyumu, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş), arzu edilen çalışan davranışları (vatandaşlık) ve birden fazla performans ölçümü arasında anlamlı pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. Psikolojik sermaye ile istenmeyen çalışan özellikleri (sinizm, ciro eğilimleri, iş stresi ve kaygı) ile istenmeyen çalışan davranışları (sapma) arasında da anlamlı bir negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa ve Zhang (2011) tarafından psikolojik sermaye ve çalışan performansı ilişkisinin araştırıldığı çalışmada, zaman içinde psikolojik sermayedeki bireysel değişimleri incelemek için kuzeydoğu Amerika Birleşik Devletleri'nde yerleşik büyük bir mali hizmet kuruluşunun perakende danışmanlık bölümünde çalışmakta olan 179 çalışan araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu çalışma, zaman içinde psikolojik sermayenin bireysel değişim içinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ve psikolojik sermayedeki bu değişikliğin 2 tür performans sonucundaki (denetleyici performans ve finansal performans) değişimi ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Sonuç olarak, psikolojik sermaye azalan bir yörünge izleyerek zamanla değişir ve psikolojik sermayedeki bir değişiklik, ona karşılık gelen performanstaki değişimi de etkiler.

Luthans, Avey ve Avolio'nun (2010) psikolojik sermayenin performansa etkisi ve geliştirilmesi üzerine yaptıkları çalışmada, büyük bir orta batı üniversitesinden deney (N = 153) veya kontrol (N = 89) grubu olmak olarak iki gruptan oluşan 242 öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Deney grupları, katılımcıların etkinlik, umut, iyimserlik ve esneklik düzeylerini psikolojik sermaye açısından bireysel ve genel olarak etkileyecek şekilde tasarlanmış 2 saatlik bir eğitim almıştır. Yapılan araştırma sonucunda; psikolojik sermaye eğitiminin (kısa süreli), katılımcıların psikolojik sermayelerini geliştirmek ve iş performanslarını iyileştirmek için kullanılabileceği sonucuna varılmıştır.

Sweetman, Luthans, Avey ve Luthans (2011) tarafından psikolojik sermaye ve yaratıcı performans arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmanın örneklemi 899 çalışandan oluşmaktadır. Katılımcılar, liderlik ve motivasyon konusunda ABD'da büyük bir üniversitenin sponsor olduğu araştırma projesine katılmayı kabul

etmişlerdir. Araştırmadan elde edilen sonuca göre, psikolojik sermayenin dört bileşeninin (umut, iyimserlik, öz-yeterlilik, dayanıklılık) her birinin yaratıcı performans üzerinde etkisinin olduğu; başka bir deyişle psikolojik sermaye ile yaratıcı performans arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

280 çalışanın sahip oldukları psikolojik sermayelerinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinin araştırılması amacıyla yapılan çalışmanın örnekleme, orta batı üniversitesi araştırma projesine katılmayı kabul çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların psikolojik sermayelerinin hem refah ölçümleri ile ilişkili olduğu hem de psikolojik sermayenin zaman içinde psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Avey, Luthans, Smith ve Palmer,2010).

Avey, Luthans ve Jensen (2009) tarafından farklı sektörlerde çalışan 416 işgören üzerinde yapılan araştırmada; psikolojik sermaye, çalışan stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırılmıştır. Yapılan bu çalışmada; psikolojik sermayenin (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık), işi bırakma niyetini ve iş arama davranışlarını daha iyi anlamak için önemli bir unsur olabileceği belirtilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre psikolojik sermaye, çalışan stresi ve işten ayrılma ile negatif ilişkilidir.

Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008) tarafından psikolojik sermayenin destekleyici örgüt iklimi ile çalışan performansı arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmada, aracılık etkisi üç farklı örneklem için üç çalışma (Çalışma 1, N=404, yönetim öğrencileri; Çalışma 2, N=163, sigorta şirketi çalışanı; Çalışma 3, N=170, mühendisler ve teknisyenler) ile araştırılmıştır. Üç farklı örneklemde elde edilen sonuçlar, çalışanların psikolojik sermayelerinin performansları, memnuniyetleri ve bağlılıklarıyla pozitif yönde ilişkili olduğunu ve destekleyici iklimin çalışanların memnuniyeti ve bağlılıkları ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte çalışanların psikolojik sermayelerinin, destekleyici iklim ve performansları arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Larson ve Luthans (2006), 74 çalışan üzerinde yapmış oldukları araştırmada psikolojik sermaye ile iş tutumları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermaye ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve yüksek ilişki olduğu; ayrıca psikolojik sermayenin beşeri veya sosyal sermayeden daha anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Avey, Patera ve West (2006) tarafından psikolojik sermayenin hem gönülsüz hem de gönüllü olarak devamsızlık düzeylerini nasıl azalttığı araştırılmıştır. Araştırmada yüksek teknoloji imalat işletmesinde bir saha çalışması yapılmıştır. Yüksek teknoloji üretiminde uzmanlaşmış çok sayıda mühendisin istihdam edildiği Fortune 100 firmasından 105 elektrik ve makine mühendisinin katılımıyla yapılan araştırmanın sonuçlarına göre psikolojik sermayenin gönüllü ve gönülsüz yapılan devamsızlık seviyelerini düşürdüğü tespit edilmiştir.

Luthans ve Jensen (2005), örgütsel amaçlara bağlılık ve işte kalma niyeti ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Hastane de çalışan 71 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen sonuca göre katılımcıların psikolojik sermayeleri ile örgütün amaçlarına, değerlerine ve hedeflerine bağlılıkları arasında yüksek derecede anlamlı ve pozitif ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 2.1.'de yukarıda belirtilen psikolojik sermaye alanında yazılmış uluslararası literatürde yer alan araştırmalar özet bir şekilde yer almaktadır. Literatür tablosu genel olarak değerlendirildiğinde, psikolojik sermaye konusunda yapılan uluslararası çalışmaların genellikle, psikolojik sermaye ile performans, lider gelişim davranışları, dönüşümsel liderlik, hizmet iyileştirme davranışı, hizmet iklimi, örgütsel iklim, işten ayrılma niyeti, işte kalma niyeti, çalışan devamsızlığı, işe adanmışlık davranışı, refah, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı, stres, depresyon, psikolojik iyi oluş, psikolojik sözleşme, çalışan tutumları ve davranışları, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel değişim arasındaki ilişkileri tespit etmeye yönelik olduğu görülmektedir. Araştırmalar sektörel açıdan değerlendirildiğinde; en fazla hizmet, eğitim ve farklı sektörlerin yer aldığı çalışmalar ön plana çıkmaktadır. Daha sonra bunu turizm, sağlık, üretim, teknoloji ve kültür sanat gibi sektörlerin takip ettiği görülmektedir.

Tablo 2.1. Uluslararası Literatürde Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Yazar	Yıl	Değişkenler	Örneklem	Bulgular
Pitichat, Reichard, Kea-Edwards, Middleton ve Norman	2018	Lider Gelişimi, Psikolojik Sermaye, Lider Gelişim Davranışları	Hizmet Sektörü (120 yönetici)	Lider gelişimi; psikolojik sermaye, öğrenme ortamı, örgütsel ve sosyal destek ve lider gelişim davranışları üzerindeki iş yükü arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.
Alessandri, Consiglio ve Luthans	2018	Psikolojik Sermaye, İş performansı, İşe Adanmışlık Davranışı	İletişim Sektörü (420 işgören)	Psikolojik sermaye düzeyi ile iş performansı arasındaki ilişkide işe adanmışlık davranışındaki değişikliğin aracılık rolünün olduğu ortaya çıkmıştır.
Cheng, Hong ve Yang	2018	Psikolojik Sermaye, İşe Adanmışlık, Hizmet İklimi, Hizmet Davranışı	Hizmet Sektörü (375 hostes)	Yüksek psikolojik sermaye sahip hosteslerin daha fazla işe adanmışlık ve hizmet davranışı sergiledikleri, işe adanmışlığın aracılık etkisinin olduğu ve bu aracılık etkisinin de hizmet iklimine göre değiştiği gözlenmiştir.
Kim, Karatepe, Lee, Lee, Hur ve Xijing	2017	Psikolojik Sermaye, Hizmet İyileştirme Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti, İş Yaşamının Kalitesi	Turizm Sektörü (288 işgören)	Psikolojik sermayenin iş yaşam kalitesini ve hizmet iyileştirme davranışını arttırdığını ve iş yaşam kalitesinin psikolojik sermaye ile hizmet iyileştirme davranışı ve işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracılık etkisi olduğu gözlenmiştir
Rabenu, Yaniv ve Elizur	2017	Psikolojik Sermaye, Refah, Performans	Farklı Sektörler (554 işgören)	Psikolojik sermaye, refah ve performans ile güçlü, pozitif ve doğrudan bir ilişkiye sahiptir.
Yang ve Chao	2016	Psikolojik Sermaye, Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Farklı Sektörler (283 işgören)	Psikolojik sermayenin psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini ve tamamen psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir.
Shen, Yang, Wang, Liu, Wang ve Wang	2014	Mesleki Stres, Depresyon, Psikolojik Sermaye	Eğitim Sektörü (1210 akademisyen)	Psikolojik sermayenin mesleki stres ile depresyon arasında kısmi aracılık etkisinin olduğu gözlenmiştir.
Riolli, Savicki ve Richards	2012	Psikolojik Sermaye, İyi Oluş, Stres	Eğitim Sektörü (141 öğrenci)	Stres ve stresin olumsuz sonuçlarının azalması konusunda psikolojik sermayenin tampon etkisinin olduğunu, stres ile yaşam tatmini ve sağlık problemleri arasında güçlü bir aracılık etkisine sahip olduğu gözlenmiştir.
Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre	2011	Psikolojik Sermaye, Çalışan Tutumları ve Davranışları, Performans	Meta analiz 51 Bağımsız örneklem (12,567 çalışma)	Psikolojik sermaye ile arzu edilen çalışan tutumları ve arzu edilen çalışan davranışları arasında anlamlı pozitif ilişki olduğu ve istenmeyen tutumlar ve davranışlarla ise negatif bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Sweetman, Luthans, Avey ve Luthans	2011	Psikolojik Sermaye, Yaratıcı Performans	Farklı Sektörler (899 işgören)	Psikolojik sermayenin dört bileşeninin (umut, iyimserlik, öz-yeterlilik, dayanıklılık) her birinin yaratıcı performans üzerinde etkisinin olduğunu; yani psikolojik sermaye ile yaratıcı performans arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Avey, Luthans ve Youssef	2010	Psikolojik Sermaye, Örgütsel Davranış	Farklı Sektörler (336 işgören)	Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışıyla pozitif ilişkili, örgütsel sinizim, işten çıkma niyeti ve verimlilik karşısı iş yeri davranışları ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.
Luthans, Avey ve Avolio	2010	Psikolojik Sermaye, Performans	Eğitim Sektörü (242 üniversite öğrencisi)	Psikolojik Sermaye Eğitiminin (kısa süreli), katılımcıların psikolojik sermayelerini geliştirmek ve iş performanslarını iyileştirmek için kullanılabileceği sonucuna varılmıştır.
Avey, Luthans, Smith ve Palmer	2010	Psikolojik Sermaye, Psikolojik İyi Oluş	Eğitim Sektörü (280 işgören)	Çalışanların psikolojik sermayelerinin hem refah ölçümleri ile ilişkili olduğu hem de psikolojik sermayenin zaman içinde psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.
Avey, Luthans ve Jensen	2009	Psikolojik Sermaye, Çalışan Stresi, İşten Ayrılma	Farklı Sektörler (416 işgören)	Psikolojik sermaye, çalışan stresi ve işten ayrılma ile negatif ilişkilidir
Gooty, Gavin, Johnson, Frazier ve Snow	2009	Dönüşümsel Liderlik, Psikolojik Sermaye	Kültür ve Sanat Sektörü (253 işgören)	Psikolojik sermaye ile takipçilerin dönüşümsel liderlik algıları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.
Avey, Wernsing ve Luthans	2008	Psikolojik Sermaye, Örgütsel Değişim	Eğitim Sektörü (132 işgören)	Psikolojik sermayenin, pozitif örgütsel değişime potansiyel katkısı olduğu görülen pozitif duygular ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.
Luthans, Avey ve Patera	2008	Psikolojik Sermaye, Web Tabanlı Eğitim	Farklı Sektörler 187(deney grubu) 177(kontrol grubu)	Bulgulara göre kısa süreli yoğun bir internet temelli eğitim bireylerin psikolojik sermayelerini olumlu etkilemiştir.
Luthans, Norman, Avolio ve Avey	2008	Psikolojik Sermaye, Destekleyici Örgütsel İklim, Performans	Eğitim Sektörü, Çalışma 1 (N = 404), Yönetim öğrencileri Çalışma 2 (N = 163), Sigorta şirketi çalışanı Çalışma 3 (N = 170), mühendisler ve teknisyenler	Bulgulara göre pozitif psikolojik sermayenin, destekleyici örgüt iklimi ile işgören performansı arasındaki ilişkide aracılık rolü desteklenmiştir. Böylece pozitif psikolojik sermayenin işgörenin performansı ve davranışlarını olumlu şekilde etkilemesinden işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerine katkı sunacağı ifade edilmiştir.

Avey, Patera ve West	2006	Psikolojik Sermaye, Çalışan Devamsızlığı	Teknoloji Sektörü (105 mühendis)	Pozitif psikolojik sermaye ile keyfi ve zorunlu iş gören devamsızlığı arasında negatif bir ilişki saptanmıştır.
Larson ve Luthans	2006	Psikolojik Sermaye, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık	Üretim Sektörü (74 işgören)	Psikolojik sermayenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile anlamlı ve yüksek ilişkisi vardır ve ayrıca beşeri veya sosyal sermayeden daha anlamlı bir etkiye sahiptir.
Luthans ve Jensen	2005	Örgütsel Bağlılık, İşte Kalma Niyeti, Psikolojik Sermaye	Sağlık Sektörü (71 hemşire)	Katılımcıların psikolojik sermayeleri ile örgütün amaçlarına değerlerine ve hedeflerine bağlılıkları arasında yüksek derecede anlamlı ve pozitif ilişki olduğu saptanmıştır.

2.1.8. Ulusal Literatürde Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Psikolojik sermaye; işgörenlerin gerekli çabayı göstermesi, amaca giden yolda kararlı olması ve her zaman iyimser davranması nedeniyle işgörenler üzerinde olumlu bir psikolojik etki oluşturmaktadır. Bu nedenle yapılan çalışmalarda görüldüğü üzere psikolojik sermayenin birçok değişkeni olumlu etkileyebileceği düşünülmektedir. Örneğin; ulusal literatürde, psikolojik sermayenin daha yüksek çalışan performansı ile arasında güçlü bir bağ olduğu, (Erkuş ve Fındıklı, 2013; Araz, 2013; Çetin ve Varoğlu, 2015); psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişkiler görüldüğü (Erkuş ve Fındıklı, 2013; Töremen ve Demir, 2016); psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği (Araz, 2013); psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğu (Erkuş ve Fındıklı, 2013; Araz, 2013) tespit edilmiştir. Ayrıca bu bölümde psikolojik sermaye ile ilgili yapılan ulusal çalışmalar detaylı olarak incelenmiştir.

Yapılan bazı çalışmalarda ise psikolojik sermayenin iş tatminini artırdığı, bununla birlikte psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü olduğu belirlenmiştir (Çetin ve Varoğlu, 2015). Akdemir ve Açıkan'ın (2017) yapmış olduğu çalışmada ise psikolojik sermayenin boyutları olan iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve dayanıklılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik sermayenin tükenmişlik süreçlerine olan etkilerinin ortaya çıkarılmasının amaçlandığı bir çalışmada, kişilerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik duyguları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Yani psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerde tükenmişlik duygularının azaldığı görülmüştür (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013). Başka bir çalışmada da psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasında negatif ilişkiler gözlenmiştir (Erdoğan, 2018).

Psikolojik sermayenin aracı ve moderatör etkisinin araştırıldığı çalışmalardan bazıları ise şu şekildedir: İnsan kaynakları uygulamalarının çalışanların işe adanmışlığı üzerinde psikolojik sermayenin aracılık rolüne ilişkin yapılan çalışmada, İKY uygulamaları ve çalışma koşullarının çalışanların işe adanmışlıkları üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aynı anda hem kısmi aracı hem de düzenleyici etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Aybas, 2014). Algılanan örgütsel destek ve iç kontrol odağı ile problem odaklı stresle başa çıkma davranışları

arasındaki ilişkiler de psikolojik sermayenin aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir (Erdem, 2014).

Kılınç (2018) tarafından psikolojik sermaye ve işgören güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinin araştırılması amacıyla, Konya ilinde süt endüstrisinde faaliyet gösteren işletmelerdeki 370 çalışana anket yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik ve umut boyutlarının örgütsel yaratıcılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ancak psikolojik sermayenin dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının örgütsel yaratıcılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ortaya konmuştur.

Yorulmaz ve Yavan (2018) tarafından turizm sektöründe konaklama işletmelerinin işveren markası oluşumları ve bu oluşumu etkilediği düşünülen psikolojik sermaye ile ilişkisi ortaya konulduğu çalışmanın araştırılması amacıyla, Antalya ilinde 768 kişiden oluşan beş yıldızlı otel çalışanlarına anket yapılmıştır. Araştırma sonucunda; psikolojik sermaye bileşenlerinden öz yeterlilik, iyimserlik ve umudun işveren marka oluşumunun pozitif anlamlı yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Uygunçil ve İşcan (2018) tarafından psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri ortaya koymak ve psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında örgütsel sinizmin aracılık etkisini belirlemek amacıyla Adana'da kamu hastaneleri ve özel hastanelerde görev yapmakta olan 493 sağlık çalışanına anket yapılmıştır. Araştırma sonucunda; psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı pozitif ve örgütsel sinizm üzerinde anlamlı negatif yönlü etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, örgütsel sinizmin psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Antalya'da faaliyet gösteren konaklama işletmeleri çalışanlarının psikolojik sermaye seviyelerinin iş tatmini üzerine etkisi ile bu etkide lidere duyulan güvenin aracılık rolünün etkisinin araştırıldığı çalışmada (Çelik ve Bilginer, 2018) anket yoluyla 710 veri toplanmıştır. Yapılan regresyon analizleri sonucunda, çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin iş tatminini olumlu etkilediği ve bu etkide lidere duyulan güvenin aracılık rolünün kısmi olduğu tespit edilmiştir.

Muğla ilinde görev yapmakta olan 374 öğretmenin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide, psikolojik ve yapısal güçlendirmenin rolü incelenmiştir (Kaya ve Altinkurt, 2018). Yapılan inceleme sonucunda;

psikolojik sermaye ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasındaki ilişkide, psikolojik ve yapısal güçlendirmenin tam aracılık rolüne; psikolojik sermaye ile kişisel başarısızlık duygusu arasındaki ilişkide ise psikolojik ve yapısal güçlendirmenin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Oluşturulan model doğrultusunda elde edilen sonuçlara göre de öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin azaltılmasında psikolojik sermaye ile birlikte psikolojik ve yapısal güçlendirmenin etkili olduğu belirlenmiştir.

Erdoğan (2018) tarafından Karaman Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğine bağlı 2. basamak sağlık hizmeti veren sağlık kurumlarında çalışan 300 sağlık personelinin psikolojik sermaye düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm ve tükenmişlikleri üzerine etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif, örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizleri sonucunda ise psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlik üzerinde etkili olduğu; özellikle iyimserlik boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişliği anlamlı derecede etkilediği tespit edilmiştir.

Bingöl Üniversitesinde görev yapan 295 akademik ve idari personelin psikolojik sermaye seviyelerinin demografik özellikler açısından farklılıklarını belirlemek amacıyla yapılan çalışmada (Büyükbeşe, Okun ve Çavuşoğlu, 2018) veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; psikolojik sermayenin cinsiyet, medeni durum, statü, eğitim düzeyi, yaş, çalışma süresi ve toplam çalışma süresi gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği; bekâr, daha genç, kurumda çalışma süresi, toplam iş tecrübesi ve eğitim seviyesi daha az olan çalışanların psikolojik sermaye ve alt boyutlarında ortalamalarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Topkaya ve Korucu (2018) tarafından dünyada ve Türkiye’de istihdamın en yoğun olduğu sektör olan hizmetler sektöründe belirlenen beş alt sektörde kadın iş gücünün iş doyumunu ve psikolojik sermaye birikimleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çanakkale ilinde 422 katılımcının yer aldığı çalışmada ortaya çıkan bulgular, katılımcıların iş tatmin düzeylerinin ve psikolojik sermaye birikimlerinin yüksek olduğu ve iş doyumunu yüksek bireylerin psikolojik sermaye birikimlerinin de yüksek ve iş tatmini en düşük alt hizmet sektörünün ise mali hizmetler (banka çalışanları) ve sigortacılık olduğu şeklindedir.

Psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla (Aydemir ve Akdoğan, 2018), Türkiye'deki üniversitelerin işletme bölümünde görev yapan 339 akademisyenden elde edilen verilerle analizler yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Ayrıca iki kavram arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur.

Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide çalışanların sahip oldukları kişisel değerlerin moderatör etkisini incelemek amacıyla (Akçay, 2018), toplam 450 kamu kuruluşu çalışanları ve yöneticilerinden anket yoluyla veri toplanmıştır. Yapılan analizlerden elde edilen bulgulara göre; değer türleri arasında iktisadi değer, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Kaplan (2018) tarafından Konya tarihi iş hanlarında çalışan 103 kadın çalışanın psikolojik sermaye düzeylerinin iş-yaşam dengesi üzerine etkisinin incelendiği çalışmada, veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Çalışma sonucunda; psikolojik sermayenin iş-yaşam dengesi üzerine etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Herhangi bir teknoparkta işletmesi bulunan ve bulunmayan 276 akademisyenin psikolojik sermaye yapısının bireysel yaratıcı performans ve girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisinin incelendiği ve öğretim elemanlarının girişimcilik düzeylerinde belirleyici olacağı düşünüldüğünden finansal risk toleransının düzenleyici değişken olarak kabul edildiği çalışmada (Güngör, Küçün ve Sezgin, 2018) veriler anket yoluyla toplanmıştır. Çalışmanın en temel sonucu olarak; finansal risk toleransı ve psikolojik sermaye değişkenlerinin bireysel yaratıcılığı açıklama düzeyi %90 olarak bulunmuştur.

Kodaş (2018) tarafından Turizm sektöründe yer alan, Eskişehir'de faaliyet gösteren birinci sınıf restoranlar ile 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin yiyecek içecek bölümünde çalışan 211 iş görenin sahip olduğu psikolojik sermaye algıları ile işe angaje olma davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda; ölçüm modeli doğrulanmış ve yapısal model sonucunda psikolojik sermaye ile işe angaje olma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Otantik liderlik ile çalışanların işe adanmışlıkları arasındaki ilişkinin ve bu ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünün incelendiği araştırma (Çiftçi, 2018),

Orta ve Doğu Karadeniz Bölgesi'nde yer alan illerde faaliyet göstermekte olan 4 ve 5 yıldızlı otellerde görev yapan 462 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, otantik liderliğin işe adanmışlık ve psikolojik sermaye üzerinde ve psikolojik sermayenin işe adanmışlık üzerinde olumlu etkisi olduğu; ayrıca otantik liderliğin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Yani otantik liderlerin hem sahip oldukları liderlik özellikleri ile doğrudan, hem de çalışanların psikolojik sermaye unsurlarını destekleyip geliştirerek kısmen bu unsurlar aracılığıyla çalışanların işe adanmışlıklarını etkilediği tespit edilmiştir.

Gaziantep, Adana ve Osmaniye illerinin şehir otellerinde çalışan 549 katılımcının yer aldığı çalışmada (Aslan, 2018), müşteri memnuniyetinin duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre çalışanların duygusal emek yoğunluğundaki artış, işe yabancılaşmalarını artırmakta ve çalışanların sahip oldukları psikolojik sermayeleri, duygusal emek ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol üstlenmektedir.

Okun (2017) tarafından, NATO bünyesinde Afganistan'da bulunan kamplarda görev yapan 13 ayrı ülkede bulunan toplam 598 personelin yer aldığı çalışmada, psikolojik sermayenin işgören sesliliğine etkisinde iyi olma halinin aracılık etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda; psikolojik sermayenin, iyi olma hali ve işgören sesliliğini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği, iyi olma halinin işgören sesliliğini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği ve psikolojik sermaye, iyi olma hali alt boyutları ve işgören sesliliği arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öz yeterliliğin işgören sesliliği üzerindeki etkisinde pozitif iyi olma halinin kısmi aracı rolü olduğu bulunmuş ve her üç değişkenin çok uluslu bir örnekleme demografik faktörlere göre farklılıklar gösterdikleri tespit edilmiştir.

Özcalık (2017) tarafından üç ilde bulunan devlet üniversitelerinde (Hitit Üniversitesi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi ve Amasya Üniversitesi) görev yapan 312 akademisyen üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, örgütler için olumsuz tutumlar arasında sayılan örgütsel sinizmin çalışanların pozitif ve negatif duygusallıklarından nasıl etkilendiği ve psikolojik sermayenin bu etki üzerinde oynayacağı rol tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre akademisyenlerin pozitif duygusallıklarının örgütsel sinizm tutumlarını negatif yönde etkilediği belirlenmiştir ve söz konusu etkide psikolojik sermaye tam aracı rol oynamaktadır. Başka bir

ifadeyle psikolojik sermaye, pozitif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki negatif etkisini artırmaktadır. Ayrıca negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönde bir etkide bulunduğu ve bu etkide psikolojik sermayenin tam aracılık rolü oynadığı da tespit edilmiştir. Böylece psikolojik sermayenin, negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki pozitif etkisini azaltmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yaşın (2016) tarafından Ankara'da bulunan Bilkent Holding bünyesinde yer alan, üç farklı firmada çalışan 500 beyaz yakalı çalışanın kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve onların performansına etkilerinin incelendiği çalışmada, psikolojik sermaye boyutlarının ve kişilik özelliklerinin onlardaki iyi oluş, iş tatmini ve performansa olan etkileri gözlemlenmiştir. Aynı zamanda optimal performans düzeyinin, bir diğer adıyla akışın, psikolojik sermaye boyutları ve kişilik özellikleri ile iyi oluş, iş tatmini ve performans arasında kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Tüm bulgular ele alındığında; çalışanlar üzerinde olumlu psikolojinin öncüllerinin çalışan iyi oluşuna, iş tatminine ve performansa etkilerini inceleyen bir modelin oluşturulabileceği belirlenmiştir.

Kırıkkanat (2016) tarafından Marmara Üniversitesi ve İstanbul Ticaret Üniversitesi 2, 3 ve 4. sınıflarda eğitim gören toplam 400 öğrencinin akademik başarılarının çoklu yordayıcıları olarak akademik güven, psikolojik sermaye ve akademik başa çıkma değişkenlerini içeren ara değişkenli nedensel bir akademik başarı yol analizi modeli oluşturmak amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğrencilerin akademik güven ve psikolojik sermaye puanlarının yaklaşma ve sosyal destek akademik başa çıkma stratejileri puanlarını pozitif yönde, kaçınma akademik başa çıkma stratejileri puanlarını negatif yönde ve anlamlı bir düzeyde yordadığı ve öğrencilerin yaklaşma ve sosyal destek akademik başa çıkma stratejileri puanlarının akademik başarı puanlarını pozitif yönde, öğrencilerin kaçınma akademik başa çıkma stratejileri puanlarının akademik başarı puanlarını negatif yönde ve anlamlı bir düzeyde yordadığı gözlemlenmiştir. Bununla birlikte öğrencilerin akademik güven ve psikolojik sermaye puanlarının akademik başarı puanlarını pozitif yönde ve anlamlı bir düzeyde yordadığı saptanmıştır. Ayrıca akademik başa çıkma stratejileri değişkeninin, akademik güven, psikolojik sermaye ve akademik başarı arasında kısmi aracı değişken rolü oynadığı tespit edilmiştir.

Karatürk (2015) tarafından otantik liderlikle psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla, Türkiye'deki merkez binası İstanbul'da bulunan

elektronik sektöründe dünyanın önde gelen firmalarından birinin genel müdürlük binasında çalışan 287 beyaz yaka çalışanından anket yoluyla veri toplanmıştır. Araştırma sonuçları, otantik liderlik bileşenleriyle psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu yönündedir. Ayrıca katılımcıların yaş, cinsiyet, kurumda çalışma süresi, pozisyon ve bulunduğu pozisyondaki lideriyle ilişki süresi değişkenlerine göre de psikolojik sermaye düzeylerinin anlamlı farklılıklar gösterdiği sonucu elde edilmiştir.

Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinde faaliyette bulunan hastanelerde görev yapan 513 çalışandan anket yoluyla toplanan veriler ile otantik liderliğin insan kaynakları yönetimi uygulamaları, çalışanların psikolojik sermayeleri, işten ayrılma niyetleri ve performansları üzerindeki etkisi ortaya konmaya amaçlanmıştır (Hırlak, 2015). Araştırma sonucunda; otantik liderlik boyutlarının (öz farkındalık, ilişkisel şeffaflık, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi, içselleştirilmiş ahlak anlayışı) insan kaynakları yönetimi boyutlarını, psikolojik sermaye boyutlarını (öz yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık) ve çalışan performansını olumlu yönde, işten ayrılma niyetini ise olumsuz yönde etkilediği; insan kaynakları yönetimi boyutlarının tamamının psikolojik sermaye boyutlarının tamamını ve çalışan performansını olumlu yönde, işten ayrılma niyetini ise olumsuz yönde etkilediği; psikolojik sermaye boyutlarının tamamının çalışan performansını olumlu yönde, işten ayrılma niyetini ise olumsuz yönde etkilediği; işten ayrılma niyetinin ise çalışan performansını etkilemediği tespit edilmiştir.

Aybas (2014) tarafından yapılan çalışmada, İKY uygulamalarının çalışanların işe adanmışlıkları üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı ve düzenleyici olduğu bir model öne sürülmüştür. Geliştirilen modelin test edilmesi için farklı sektörlerde ve farklı özel işletmelerde çalışan 590 beyaz yakalı çalışandan veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda; psikolojik sermayenin, motive edici ve beceri artırıcı İKY uygulamalarının çalışanların işe adanmışlıkları üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolü oynadığı ve fırsat artırıcı İKY uygulamaları ve çalışma koşullarının çalışanların işe adanmışlıkları üzerindeki etkisinde ise psikolojik sermayenin aynı anda hem kısmi aracı hem de düzenleyici etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir holdingin 338 çalışanı üzerinde psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkide otantik liderliğin düzenleyici etkisinin araştırıldığı çalışmada (Topaloğlu, 2013), otantik liderliğin psikolojik

sermaye ile performans ilişkisini kısmi biçimde düzenlediği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin iş performansları üzerindeki güçlü etkisi, yöneticilerdeki otantik liderliğin daha pozitif algılandığı koşullarda daha yüksek olmaktadır.

Tablo 2.2’de yukarıda belirtilen psikolojik sermaye alanında yazılmış ulusal literatürde yer alan araştırmalar özet bir şekilde yer almaktadır. Literatür tablosu genel olarak değerlendirildiğinde, psikolojik sermaye konusunda yapılan ulusal çalışmaların genellikle psikolojik sermaye ile örgütsel yaratıcılık, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışı, tükenmişlik, iş tatmini, marka oluşumu, işe yabancılaşma, işe adanmışlık, güven, performans, girişimcilik eğilimi, otantik liderlik, insan kaynakları yönetimi uygulamaları, iyi oluş, işgören sesliliği, duygusal emek, pozitif ve negatif duygusallık arasındaki ilişkileri tespit etmeye yönelik olduğu görülmektedir. Araştırmalar sektörel açıdan değerlendirildiğinde; en fazla eğitim, turizm ve hizmet sektörlerine uygulandığı ön plana çıkmaktadır. Daha sonra bunu sağlık, üretim, kamu, elektronik ve farklı sektörlerin takip ettiği görülmektedir.

Tablo 2.2. Ulusal Literatürde Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Yazar	Yıl	Değişkenler	Örneklem	Bulgular
Kılınç	2018	Öz yeterlilik, Umut, Örgütsel Yaratıcılık	Üretim Sektörü (370 işgören)	Psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik ve umut boyutlarının örgütsel yaratıcılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu; fakat psikolojik sermayenin dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının örgütsel yaratıcılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.
Yorulmaz ve Yavan	2018	Psikolojik Sermaye, Marka Oluşumu	Turizm Sektörü (768 işgören)	Psikolojik sermaye bileşenlerinden öz yeterlilik, iyimserlik ve umudun, işveren marka oluşumunun pozitif anlamlı yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Uygungil ve İşcan	2018	Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm	Sağlık Sektörü (493 işgören)	Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı pozitif ve örgütsel sinizm üzerinde anlamlı negatif yönlü etkisi olduğu ve örgütsel sinizmin psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.
Çelik ve Bilginer	2018	Psikolojik Sermaye, İş Tatmini, Güven	Turizm Sektörü (710 işgören)	Çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin iş tatminini olumlu etkilediği ve bu etkide lidere duyulan güvenin aracılık rolünün kısmi olduğu tespit edilmiştir.
Kaya ve Altinkurt	2018	Psikolojik Sermaye, Tükenmişlik, Psikolojik ve Yapısal Güçlendirme	Eğitim Sektörü (374 öğretmen)	Psikolojik sermaye ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasındaki ilişkide, psikolojik ve yapısal güçlendirmenin tam aracılık rolüne; psikolojik sermaye ile kişisel başarısızlık duygusu arasındaki ilişkide, psikolojik ve yapısal güçlendirmenin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir.
Erdoğan	2018	Psikolojik Sermaye, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm, Tükenmişlik	Sağlık Sektörü (300 işgören)	Psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif, örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasında negatif ilişki bulgulanmıştır.
Büyükbeşe, Okun ve Çavuşoğlu	2018	Psikolojik Sermaye, Demografik Özellikler	Eğitim Sektörü (295 akademik ve idari personel)	Psikolojik sermayenin cinsiyet, medeni durum, statü, eğitim düzeyi, yaş, çalışma süresi ve toplam çalışma süresi gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği; bekâr, daha genç, kurumda çalışma süresi, toplam iş tecrübesi ve eğitim seviyesi daha az olan çalışanların psikolojik sermaye ve alt boyutlarında ortalamalarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.
Topkaya ve Korucu	2018	Psikolojik Sermaye, İş Doyumu	Hizmet Sektörü (422 işgören)	Katılımcıların iş tatmin düzeylerinin ve psikolojik sermaye birikimlerinin yüksek olduğu ve iş doyumu yüksek bireylerin psikolojik sermaye birikimlerinde yüksek olduğu şeklindedir.

Akdoğan ve Aydemir	2018	Psikolojik Sermaye, İşe Yabancılaşma	Eğitim Sektörü (339 akademisyen)	Psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Ayrıca iki kavram arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur.
Akçay	2018	Psikolojik Sermaye, İş Tatmini	Kamu Sektörü (450 işgören)	Değer türleri arasında iktisadi değer psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.
Kaplan	2018	Psikolojik Sermaye, İş Yaşam Dengesi	Hizmet Sektörü (103 işgören)	Psikolojik sermayenin iş-yaşam dengesi üzerine etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
Güngör, Küçün ve Sezgin	2018	Psikolojik Sermaye, Bireysel Yaratıcı Performans, Girişimcilik Eğilimi	Eğitim Sektörü (276 akademisyen)	Finansal risk toleransı ve psikolojik sermaye değişkenlerinin bireysel yaratıcılığı açıklama düzeyi %90 olarak bulunmuştur.
Kodaş	2018	Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma	Turizm Sektörü (211 işgören)	Psikolojik sermaye ile işe angaje olma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Çiftçi	2018	Psikolojik Sermaye, Otantik Liderlik, İşe Adanmışlık	Turizm Sektörü (462 işgören)	Otantik liderliğin işe adanmışlık ve pozitif psikolojik sermaye üzerinde ve pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlık üzerinde olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir.
Aslan	2018	Psikolojik Sermaye, Duygusal Emek, İşe Yabancılaşma	Turizm Sektörü (549 işgören)	Çalışanların duygusal emek yoğunluğundaki artış, işe yabancılaşmalarını artırmakta ve çalışanların sahip oldukları psikolojik sermayeleri duygusal emek ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol üstlenmektedir.
Okun	2017	Psikolojik Sermaye, İyi Olma Hali, İşgören Sessliliği	Hizmet Sektörü (598 işgören)	Psikolojik sermayenin, iyi olma hali ve iş gören sessliliğini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği, psikolojik sermaye, iyi olma hali alt boyutları ve iş gören sessliliği arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.
Özcalık	2017	Psikolojik Sermaye, Pozitif ve Negatif Duygusallık, Örgütsel Sinizm	Eğitim Sektörü (312 akademisyen)	Akademisyenlerin pozitif duygusallıklarının örgütsel sinizm tutumlarını negatif yönde etkilediği belirlenmiştir ve söz konusu etkide psikolojik sermaye tam aracı rol oynamaktadır. Ayrıca negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönde bir etkide bulunduğu ve bu etkide psikolojik sermayenin tam aracılık rolü oynadığı da tespit edilmiştir.
Yaşın	2016	Psikolojik Sermaye, Kişilik Özellikleri, İyi Oluş, İş Tatmini, Performans	Hizmet Sektörü (500 işgören)	Psikolojik sermaye boyutlarının ve kişilik özelliklerinin onlardaki iyi oluş, iş tatmini ve performansa olan etkileri gözlemlenmiştir. Aynı zamanda, optimal performans düzeyinin, bir diğer adıyla, akışın, psikolojik sermaye boyutları ve kişilik özellikleri ile iyi oluş, iş tatmini ve performans arasında aracılık, kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Kırıkkanat	2016	Psikolojik Sermaye, Akademik Güven, Akademik Başa Çıkma Stratejileri	Eğitim Sektörü (400 öğrenci)	Araştırma sonuçlarına göre, öğrencilerin akademik güven ve psikolojik sermaye puanlarının yaklaşma ve sosyal destek akademik başa çıkma stratejileri puanlarını pozitif yönde, kaçınma akademik başa çıkma stratejileri puanlarını negatif yönde ve anlamlı bir düzeyde yordadığı gözlemlenmiştir.
Karatürk	2015	Psikolojik Sermaye, Otantik Liderlik	Elektronik Sektörü (287 işgören)	Otantik liderlik bileşenleriyle psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu yönündedir. Ayrıca katılımcıların yaş, cinsiyet, kurumda çalışma süresi, pozisyon ve bulunduğu pozisyondaki lideriyle ilişki süresi değişkenlerine göre de psikolojik sermaye düzeylerinin anlamlı farklılıklar gösterdiği sonucu elde edilmiştir.
Hırlak	2015	Psikolojik Sermaye, Otantik Liderlik, Performans, İnsan Kaynakları Yönetimi	Sağlık Sektörü (513 işgören)	Otantik liderlik boyutlarının insan kaynakları yönetimi boyutlarını, psikolojik sermaye boyutlarını ve çalışan performansını olumlu yönde, işten ayrılma niyetini ise olumsuz yönde etkilediği; insan kaynakları yönetimi boyutlarının tamamının psikolojik sermaye boyutlarının tamamını ve çalışan performansını olumlu yönde, işten ayrılma niyetini ise olumsuz yönde etkilediği; psikolojik sermaye boyutlarının tamamının çalışan performansını olumlu yönde, işten ayrılma niyetini ise olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.
Aybas	2014	Psikolojik Sermaye, İKY Uygulamaları, İşe Adanmışlık	Farklı Sektörler (590 işgören)	Psikolojik sermaye, motive edici ve beceri artırıcı İKY uygulamalarının çalışanların işe adanmışlıkları üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolü oynadığı ve fırsat artırıcı İKY uygulamaları ve çalışma koşullarının çalışanların işe adanmışlıkları üzerindeki etkisinde ise psikolojik sermayenin aynı anda hem kısmi aracı hem de düzenleyici etkisinin olduğu tespit edilmiştir.
Topaloğlu	2013	Psikolojik Sermaye, Otantik Liderlik, Performans	Üretim Sektörü (338 işgören)	Otantik liderliğin psikolojik sermaye ile performans ilişkisini kısmi biçimde düzenlediği tespit edilmiştir.

2.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Çalışanların örgüt adına gönüllü bir şekilde üstün çaba göstermesi kendini örgütünün bir parçası olarak görmesi ile yakından ilişkilidir ve bu durum literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı olarak ifade edilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen bireylerde, başkalarını düşündükleri ve onlar adına bir şey yapmaya çalıştıkları, kendilerinden beklenen minimum rol davranışının ötesinde bir davranış sergilemeye gönüllü oldukları, örgütü etkileyen olaylara karşı kendilerini sorumlu olarak kabul ederek, kararlara ve toplantılara gönüllü bir şekilde katıldıkları görülmektedir (Özler, 2015:101)

Bu bölümde, araştırmanın bağımlı değişkenlerinden biri olan örgütsel vatandaşlık davranışı ele alınmaktadır. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, öncülleri, boyutları ve bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar tartışılmaktadır.

2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Örgütsel yaşamın sürdürülmesi için biçimsel rol gerekliliklerinin ötesine geçen bireysel çabaların önemi, geçmişte kabul edilmiştir (Katz, 1964; Katz ve Kahn, 1966; Bateman ve Organ, 1983). Örneğin; Katz ve Kahn (1966), etkili örgütlerin “yenilikçi ve kendiliğinden davranışlar: örgütsel işlevlerin yerine getirilmesinde rol gereksinimlerinin ötesinde performans” sergilediklerini belirtmişlerdir (Katz ve Kahn, 1966: 337). Başka bir deyişle bu davranışlar, bireyin görev kavramı içinde doğrudan yer almazlar; fakat bunlar tamamen örgütün faydasına olan davranışlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanlarının çalışma ortamında sergiledikleri ve işletme tarafından zorunlu kılınmadıkları veya ölçmedikleri olumlu davranışlardır. Bu davranışlar, bireysel ve isteğe bağlıdır. Kurumsal yapı içerisinde, örgütsel vatandaşlık davranışı yönetim tarafından bir performans değerlendirmesinde daha yüksek puanlar gibi biçimsel bir ödül olarak tanınmamaktadır (Ariani, 2013). Bu davranışlar doğası gereği kararlıdır ve çevrenin sosyal ve psikolojik koşullarını sürdürür veya iyileştirir (Chiniara ve Bentein, 2016).

Örgütsel vatandaşlık davranışı; işletmenin yararına olan ve biçimsel ödüllendirme sistemi tarafından doğrudan veya açıkça kabul edilmeyen, isteğe bağlı olarak bireylerin “ekstra rol” davranışları olarak tanımlanmıştır (Organ vd., 2006:32). Yani isteğe bağlı ödüllendirme sistemi tarafından doğrudan veya açıkça

kabul edilmeyen ve toplamda örgütün etkin işleyişini teşvik eden bireysel davranıştır. İsteğe bağlı olarak; bu davranışın veya rolün herhangi bir emre dayanmadan, iş tanımında belirtilen biçimsel rollerin dışında, bireyin kendi rızasıyla yaptığı davranışlar (Organ, 1988:5) anlamı taşımaktadır. Yani bu davranış, çalışanın görev tanımında olmayan ekstra rol davranışdır ve herhangi bir ödülle ödüllendirilmemektedir (Organ, 1997; Batool, 2013). Schnake'da (1991) örgütsel vatandaşlık davranışını, biçimsel ödül sistemiyle ödüllendirilmeyen ekstra rol davranışları olarak tanımlamıştır (Schnake, 1991:736). Bu bağlamda vatandaşlık davranışı üzerine yapılan tanımların ortak noktası, davranışların örgütte işteğe bağlı ve gönüllülük esasına dayanması ve örgütsel etkililiğe katkıda bulunmasıdır (Arlı, 2011:13). Organ (1997:86), örgütsel vatandaşlık davranışının üç temel özelliğinden bahsetmiştir. Bunlardan ilki gönüllü olması; yani rol ya da iş işlevi dahilinde uygulanabilir veya zorunlu olmayan davranışlar olarak değil, görevi yerine getirmek ya da getirmemek için çalışan tarafından sadece bir seçim olarak ifade edilmiştir. İkincisi kişinin görev tanımında yer almamasıdır. Üçüncü olarak ise yapılmaması halinde asla bir ceza yaptırımının olmamasıdır. Örgüt tarafından belirlenmeyen örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel başarının anahtarı olarak görülmektedir (Sezgin, 2005:319).

Bir kişinin örgütsel vatandaşlık davranışı, zaman içinde denetim otoritesi veya takım üyeleri üzerinde olumlu bir etki yaratabilir. Bu izlenim, belirli bir çalışanın ödülleri, önerileri veya ilerlemesini çok iyi etkileyebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları, ekip üyelerine iş ile ilgili durumlarda yardım etme, olumsuz durumları şikayetçi olmaksızın tolere etme, çalışma alanlarını temiz tutma ve karmaşayı önlemeye yardımcı olma, şirket hakkında yapıcı ifadeler ya da geri bildirim verme gibi jestler içerebilir veya yönetim ve çatışmasız bir bölge yaratırken dikkat dağıtıcı unsurları en aza indiren bir iklimi teşvik etme (Bateman ve Organ, 1983) olarak ifade edilebilir. Bambale (2014) de örgütsel vatandaşlık davranışı için iş yerinde işe yeni başlayan çalışma arkadaşlarına yardım etmek, bir sürecin iş akışını geliştirmek, fazla mesai yapmak, kurumsal etkinliklere katılmak ve iyileştirme önerileri vermek gibi örnekler vermiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt için faydalı olması nedeniyle liderlerin, çalışanlarını vatandaşlık davranışına teşvik etme yollarını düşünmeleri makul olacaktır. Bu davranış, hem kurumsal düzeyde hem de çalışanlar arası kişisel düzeyde örgütün refahını artırabilir (Perreira ve Berta, 2015). Çünkü örgütsel

vatandaşlık davranışı, çalışanların inovasyon yaratmalarına, kaynak dönüşümlerini yönetmelerine ve uyarlanabilirliği en üst düzeye çıkarmalarına olanak sağlayarak örgütsel etkinliği geliştirebilir.

2.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramının Gelişimi

Yönetim literatürü, genel olarak örgütsel performansa olumlu katkıda bulunan davranışları etkileyen teorilere odaklanmıştır (Bateman ve Organ, 1983; Smith, Organ ve Near, 1983; Organ, 1988; Schnake, 1991; Konovsky ve Pugh, 1994). Bu davranışlardan biri olarak görülen ve bu araştırmanın bir değişkeni olan örgütsel vatandaşlık kavramı büyük ilgi görmektedir. Geçmişte yapılan araştırmaların çoğu iş dünyasındaki örgütlenmelere odaklanmış ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına olumlu yaklaşan birçok kavramı ortaya koymuştur.

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, Dennis W. Organ ve Thomas S. Bateman tarafından ilk olarak performans ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceledikleri ve 1983 yılında makale olarak yayınladıkları çalışmayla ortaya atılmıştır (Bateman ve Organ, 1983:588). Daha sonra ise bir dizi araştırmacı tarafından güçlendirilmiştir (Podsakoff ve MacKenzie, 1997; Podsakoff vd., 2000; Chahal ve Mehta, 2010; Jain ve Cooper, 2012).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ilk kez Bateman ve Organ (1983) tarafından ortaya atılsa da kavramın öncülleri daha eskilere dayanmaktadır. Barnard ‘Kabul Teorisini’ tanımlayarak, bir kimsenin otoriteye sahip olması, üst kademe tarafından verilen haklar değil, o kişinin astlarının verilen emirlere uyup uymamasıyla belirlenir. Bu nedenle, otoritenin sadece başlıklar ve resmi direktiflerle elde edilmediği, bunun yerine çalışanların meşru olarak verilen direktifleri takip edip etmemesi üzerinde daha fazla durmaktadır. Daha sonra Barnard (1938), bir örgütün misyonuyla ilgili çalışanların uyumluluğunu ölçen bir “kayıtsızlık bölgesi” ölçeği geliştirmiştir. Barnard, çalışanlara tanınmış otorite ve görev kabulünün ağırlıklı olarak çalışanın tebliğ edilen görev üzerindeki anlayışına, örgütün amacına uygunluğuna, kişisel çıkarlara uygunluğuna ve çalışanın zihinsel ve fiziksel olarak yönergeyi tamamlama kabiliyetine bağlı olduğuna vurgu yapmıştır (Barnard, 1938). Barnard, çalışmasında örgütün devamlılığı için bilgi paylaşımında, örgüt çalışanları arasındaki işbirliğine gereksinim duyulduğunu belirtmiştir (Smith vd., 1983:653).

Barnard'dan sonra Katz, 1964 yılında örgütsel başarı için gerekli üç önemli çalışan davranışı tanımlamıştır (Smith vd., 1983:653). Bunlar; görev başarısına bağlılık, şirkete bağlılık ve beklenen resmi sorumlulukların ötesine geçen çalışan eylemleridir. Katz ve Kahn (1966), gerçekte etkin olanın örgütte çalışanların informal roller içinde sergilemiş oldukları davranışlar olduğunu ileri sürmüşlerdir. “Sosyal Psikoloji” isimli eserlerinde Katz ve Kahn (1966) bir kurumun başarısı için işgörenlerin resmi görev tanımlarının üzerinde çalışması gerektiğini belirtmişlerdir (Çelik, 2007:89).

Daha sonraları ise konunun başında da belirtildiği gibi Organ ve arkadaşları (1983) tarafından ilk olarak “örgütsel vatandaşlık davranışı” terimi kullanılmıştır (Podsakoff vd., 2000). Bu çerçevede Organ, Barnard ile Katz ve Kahn'ın çalışmalarını geliştirerek örgütsel vatandaşlık kavramını alan yazına kazandırmıştır (Bolat, 2008). İlerleyen yıllarda yapılan çalışmalarda Organ (1988), iş tatmininin çalışanlar arasında örgütsel vatandaşlık davranışları için potansiyel olarak diğer faktörlerden daha önemli olduğunu belirtmiştir. Çalışanların kendilerini bir örgütle özdeşleştirdiği ve dahil ettiği derinlik ve güce bağlı olan örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışlarına da önemli ölçüde bağlıdır (Mowday vd., 1979; Schappe, 1998).

Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütsel etkinliğe bağlıdır (Bolino ve Turnley, 2003; Organ, 1997) ve kurumların etkili bileşenleri olarak kabul edilmektedir (DiPaola ve Hoy, 2005). Podsakoff ve MacKenzie (1994) örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireysel ve grup iş performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ve dolayısıyla bir örgütün etkinliğine katkıda bulunduğunu tespit etmişlerdir. Daha sonraki araştırmalarda, Podsakoff ve MacKenzie (1997) aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışlarının, çalışanların ve yöneticilerin üretkenliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Daha sonraki yıllarda ise vatandaşlık davranışı; ekstra rol davranışları (Van Dyne vd., 1995), pro-sosyal örgütsel davranışlar (O'Reilly ve Chatman, 1986; George, 1991; George ve Bettenhausen, 1990), örgütsel kendiliğindenlik (George ve Brief, 1992; George ve Jones, 1997) ve bağlamsal performans (Motowidlo ve Van Scotter, 1994; Borman vd., 1995; Motowidlo vd., 1997) gibi kavramlarla benzer anlamda kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı araştırmacıları ilerleyen yıllarda insan kaynakları yönetimi (Podsakoff vd., 1993; Murphy ve Shiarella, 1997), topluluk psikolojisi (Burroughs ve Eby, 1998), stratejik yönetim (Kim ve

Mauborgne, 1998) , uluslararası yönetim (Farh vd., 1990; Chen vd., 1998; Hui vd., 1999), liderlik (Podsakoff, vd., 1990; Podsakoff ve MacKenzie, 1995; Podsakoff vd., 1996) ve eğitim (Bogler ve Somech, 2004; DiPaola ve Hoy, 2005) gibi alanları hedeflemişlerdir.

Son çeyrek yüzyıl boyunca yapılmış çalışmalara bakıldığında, örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel davranış ve endüstri-örgüt psikolojisi alanlarının dokusuna sıkı sıkıya bağlı olduğu görülmüştür. Örneğin; Organ ve arkadaşları (1983) ilk defa ele alınan örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı daha sonraları örgütsel vatandaşlık performansı (Borman, 2004), sosyal örgütlenme davranışı (George, 1990; George ve Bettenhausen, 1990), dışadönük davranış (Van Dyne vd., 1995), örgütsel kendiliğindenlik (George ve Brief, 1992; George ve Jones, 1997), ses çıkartma davranışı (LePine ve Van Dyne, 1998; Van Dyne vd., 2003) gibi ilgili kavramlar üzerinde çok sayıda çalışma yapıldığı görülmüştür.

Sonuç olarak; örgütsel vatandaşlık davranışları örgütsel etkinliğin, etkililiğin, verimliliğin ve genel performansın önemli özelliklerini temsil etmektedir. Ayrıca, farklı ekonomik ve örgütsel bağlamları hedefleyen araştırmalar, genel kurumsal etkinliği araştıran liderler için potansiyel çözümler sunmaktadır. Türkiye’de bu konuya duyulan ilgi özellikle 2000’li yıllardan sonra artış göstermiş fakat eğitim ve sağlık gibi birkaç alanla sınırlı kaldığı saptanmıştır (Yılmaz, 2018).

2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülleri

Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılmış birçok çalışma, bu davranışların oluşmasında birçok farklı faktörün etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Örgütte bu öncüllerin var olması ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkması doğrudan ilişkilidir (Özler, 2015:112).

Literatürde tanımlanan en önemli belirleyiciler; çalışanların tutumları, eğilimleri ve lider desteği (Bateman ve Organ, 1983; Smith vd., 1983; Organ, 1988), iş tatmini (Bateman ve Organ, 1983; Organ ve Konovsky, 1989; Organ ve Lingl, 1995), öz sermaye algıları (Organ ve Konovsky, 1989), içsel ve dışsal iş tutumları (Williams ve Anderson, 1991; Organ ve Ryan, 1995), kişilik özellikleri (Organ, 1994) ve örgütsel bağlılık (O'Reilly ve Chatman, 1986; Munene, 1995; Carson ve Carson, 1998; Schappe, 1998)’tır. Yaygın olarak literatürde yer alan diğer değişkenler arasında ise işe katılım, örgütsel güven, adalet algıları ve yaş, cinsiyet ve

örgütsel görevler gibi demografik değişkenler yer almaktadır (Farh vd., 1990; Moorman, 1991; Moorman vd., 1993; Munene, 1995). Araştırmalarda daha sonraları çeşitli dönüşümsel ve işlemsel davranış biçimleri ele alınmıştır (Podsakoff vd., 1990; Podsakoff vd., 1996) ve çeşitli bağlamlarda örgütsel vatandaşlığı daha da geliştiren iş ve örgütsel özellikleri hedef alan araştırmalar yapılmıştır (Podsakoff vd., 1993, Podsakoff vd., 1996; Podsakoff ve MacKenzie, 1997).

Podsakoff ve arkadaşları (2000), vatandaşlık davranışı araştırmasında bulunan dört temel öncül kategoriye tanımlamaktadırlar ve davranışları kişisel özellikler, iş özellikleri, örgütsel özellikler ve liderlik davranışları olarak sınıflandırmışlardır. Araştırmalarında; iş tutumlarının, iş değişkenlerinin ve çeşitli liderlik özelliklerinin vatandaşlık davranışları ile daha güçlü ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Literatürde tanımlanan kişisel özellikler arasında bireyin ruhsal durumu (moral), çalışanın rol algıları, demografik değişkenler ve çalışan becerileri bulunmaktadır. Moral faktörleri; çalışan memnuniyeti, örgütsel bağlılık, adalet algıları ve lider destekli algıların altında yatan faktörlerdir. Bu nitelikler genellikle örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif ilişkili bulunmuştur (Bateman ve Organ, 1983; Smith vd., 1983; O'Reilly ve Chatman, 1986). Yatkinlık faktörleri arasında uyumluluk, vicdanlılık, olumlu duygudurum ve olumsuz duygudurum vardır. Organ ve Ryan (1995), bu özelliklerin bir bireyin sosyal yönelimini diğer iş arkadaşlarıyla önceden belirlediğini ileri sürmektedir. Organ ve Ryan (1995), vatandaşlık davranışlarına odaklanan 55 çalışmayı inceleyerek, iş tutumlarının örgütsel vatandaşlık için güçlü göstergeler olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca, algılanan adalet, örgütsel bağlılık ve lider desteği gibi diğer tutumların iş tatmini ile aynı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Ruhsal durumu ve pro-sosyal davranış arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir çalışmada (Wright ve Sablinski, 2008), olumlu ruh hallerinin özgecilik eylemlerinin olasılığını artırdığını göstermektedir (Gueguen ve De Gail, 2003; Barsade ve Gibson, 2007). Buna göre, Smith ve arkadaşları (1983) ve Bateman ve Organ (1983), iş tatminini duygu durumu ile ilişkilendirmiş ve uyum, fedakarlık ve güvenilirlik dahil olmak üzere çeşitli yapıların vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Daha sonraki araştırmalarda, ruhsal durumun ve pro-sosyal davranışın iş yerinde vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirmeye yönelik çalışan niyetlerini etkilediği tespit edilmiştir (Puffer, 1987; George, 1991).

Rol ile ilgili algılamaların bazı örgütsel vatandaşlık boyutlarıyla ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu amaçla hem rol belirsizliği hem de rol çatışması; diğerkamlık, nezaket ve sportmenlik ile ters yönlü bir ilişkiye sahiptir. Fakat vicdanlılık ve sivil erdemle aynı durum söz konusu değildir (Podsakoff vd., 2000).

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen kişisel özellikler ile ilgili son değişken olan demografik değişken, organizasyonel görev ve çalışan cinsiyetini içermektedir. Çalışan yetenekleri ve bireysel farklılıklar; yetenek, mesleki yönelim, bağımsızlık ve ödüllere kayıtsızlık ile ilgili davranışlardan oluşur. Bu kategorilerden bazıları vatandaşlık davranışıyla ilişkili bulunmuş olup, bazılarının ilişkisi bulunmamıştır (Podsakoff vd., 2000). Örneğin; eğitim düzeyinin genel sosyal sorumluluk ile doğrusal bir ilişkisi ve diğerkamlık boyutu üzerinde etkisi olan bir değişken olduğu saptanmıştır (Kamer, 2001:17).

Örgütsel vatandaşlık davranışının öncüllerinden olan iş özellikleri ise iş ile ilgili geri bildirim (performansları ve yaptıkları işler ilgili bilgi verilmesi durumu) (Organ vd., 2006:111), tatmin edici iş (Kerr ve Jermier, 1978) ve işin rutinliğidir. Podsakoff ve arkadaşları (2000), yapmış oldukları araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı ile işle ilgili geri bildirim ve tatmin edici iş arasında pozitif ilişki bulurken, örgütsel vatandaşlık davranışı ile işin rutinliği arasında negatif ilişki bulmuşlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumunda etkili olan bir diğer faktör öncül liderlik davranışlarıdır. Liderlik davranışları, dönüştürücü lider davranışları ve etkileşimli liderlik davranışları olmak üzere iki şekilde kendini göstermektedir. Dönüştürücü lider davranışları; vizyonu ifade etmek, uygun bir model sunmak ve yüksek performans beklentisidir. Etkileşimli liderlik davranışları ise koşullu ödül ve koşullu ceza davranışı (performans, motivasyon ya da başka nedenlerden dolayı ödül ve ceza uygulamaları)dır. Dönüştürücü liderlerin; çalışanları örgütteki dönüşüm etrafında bir araya getirerek güçlü bir birliktelik sağlaması, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili görülmektedir. Aynı şekilde örgütsel vatandaşlık davranışının bütün boyutları ile koşullu ödül davranışı arasında pozitif yönlü ilişki bulunurken, koşulsuz ceza davranışı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Özler, 2015:121).

Literatür taraması, örgütsel vatandaşlık davranışı ile bunların potansiyel sonuçları arasındaki ilişkilerde artan bir ilgi olduğunu göstermektedir (Podsakoff ve MacKenzie, 1997; Allen ve Rush, 1998; Walz ve Niehoff, 2000; Dunlop ve Lee, 2004; Ehrhart ve Naumann, 2004). Bireysel düzeyde bu sonuçlar; performans

değerlendirmelerini, yöneticilerin ödül tahsisi kararlarını ve çalışanların geri çekilmesini; örgüt seviyesinde ise çeşitli objektif etkinlik ölçütlerini (verimlilik, maliyetler ve karlılık) içerir.

Özetle; örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel performans üzerinde bir etkiye sahip olduğu varsayılırsa, bu davranışları örgütsel ortamlarda artıran değişkenleri tanımlamak uygun olacaktır. Bu nedenledir ki, bu alandaki araştırmaların çoğu, kişilik özellikleri (Organ ve Ryan, 1995; Konovsky ve Organ, 1996), çalışanların tutumları (Bateman ve Organ, 1983; Konovsky ve Pugh, 1994; Organ ve Ryan, 1995), çalışanların adalet algıları (Moorman, 1991; Niehoff ve Moorman, 1993), lider davranışları (Podsakoff vd., 1990; Pillai vd., 1999) ve çeşitli görev özellikleri (Podsakoff vd., 1996; Piccolo ve Colquitt, 2006) gibi örgütsel vatandaşlık davranışının potansiyel öncüllerine odaklanmıştır.

Sonuç olarak; örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin anlaşılması ve sonuçları, hem teorik hem de pratik bir bakış açısından önemlidir. Organ'ın (1988) örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının ortaya çıkmasında önemli rol oynaması nedeniyle bu ilişkiler teorik olarak önemli olduğu gibi yöneticilerin bu davranışların örgütsel etkinliği artırıp artırmayacağını bilmeleri için pratik olarak da önemlidir.

2.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili olarak yapılan ampirik ve kavramsal çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının farklı boyutlarından bahsedilmiştir. Smith, Organ ve Near (1983), örgütsel vatandaşlık davranışını iki boyut olarak, *diğergamlık* ve *genel uyumla* kavramsallaştırmıştır. *Diğergamlığı*, ödül ya da tanıma beklentisi olmaksızın rastgele bir iyilik davranışı olarak tanımlamışlardır. *Genel uyum* ise sisteme dahil olan herkese; örneğin, zamanın etkili bir şekilde kullanımına yardımcı olan bir davranış olarak tanımlanmıştır (Smith vd., 1983:657).

Daha sonra, Organ, örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutunu öne sürmüştür (Organ, 1988:25). Bunlardan ilki, *diğergamlık (özgecilik)* yani başkalarına yardım etmek için bir motivasyondur. İkincisi, başkalarının bir problemi önlemesine yardımcı olan, diğerlerini kendilerini etkileyebilecek kararlar ve eylemler hakkında bilgilendirmek gibi tüm bu öngörü hareketlerine atıfta bulunan *nezakettir*. Üçüncü boyut, sadece fikirleri ifade etmekle kalmayıp posta okumak, toplantılara katılmak ve

örgütü ilgilendiren daha geniş konuların takip edilmesi de dahil olmak üzere bir örgütün siyasal sürecinde sorumlu yapıcı katılım anlamına gelen *sivil erdemdir*. Dördüncüsü, asgari düzeyde gerekli katılım, dakiklik ve temizlik hizmetlerinin çok ötesine geçme, kaynakların korunması ve iç bakım ile ilgili meselelerin üstesinden gelmenin davranışsal bir örüntüsünü ifade eden *vicdanlılıktır*. Beşinci boyut ise şikâyet ya da şikayet olmaksızın kaçınılmaz rahatsızlığı ve dayamayı tolere eden davranışları ifade eden *sportmenliktir*.

Örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili olarak yapılan ampirik ve kavramsal çalışmalarda bir başka boyut olan iki kategoriden söz edilmektedir. Bunlar bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı olarak ifade edilmektedir (Özler, 2015:104). Williams ve Anderson'ın (1991) önerdiği bu iki boyut, Smith ve arkadaşları tarafından orijinal olarak tanımlanan özgecilik ve genel uyumluluk boyutlarına karşılık gelmektedir. Bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı (diğergamlık ve nezaket içeren bireylere yönelik davranışlar), belirli bireylere doğrudan fayda sağlarken dolaylı olarak da örgütlere katkı sağlayan davranışları ifade eder. Örneğin, biri işe gelmediğinde onun yerini almak veya diğer çalışanlara ilgi göstermek gibi (Özler, 2015:104). Öte yandan, örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı (vicdanlılık, sportmenlik ve sivil erdem içeren örgütlenmeye yönelik davranışlar), genel olarak örgütlere yarar sağlayan davranışları ifade eder (Williams ve Anderson, 1991:601-602). Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ise işe gelemeyeceğini önceden bildirmek, düzeni sağlayan informal kurallara bağlanmak gibi örgütte fayda sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışı boyutudur. Bu kavramsallaştırma aynı zamanda Organ'ın beş boyutlu örgütsel vatandaşlık davranışı modeline de karşılık gelmektedir (LePine vd., 2002:52).

Daha sonra Podsakoff ve MacKenzie (1994) diğergamlık, nezaket, destekleyicilik ve uyumluluk davranışlarını yardım etme, sivil erdem ve centilmek olarak üç boyuta indirmiştir.

Farklı araştırmacılar tarafından örgütsel vatandaşlık davranışının farklı boyutları önerilmiştir. Vatandaşlık davranış biçimlerinin 30'dan fazla farklı unsuru vardır. Ancak, çok fazla çakışma olduğundan dolayı yedi ortak boyut ele alınmıştır. Çakışmaları sadeleştirmek amacıyla ve yapılan bütün çalışmaları literatür yönünden bütünleşik bir yaklaşımla değerlendiren, Podsakoff ve arkadaşları (2000) tüm bu boyutları aşağıdaki yedi ortak boyut altında sınıflandırmıştır: (1) yardım etme, (2)

sportmenlik, (3) örgütsel sadakat, (4) örgütsel uyum, (5) bireysel girişkenlik, (6) sivil erdem ve (7) kendini geliştirme.

Yardım etme davranışı, kişilerin iş ile ilgili problemleri olan başka insanlara gönüllü olarak yardım etmeleri durumunda ortaya çıkar (Podsakoff vd., 2000:516). Yardım için davranış türleri; muhtemel bir hatayı göstermek, bilgileri paylaşmak ve çalışmalarında birisine yardımcı olmak olabilir. Yardım etme davranışında gönüllülük esası vardır ve genellikle kendiliğinden oluşur; yani niyet yoktur ve herhangi bir iş tanımında ana hatlarıyla belirtilmez. (George ve Brief, 1992).

Sportmenlik, şikâyet etmeden işin kaçınılmaz sakıncalarına ve arzularına hoşgörü gösterme durumu olarak da ifade edilmiştir (Organ, 1990:96). İyi bir sportmenlik sergileyen kişiler, olumlu bir tutum sergiledikleri halde rahatsız olduklarında veya tatminsiz olduklarında şikâyet etmeyip, grubun iyiliği için kişisel çıkarlara odaklanmazlar (Podsakoff vd., 2000).

Örgütsel sadakat, iyi niyetin yayılması ve organizasyonu koruyarak örgütü heyecanla teşvik etmek olarak ifade edilmektedir. Davranışın bu yönünün altında yatan sebep şudur: “Eğer bir kişi örgütten daha fazla sosyoekonomik fayda elde ederse, kişi bu iyiliğe geri dönecektir”. Bazı örnekler, kişinin örgütü koruyacağı, itibarını artıracığı ve sadece belirli departmanları değil, tüm örgüte fayda sağlayacağını gösterir (Graham, 1991). Örgütsel sadakat, örgütü dış tehditlere karşı korurken ve savunurken örgütü dışarıdan tanıtır. Bu davranışı sergileyen kişi, stresli veya hoş olmayan koşullar altında bile örgütüne bağlıdır (Podsakoff vd., 2000).

Örgütsel uyum, kimsenin bakmadığı zamanlarda bile çalışanın örgütünün kurallarına ve yönetmeliklerine daima uymak için sergilediği yeteneğidir. Bu davranış bir vatandaşlık davranışı olarak kabul edilir; çünkü takım üyelerinin örgüt kurallarına ve yönetmeliklerine uymaları gerekmesine rağmen, pek çoğu bunu yapmaz. Bu nedenle, kurallara ve yönetmeliklere adanmış bir bağlılık gösteren bir takım üyesi bunu yaparak iyi bir vatandaş olarak kabul edilir (Podsakoff vd., 2000). Graham (1991), örgütsel uyumu da örgütsel itaat olarak ele almıştır. Graham örgütsel itaati “kural ve yönetmeliklerin rasyonel bir yapısının gerekliliğini ve istenmesini kabul eden örgütsel yapıya, iş tanımlarına ve personel politikalarına yönelik bir yönelim” (Graham, 1991: 255) şeklinde tanımlamıştır. Bir kişinin itaati kurallar ve yönetmeliklerin takibi ile gösterilir. Bu davranışa verilebilecek bazı örnekler; iş yerinde zamanında olmak, görevleri zamanında tamamlamak ve şirket kaynakları ve giderleri üzerinde iyi bir vekil olmaktır.

Bireysel Girişkenlik, bir takım üyesinin görevlerindeki performanslarını artıran, gönüllü yaratıcılık ve inovasyon eylemlerini içeren bir davranıştır (Podsakoff vd., 2000). Davranış, daha verimli sonuçlar üretmek için yapılan tavsiyelere karşı coşku ve heyecan gösterir. Bu davranış, başkalarının da özel bir projede harekete geçmesini teşvik eder (Podsakoff vd., 2000). Bu öncü davranış, yerlerde biriken kağıtları toplama gibi asgari eylemlerin ötesine geçer. Bu davranış türü, bireysel ve grup performansını iyileştirmek için yüksek iletişime sahiptir.

Sivil erdem, örgütsel vatandaşlık davranışı kategorisinde yer alan bir diğer davranış türüdür. Takım üyeleri, toplantılara katılmak, siyasi tartışmalar yapmak, strateji oluşturmak ve fikirlerini dile getirmek gibi etkinliklere katılmaya isteklidir. Çevreyi şirketin en iyi menfaatini gözetmek için izler, bunu bir güvenlik monitörü gibi yaparlar. Bütün bunları, bir ödül karşılığında değil hatta büyük bir maliyeti olsa da yaparlar (Podsakoff vd., 2000).

Kendini geliştirmeyi, George ve Brief (1992) kişinin kendi becerilerini ve eğitimini örgütsel vatandaşlık davranışının temel öğeleri olarak geliştirmesi şeklinde tanımlamışlardır. Kendi kendini geliştirmeye gönüllü olarak katılma konusunda istekli olmak, kendini geliştirmenin anahtarıdır. Bu, ileri düzeydeki eğitim kurslarından yararlanmayı, birinin alanında veya uzmanlık alanlarında bilgilendirilmeyi ve örgüte katkıda bulunmak için yeni beceriler geliştirerek öğrenmeyi içerir (Podsakoff vd., 2000). Kendini geliştirme, bir kişinin daha sorumlu olmaya hazırlandığı ve yeni gelişime ulaşmak için kendi eylem planını geliştirmek için inisiyatif almasıdır (George ve Brief, 1992).

Örgütsel vatandaşlık davranışı için önerilen çok sayıda boyut olmasına rağmen, tüm bu kavramsallaştırmalar Katz (1964) ve Organ'ın (1988) çalışmalarından alınmıştır. Böylesine farklı kavramsallaştırmaya rağmen, Organ'ın (1988) örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutunun kavramsallaştırılması en yaygın olarak kabul edilen sınıflandırmadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının literatürde en çok kabul gören bu boyutlardan kısaca bahsedilecektir.

2.2.4.1. Diğergamlık

Örgütsel vatandaşlığın bu boyutu literatürde; altruizm, fedakarlık, diğerlerini düşünme ve özgecilik olarak da ifade edilmektedir (Özler, 2015:107). Örgütlerde diğergamlık, işle ilgili bir göreve sahip başka bir kişiye yardım etme eylemidir. Diğergamlık, sadece bir iş arkadaşına veya altına yardımcı olarak

görülebilecek davranışlardan daha fazlasıdır (Smith vd., 1983:657). Bu davranış; yeni bir çalışanın fotokopi makinesini nasıl kullanacağını öğrenmesine yardımcı olmayı, işte zorlanan bir iş arkadaşına yardım etmesini veya önerilerde bulunmasını içerir. Organ (1988) bunu “herhangi bir örgütsel görev veya sorun olmaksızın belirli bir kişiye yardım etme düşüncesine sahip olma yani isteğe bağlı davranışlar” olarak tanımlamıştır (Organ, 1988:8).

Podsakoff ve Mackenzie ise diğergamlığı, iş ile ilgili bir sorun oluştuğunda işgörenlerin; uzman kişilere yardımcı olmayı amaçlayan ve böylece işgörenlerin daha verimli çalışmasını sağlayan davranışlar olarak ifade etmişlerdir (Podsakoff ve Mackenzie, 1993:551). Örgütlerde bu tür davranışlar bireylerin performansını artırmakta, bireylerin performanslarının artması ise örgütün başarısı ve verimliliğine olumlu katkıda bulunmaktadır (Özler, 2015:107).

2.2.4.2. Vicdanlılık

Örgütsel vatandaşlık davranışının bu boyutu literatürde ileri görev bilinci olarak da ifade edilmektedir. Vicdanlılık boyutu; örgüt üyelerinin yüksek düzeyde çalışma bilincini korumaları, gönüllü olarak minimum rol tanımlaması ve performansı içeren davranışların ötesine geçilmesi, şeklinde ifade edilmektedir (Polat, 2009). Örneğin, çalışma ortamının temizliğini ve düzenini korumaya yardımcı olan ve iş yerinin kaynaklarını korumaya yönelik olağanüstü katılımı içerir. Sorumluluğun asgari rol gereksinimlerini (katılım gibi) aşması gerekir. Sorumluluk, mevcut kaynakların daha verimli kullanılmasını sağladığından ve örgüte daha geniş bir kaynak havuzu sağladığından örgütsel etkinliğe katkıda bulunur (Organ, 1988; Dipaola ve Hoy, 2005). Bu davranış boyutunda, bireyler verimliliği artırmak için zamanı daha dikkatli kullanarak örgütleri için daha çok zaman ayırıp biçimsel gerekliliklerin ötesinde çaba sarf ederler (Dipaola vd., 2009).

Vicdanlılığı yüksek olan bireyler, sorumluluk sahibidir, güvenilir, sağlam karakterlidir, düzenlidir, çok çalışkandır ve başarı odaklıdır. Diğerkamlık boyutunda bireyler belirli bir kişiye yardım etmek üzere davranışta bulunurken; vicdanlılıkta, belirli bir kişiye değil genel olarak örgüte yarar sağlamak üzere davranışta bulunurlar (Özler, 2015:109).

2.2.4.3. Centilmenlik

Centilmenlik, örgütte çalışanların kendi aralarında, çalışanlar ile yöneticiler arasında, örgütle doğrudan ilişkisi olan veya olmayan diğer kişilere karşı meydana gelen güçlükler ve sıkıntılar karşısında şikâyet etmeden ve olumlu bir tutum içinde çalışmaya istekli olmayı ifade eder (Konovsky vd., 1996; Sezgin, 2005). Centilmen bireyler iş yerindeki istenmeyen gerginliklerden kaçınarak, olumsuz durumlardan uzak dururlar (Soner, 2009). Bu kişiler büyük resme odaklanırlar, verimsiz çatışmalardan kaçınır (Organ, 1988:302).

Organ, “Centilmenlik davranışı sergileyen bireylerin, küçük sorunlardan, gerçek veya hayali engellerle uğraşmaktan şikâyet etmediklerini” belirtmiştir (Organ, 1988: 11). Örneğin, bir örgütün yeni kalite iyileştirme politikasından kaynaklanan yeni iş rutinlerinden şikayet etmeyen bir işgörenin çalışması. Örgütsel etkinlik için centilmenlik, yapıcı amaçlara ayrılabilir toplam enerji miktarını maksimize etmesi açısından önemlidir (Organ, 1988). Centilmenlik boyutu ile; örgüt içinde daha huzurlu ve barışçıl bir iş ortamının oluşturulmasını sağlamak, çalışmaları ve anlaşmazlıkları en az düzeye indirmek mümkün olabilmektedir (Özler, 2015:110).

2.2.4.4. Nezaket

Nezaket, herhangi bir problemin oluşumuna engel olmak (Schnake ve Dumler, 2003:285), diğerlerini kendilerini etkileyebilecek kararlar ve eylemler hakkında bilgilendirmek, hatırlatma ve uygun bilgileri iletmek gibi, örgüt içinde oluşabilecek problemleri önleme amaçlı (Aquino vd., 2003) karşılıklı birbirine bağlı olan bireyler arasındaki olumlu iletişimi ifade etmektedir (Dipaola, 2005: 36).

Organ (1988) ise nezaketi; yaklaşan olayları bazı örgütsel etkinliklerden etkilenen veya buna dahil olan bireylere veya departmanlara ileterek örgüte yardım etme eylemi, şeklinde ifade etmiştir. Nezaket; örgütsel iletişim sistemini geliştirir, sorunların ortaya çıkmasını önlemeye yardımcı olur ve sorunları hafifletebilir.

Organ (1988), “nezaketin diğergamlıktan ayırt edilmesi bazen zordur” demiştir ve diğergamlık ile nezaket arasındaki ayrımı yaparken; diğergamlıkta iş ile ilgili sorunu olan birisine yardım etme, nezakette ise işle ilgili bir sorunun ortaya çıkmasını engellemek için bir çaba gösterme veya potansiyel sorunları hafifletmek için önleyici eylemlerde bulunma durumu olduğunu belirtmiştir. Başka bir deyişle diğergamlıkta bir sorun ortaya çıktıktan sonra sorunu çözmek için yardımcı olmak,

nezakette ise ortaya çıkabilecek bir sorun meydana gelmeden o sorunun yaratabileceği olumsuz etkileri azaltmak ya da ortadan kaldırmak şeklinde yapılan bir davranıştır. Nezaket boyutu ile, çalışanlar arasındaki bilgi alışverişi güçlenmekte ve bilgi örgüt içerisindeki herkesle etkili bir şekilde paylaşılabilmektedir (Özler, 2015:111).

2.2.4.5. Sivil Erdem

Sivil erdem, örgütün politik hayatına aktif ve sorumlu olarak katılmayı, örgütü etkileyen olaylara karşı çalışanların kendilerini sorumlu olarak kabul etmeleri, kararlara ve toplantılara aktif ve gönüllü olarak katılmaları olarak ifade edilmektedir (Bolat ve Bolat, 2008). Diğer bir deyişle, örgütün gelişimine destek verme, örgütü direkt ya da dolaylı olarak etkileyen olaylara karşı işgörenlerin komitelere hizmet etmesi gibi işlere gönüllü olarak katılarak kendilerini bilgili kılmaları ve hazırlamalarıdır (Özler, 2015:111). Organ (1988) da sivil erdemi “örgütün politik hayatına sorumlu katılım” olarak tanımlamıştır (Organ, 1988:12).

Graham (1986) iyi bir örgütsel vatandaşın, sadece günümüzün meselelerini takip ederek değil, aynı zamanda bu konularla ilgili görüşlerini dile getirerek de kurumsal yönetime katkıda bulunduğunu ileri sürmüştür. Sivil erdem, bireyin örgütsel politikalara, konulara veya kararlara katılma duygusunu ifade eder. Ayrıca bu boyut örgüte katkıda bulunarak, etkinliği artırır ve toplantılar, tartışmalar veya yapıcı tartışmalardan kaynaklanan bilgiyi artırır (Organ, 1988).

Sivil erdeme örnek olarak, sadece fikirleri ifade etmekle kalmayıp posta okumak, toplantılara katılmak, örgütsel postaları okumak ve kişisel sorunları tartışmak, yazışmalara tam zamanında cevap vermek, örgütü etkileyebilecek endüstrideki değişiklikleri takip etmek, kurumdaki gelişmelere ayak uydurmaya çalışarak değişimleri yakından takip etmek ve bu değişimlerin başkaları tarafından kabul edilmesinde aktif rol almak (Podsakoff vd., 2000: 525) gibi davranışlar gösterilebilir. Sivil erdem boyutu ile çalışanların örgüt içerisinde katılımları artmakta, örgütsel değişim ve gelişime daha kolay uyum sağlamaları mümkün olmaktadır (Özler, 2015:112).

2.2.5. Uluslararası Literatürde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt için faydalı olmasından dolayı, liderlerin, çalışanlarına bu davranışı teşvik etme yollarını düşünmeleri makul olacaktır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, hem kurumsal düzeyde hem de çalışanlar arası kişisel düzeyde örgüt sağlığını geliştirebilir (Perreira ve Berta, 2015). Bu davranış, çalışanların inovasyon yaratmalarına, kaynak dönüşümlerini yönetmelerine ve uyarlanabilirliği en üst düzeye çıkarmalarına olanak sağlayarak örgütsel etkinliği geliştirebilir. Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılmış birçok çalışmada bu davranışların oluşmasında birçok farklı faktörün etkili olduğu ortaya konulmuştur.

Örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili olarak incelenen bir alan olmuştur (Batool, 2013; Chen ve Jin, 2014). Bu alanda farklı sonuçlar tespit edilmiştir. Batool (2013) örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında zayıf bir ilişki bulurken, Chen ve Jin (2014) daha güçlü bir pozitif ilişki bulmuşlardır. Araştırmacılar, işletmelerde örgütsel vatandaşlık davranışının nasıl geliştirileceğini daha iyi anlamak için ilave çabalar gerektiğini ileri sürmüştür (Chen ve Jin, 2014; Perreira ve Berta, 2015). Batool (2013), Pakistan'daki bankacılık sektöründe uygulamış olduğu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu bölümde ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan uluslararası çalışmalar detaylı olarak incelenmiştir.

Podsakoff ve MacKenzie (1994) bir sigorta şirketinde çalışan 116 işgörenin diğergamlık, sportmenlik ve sivil erdem vatandaşlık davranış boyutlarının örgüt birim performansına olan etkilerini incelemiştir. Bu etkinin işletmedeki mevcut teşvik sistemi ile de ayrıca kıyaslanarak elde edilen sonuçlar neticesinde, beklenenin aksine diğergamlık boyutunun performansa olumsuz etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Bogler ve Somech (2004) tarafından İsrail'in merkezi bölgesinde ve kuzeyinde bulunan 25 ortaokul ve 27 lisede çalışmakta olan toplam 983 öğretmenin katılımı ile bu öğretmenlerin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri araştırılmıştır. Veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin güçlendirme

düzeyleri ile profesyonel örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bolino, Turnley ve Niehoff (2004), örgütsel vatandaşlık davranışının yalnızca başkalarına yardım etme ya da uygun tedaviye karşılık verme arzusuyla değil, aynı zamanda daha tatmin edici bir iş deneyimi elde etmek için kullanılması gerektiğini öne sürmüştür. Sosyal veya kişisel statüye sahip olmak, mükemmel bir örgüt üyesi olarak algılanmazsa, bireylerin daha fazla iş tatmini yaşamaları sağlanır.

Dunlop ve Lee (2004) tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş yerindeki sapma davranışlar arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmanın örneklemini Avustralyalı bir hazır yemek şirketinin 36 şubesindeki 364 çalışan ve 96 yöneticiden oluşmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, örgütsel vatandaşlık davranışları ile iş yerindeki sapma davranışları arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bragger ve arkadaşlarının (2005) iş-aile kültürü, iş-aile çatışması, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 5 okulda çalışan toplam 203 öğretmenden topladıkları verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular; örgütsel vatandaşlık davranışının iş-aile çatışması ile negatif, iş-aile kültürü ve örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğu şeklindedir.

Liang (2012) tarafından, Tayvan'daki ikiz otelin ön büro bölümünde çalışan 310 işgören ve amir üzerinde iş değerleri, tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkileri ve ayrıca tükenmişliğin bu iki değişken arasında ılımlatıcı etkisi incelenmiştir. Araştırma verileri anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırma sonucunda, tükenmişliğin yöneticileri olumsuz etkileyerek onların çalışanlara daha az destek olduğu ve bununla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilmediği tespit edilmiştir.

Runhaar, Konermann ve Sanders (2013) tarafından Hollanda'da 211 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada öğretmenlerin çalışmaya tutkunluklarının, özerklik ve lider-üye etkileşimi açısından, iş ilişkileri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Analiz sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranış düzeyini artıran faktörler arasında çalışmaya tutkunluk ile lider-üye etkileşiminin olduğu ortaya konulmuştur.

Kataria, Garg ve Rastogi (2013) tarafından Ulusal Başkent Bölgesi'ndeki 13 bilişim teknoloji firmasında çalışan 278 işgörenin psikolojik ikliminin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ile iş görevlendirmenin aracılık etkisinin

araştırıldığı çalışmada veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırma sonucunda, çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki güçlü ilişkinin açık iletişim ve örgüte duyulan güvenden kaynaklanabileceği tespit edilmiştir.

Yüksek benlik saygısına sahip bireyler üzerinde yapılan bir çalışmada, Shih ve Chuang (2013) yüksek benlik saygısı olanların psikolojik sözleşme kapsamlarını algılama ve daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme ihtimalini daha düşük bulmuştur. Yüksek benlik saygısı, daha iyi iş sonuçlarıyla ilişkilidir (Kuster, Orth ve Meier, 2013) ve yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı ile birleştirildiğinde, yüksek derecede olumlu iş performansı ve genel iş tatmini beklenmektedir.

Chun, Shin, Choi ve Kim (2013) tarafından kurumsal etik ve firmanın finansal performansı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık etkisinin araştırıldığı çalışmada 130 Koreli şirketin 3821 çalışanından ve ilgili şirketlerin finansal performans verilerinden elde edilen veriler sonucunda, yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı olan firmaların etik süreçler ve firma performansı arasında daha güçlü bir bağlantı kurduğu belirtilmiştir.

Bolino, Hsiung, Harvey ve LePine (2015), Tayvan'daki özel üniversitelerde çalışan 273 öğretim üyesi (tam zamanlı öğretim üyeleri ve profesörler dahil) üzerinde örgütsel vatandaşlık davranışı ve vatandaşlık yorgunluğu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre; Örgütsel vatandaşlık davranışı ile vatandaşlık yorgunluğu arasındaki ilişkilerin algılanan örgütsel destek düzeylerine, takım üyesi değişim ilişkilerinin kalitesine ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme baskısına bağlı olduğu tespit edilmiştir. Özellikle, vatandaşlık davranışı ve vatandaşlık yorgunluğu arasındaki ilişki, algılanan örgütsel destek düzeyi düşük olduğunda anlamlı olarak daha güçlü ve pozitif bulunurken takım üyesi değişim kalitesi yüksek olduğunda ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme baskısı düşük olduğunda, önemli ölçüde daha güçlü ve negatif bulunmuştur. Çalışmada, insanların uzun bir süre boyunca çaba göstermelerinin yetersiz kaldığı ve bir mola vermeleri gerektiği sonucuna varılmıştır.

Tofighi, Targari, Fooladvandi, Rasouli ve Jalali (2015) tarafından, hemşirelerin duygusal zeka ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerini incelemek amacıyla yaptıkları çalışmanın örneklemini İran'da bir üniversite hastanesinde çalışan 150 hemşireden oluşmaktadır. Veriler anket yöntemiyle

toplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ise duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 2.3.'de yukarıda belirtilen örgütsel vatandaşlık davranışı alanında yazılmış uluslararası literatürde yer alan araştırmalar özet bir şekilde yer almaktadır. Literatür tablosu genel olarak değerlendirildiğinde; örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda yapılan uluslararası çalışmaların genellikle örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık, tükenmişlik, lider-üye etkileşimi, performans, iş tatmini, duygusal zeka, kurumsal etik, vatandaşlık yorgunluğu, sapma davranışlar, iş görevlendirme, çalışmaya tutkunluk gibi değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmeye yönelik olduğu görülmektedir. Araştırmalar sektörel açıdan değerlendirildiğinde; en fazla eğitim ve hizmet sektörlerine uygulandığı ön plana çıkmaktadır. Daha sonra bunu sağlık, turizm ve farklı sektörlerin takip ettiği görülmektedir.

Tablo 2.3. Uluslararası Literatürde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Yazar	Yıl	Değişkenler	Örneklem	Bulgular
Bolino, Hsiung, Harvey ve LePine	2015	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Vatandaşlık Yorgunluğu	Eğitim Sektörü (273 akademisyen)	Vatandaşlık davranışı ve vatandaşlık yorgunluğu arasındaki ilişki, algılanan örgütsel destek düzeyi düşük olduğunda anlamlı olarak daha güçlü ve pozitif ve takım üyesi değişim kalitesi yüksek olduğunda ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme baskısı düşük olduğunda, ilişki önemli ölçüde daha güçlü ve negatiftir.
Tofighi, Tirgari, Fooladvandi, Rasouli ve Jalali	2015	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Duygusal Zeka	Sağlık Sektörü (150 hemşire)	Duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.
Kataria, Garg ve Rastogi	2013	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Görevlendirme	Hizmet Sektörü (278 işgören)	Çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki güçlü ilişkinin açık iletişim ve örgüte duyulan güvenden kaynaklanabileceği tespit edilmiştir.
Runhaar, Konermann ve Sanders	2013	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Çalışmaya Tutkunluk, Lider-Üye Etkileşimi	Eğitim Sektörü (211 öğretmen)	Örgütsel vatandaşlık davranış düzeyini artıran etmenler arasında çalışmaya tutkunluk ile lider-üye etkileşiminin olduğu ortaya konulmuştur.
Chun, Shin, Choi ve Kim	2013	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Kurumsal Etik, Finansal Performans, Örgütsel Bağlılık	Farklı Sektörler (3821 işgören)	Yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı olan firmaların etik süreçler ve firma performansı arasında daha güçlü bir bağlantı kurduğunu belirtmiştir.
Liang	2012	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Değerleri, Tükenmişlik	Turizm Sektörü (310 işgören)	Tükenmişliğin yöneticileri olumsuz etkileyerek onların çalışanlara daha az destek olduğunu ve bunun sonucu olarak da örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmadığını tespit etmiştir.
Bragger, Rodriguez, Kutcher, Indovino ve Rosner	2005	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş-Aile Çatışması, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini	Eğitim sektörü (203 öğretmen)	Örgütsel vatandaşlık davranışının iş aile çatışması ile negatif, iş aile kültürü ve örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.
Dunlop ve Lee	2004	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş yerindeki Sapma Davranışlar	Hizmet Sektörü (460 işgören)	Örgütsel vatandaşlık davranışları ile iş yerindeki sapma davranışları arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Bogler ve Somech	2004	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık, Mesleki Bağlılık	Eğitim Sektörü (983 öğretmen)	Öğretmenlerin güçlendirme düzeyleri ile profesyonel örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Podsakoff ve MacKenzie	1994	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Performans	Hizmet Sektörü (116 işgören)	Fedakârlık boyutunun performansa olumsuz etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

2.2.6. Ulusal Literatürde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Literatüre bakıldığı zaman örgütsel vatandaşlık davranışı konusu, üzerinde oldukça çalışılmış önemli bir konudur. Daha önceki araştırmalar, çalışanların tutumları, eğilimleri ve lider desteği üzerinde yoğunlaşmıştır (Bateman ve Organ, 1983; Smith vd., 1983; Organ, 1988). Ayrıca çeşitli dönüşümsel ve işlemsel davranış biçimleri ele alınmıştır (Podsakoff vd., 1990; Podsakoff vd., 1996) ve çeşitli bağlamlarda örgütsel vatandaşlığı daha da geliştiren iş ve örgütsel özellikleri hedef alan araştırmalar yapılmıştır (Podsakoff vd., 1993; Podsakoff ve MacKenzie, 1995; Podsakoff vd., 1996; Podsakoff, MacKenzie ve Bommer, 1996). Bu bölümde ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan ulusal çalışmalar detaylı olarak incelenmiştir.

Eskişehir'deki turizm işletmesi belgeli birinci sınıf 19 adet restorandaki toplam 170 restoran çalışanın algılamış oldukları örgütsel güven düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık ve iş performansı üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan araştırmada veriler anket yöntemiyle toplanmıştır (Cankül, Kılıç ve Doğantekin, 2018). Araştırma sonucunda; örgütsel güvenin, örgütsel vatandaşlık ve iş performansını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel vatandaşlığın, iş performansını olumlu yönde etkilediği ortaya konulmuştur.

Konya İl Emniyet Müdürlüğünde görev yapan 548 polisin katılımıyla örgütsel vatandaşlık davranışı, güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamaları düzeyleri; güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi incelenmiştir (Ertürk, 2018). Araştırma sonuçlarına göre güç mesafesi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ters yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu, adalet algılamaları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğru yönlü ve zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Öz ve Özyürek (2018) tarafından cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin profesyonel değerleriyle, örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla, Afyonkarahisar ilinde bulunan bir üniversite ve bir devlet hastanesinin cerrahi klinikleri ile ameliyathanelerinde çalışan 145 hemşireden anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, hemşirelerin orta düzeyde profesyonel değere ve örgütsel vatandaşlık düzeyine sahip oldukları ve hemşirelerin profesyonel değer algıları arttıkça orta kuvvette örgütsel vatandaşlık davranışının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca hemşirelerin örgütsel

vatandaşlık değişimlerinin %20'sinin profesyonel değer algılarına bağlı olduğu tespit edilmiştir.

ISO 500 kapsamındaki ilaç ve kimya sanayi işletmelerinde görev yapan 416 beyaz yakalı çalışan üzerinde psikolojik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık rolünün etkisi araştırılmış (Yılmaz, 2018) ve veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; psikolojik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun yarı aracılık rolü saptanmış ve ilgi/hoşlanmanın, katkının ve meydan okumanın özgecilik üzerindeki etkisinde yarı aracı bir role sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca yeterli görme; destekleyici yönetimin ve katkının nezaket üzerindeki etkisinde yarı aracı bir rol oynadığı belirtilmiştir. Son olarak ise tercih etme; destekleyici yönetimin, rolde açıklığın ve katkının nezaket üzerindeki etkisinde yarı aracı bir role sahipken destekleyici yönetimin, katkının ve kendini ifadenin nezaket üzerindeki etkisinde yarı aracı bir role sahip olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisine eğitimin etkisini ve eğitimin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmanın (Demirci, 2018) örneklemini, Polis Akademisi Başkanlığına bağlı Polis Amirleri Eğitim Merkezinde öğrenim gören komiser yardımcısı adayı 1660 öğrenciden oluşmaktadır. Nicel paradigma çerçevesinde gerçekleştirilen araştırmanın deseni, deneysel tek gruplu ön test-son test modeli olarak belirlenmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde eğitimin aracılık etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte yapılan analiz sonucunda, uygulamalı eğitimin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü etkili olduğu; teorik eğitimin ise örgütsel sosyalleşme üzerinde pozitif yönlü etkili olmasına rağmen örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Zehir ve Yavuz (2017) tarafından değişim odaklı liderlik, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki eğitim sektöründe incelenmiştir. Bu araştırmaya İstanbul'daki 4 devlet okulunda görev yapan toplam 310 yönetici ve öğretmen katılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; değişimci liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı düzeyde olumlu ilişki bulunmuş, örgütsel özdeşleşmenin bu ilişkide aracı rolü bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şahin ve Açar (2017) tarafından internet bağımlılığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Kırklareli kamu hastanelerinde görev yapan 397 sağlık personeli oluşturmuştur. Veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırma sonucunda ise internet bağımlılığının örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunu olumsuz olarak etkilediği ve internet bağımlılığı semptomu göstermeyen çalışanların, sınırlı semptom gösteren çalışanlara göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri belirlenmiştir.

Kırklareli Üniversitesi akademisyenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyip sergilemediklerinin, tükenmişlik hislerini hissedip hissetmediklerinin araştırılması ve bu iki kavram arasındaki ilişkinin incelenmesi (Çankır, 2017) amacıyla 303 akademik personele anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde tükenmişliğin olumsuz etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmanın (Yılmaz, 2017) örneklem grubu için Tekirdağ ilinde faaliyet göstermekte olan orta büyüklükte bir aile işletmesinde çalışan 27 personel seçilmiştir. Veriler yapılandırılmış görüşme tekniğiyle toplanmış, sonrasında ise betimsel analiz ile analiz edilmiştir. Ayrıca bir yöneticiyle de işletmenin uygulamalarının öğrenilmesine yönelik görüşme gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; katılımcıların büyük bir çoğunluğunun örgütsel adalet algısına sahip olduğu ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği tespit edilmiştir.

Dede (2017) tarafından, iş güvencesizliği algılarının ve örgütsel güven düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki etkisini araştırmak amacıyla, İstanbul’da 2014-2015 eğitim-öğretim yılında görev yapan devlet ortaokullarındaki 610, özel ortaokullardaki 398 öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin genel olarak iş güvencesizliği algılarının “düşük”, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin “yüksek” olduğu belirtilmiştir. Özel ortaokul öğretmenlerinin iş güvencesizliği algıları devlet ortaokulu öğretmenlerine göre düşük, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri devlet ortaokulları öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Özel okullarda iş güvencesizliğinin niteliksel iş güvencesizliği boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı ve negatif yönde etkilediği; fakat devlet okullarında niteliksel iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca,

yöneticiye ve örgüte duyulan güvenin örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Değerler ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolünü incelemek amacıyla (Özkalp, Özdemir ve Duyan, 2016), Eskişehir ve Bursa’da havacılık, teknoloji ve otomotiv sektörlerinde faaliyet gösteren 145 çalışandan anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda; değerlerin hem örgütsel vatandaşlık davranışı hem de öznel iyi oluş ile aralarında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca değerler ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracı etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Çetinkaya ve Çimenci (2014) tarafından çalışanların örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü incelenmiştir. Çalışma Afyonkarahisar’da bir alışveriş merkezinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 160 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel adalet algısının prosedür adaleti ve etkileşim adaleti boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, nezaket ve centilmenlik boyutları arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel sessizlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla (Kılıçlar ve Harbalıoğlu, 2014), Antalya’daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan 392 işgörene anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda işgörenlerin çoğunun insanlar tarafından desteklenmeme, kötü muameleye maruz kalma ve işini kaybedebilme kaygısıyla sessiz kaldıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte, işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarından en fazla nezaket davranışı, en az sportmenlik davranışı sergilediği ve örgütsel sessizlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Karabay (2014) tarafından iş stresi, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin varlığı bankacılık sektöründe incelenmiştir. Araştırma verileri 268 katılımcının yanıtladığı anket ile toplanmıştır. Araştırma sonucunda; çalışanların örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık, diğergamlık, sivil erdem, nezaket ve centilmenlik boyutlarını olumlu yönde etkilediği ve banka çalışanlarının iş stresi ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının hem nezaket hem de vicdanlılık boyutları arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yöneticilerin örgüt içinde uyguladıkları politik etkileme davranışlarının, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkilerinin incelenmesi için Türkiye'deki ilaç sektöründe faaliyet gösteren 10 işletmeden ulaşılan 265 çalışan ile anket araştırması yapılmıştır (Mehtap, 2011). Analiz sonucunda; politik davranışların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğu ve örgüte duyulan özdeşleşme ve duygusal bağlılık değişkenlerinin bu ilişki üzerinde aracılık etkilerinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2.4.'de yukarıda belirtilen örgütsel vatandaşlık davranışı alanında yazılmış ulusal literatürde yer alan araştırmalar özet bir şekilde yer almaktadır. Literatür tablosu genel olarak değerlendirildiğinde; örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda yapılan ulusal çalışmaların genellikle örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel özdeşleşme, örgütsel adalet, etkileşim adaleti, örgütsel sessizlik, örgütsel güven, örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, performans, stres, öznel iyi oluş, değişimci liderlik, profesyonel değerler, tükenmişlik, internet bağımlılığı, içsel motivasyon, psikolojik iklim, güç mesafesi gibi değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmeye yönelik olduğu görülmektedir. Araştırmalar sektörel açıdan değerlendirildiğinde; en fazla eğitim ve sağlık sektörlerine uygulandığı ön plana çıkmaktadır. Daha sonra bunu turizm, hizmet, kamu, üretim, bankacılık, savunma ve farklı sektörlerin takip ettiği görülmektedir.

2.4. Ulusal Literatürde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Yazar	Yıl	Değişkenler	Örneklem	Bulgular
Cankül, Kılıç ve Doğantekin	2018	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Performans	Turizm Sektörü (170 işgören)	Örgütsel güvenin, örgütsel vatandaşlık ve iş performansını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel vatandaşlığın, iş performansını olumlu yönde etkilediği ortaya konmuştur.
Öz ve Özyürek	2018	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Profesyonel Değerler	Sağlık Sektörü (145 hemşire)	Hemşirelerin orta düzeyde profesyonel değere ve örgütsel vatandaşlık düzeyine sahip oldukları ve hemşirelerin profesyonel değer algıları arttıkça orta kuvvette örgütsel vatandaşlık davranışının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.
Yılmaz	2018	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Psikolojik İklim, İçsel Motivasyon	Üretim Sektörü (416 işgören)	Psikolojik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun yarı aracılık rolü saptanmıştır.
Demirci	2018	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sosyalleşme, Eğitim	Eğitim Sektörü (1660 öğrenci)	Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde eğitimin aracılık etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte yapılan analiz sonucunda, uygulamalı eğitimin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Ertürk	2018	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Güç Mesafesi, Adalet Algılamaları	Kamu Sektörü (548 polis)	Güç mesafesi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ters yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu, adalet algılamaları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğru yönlü ve zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.
Zehir ve Yavuz	2017	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Değişimci Liderlik, Örgütsel Özdeşleşme	Eğitim Sektörü (310 işgören)	Değişimci liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı düzeyde olumlu ilişki bulunmuş, örgütsel özdeşleşmenin bu ilişkide aracı rolü bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Şahin ve Açar	2017	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İnternet Bağımlılığı	Sağlık Sektörü (397 işgören)	İnternet bağımlılığının örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunu olumsuz olarak etkilediği ve internet bağımlılığı semptomu göstermeyen çalışanların, sınırlı semptom gösteren çalışanlara göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri belirlenmiştir.
Çankır	2017	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Tükenmişlik	Eğitim Sektörü (303 akademisyen)	Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde tükenmişliğin olumsuz etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.
Yılmaz	2017	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Adalet	Aile İşletmesi (27 işgören)	Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun örgütsel adalet algısına sahip olduğu ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği tespit edilmiştir.

Dede	2017	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Güvencesizliği, Örgütsel Güven	Eğitim Sektörü (1008 öğretmen)	Öğretmenlerin genel olarak iş güvencesizliği algılarının “düşük”, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin “yüksek” olduğu tespit edilmiştir.
Özkalp, Özdemir ve Duyan	2016	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Öznel İyi Oluş, Değerler	Farklı Sektörler (145 işgören)	Değerlerin hem örgütsel vatandaşlık davranışı hem de öznel iyi oluş ile aralarında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Ayrıca değerler ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracı etkisi olduğu tespit edilmiştir.
Çetinkaya ve Çimenci	2014	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Adalet, Etkileşim Adaleti	Hizmet Sektörü (160 işgören)	Örgütsel adalet algısının prosedür adaleti ve etkileşim adaleti boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, nezaket ve centilmenlik boyutları arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir.
Kılıçlar ve Harbalıoğlu	2014	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sessizlik	Turizm Sektörü (392 işgören)	İşgörenlerin çoğunun, insanlar tarafından desteklenmeme, kötü muameleye maruz kalma ve işini kaybetme kaygısıyla sessiz kaldıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte, işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarından en fazla nezaket davranışı, en az sportmenlik davranışı sergilediği ve örgütsel sessizlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Karabay	2014	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Stresi, Örgütsel Bağlılık	Bankacılık Sektörü (268 işgören)	Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışının bilinçlilik, özveri, örgüt erdemi, nezaket ve centilmenlik boyutlarını olumlu yönde etkilediği ve banka çalışanlarının iş stresi ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının hem nezaket hem de bilinçlilik boyutları arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.
Mehtap	2011	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Özdeşleşme, Duygusal Bağlılık	Sağlık Sektörü (265 işgören)	Politik davranışların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğu ve örgüte duyulan özdeşleşme ve duygusal bağlılık değişkenlerinin bu ilişki üzerinde aracılık etkilerinin olduğu tespit edilmiştir.

2.3. SAPMA DAVRANIŞI

Örgüt üyelerini ve bizzat örgütün refahını ve iyiliğini tehdit eden ve örgütsel kurallara karşı çıkan kasıtlı davranışlar olarak ifade edilen sapma davranışlar örgüte zarar verebilir. Örneğin; negatif söylentiler yaymak, iş yavaşlatmak, iş arkadaşlarını taciz etmek, diğer çalışanların işlerini sabote etmek, bilerek kuralların dışına çıkmak gibi. Bu davranış, önemli bir bilgiyi ilgili kişiye ulaştırmamak, bilgi saklamak, diğerlerine yardım etmemek gibi daha pasif şekilde de olabilir. Bu tür davranışlar doğrudan örgüte yönelik olurken bazen dolaylı yoldan örgüt üyelerine de yapılabilir. Bu tür davranışlar örgütün ve örgüt üyelerinin başarısını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu bağlamda; bu bölümde araştırmanın ikinci bağımlı değişkeni olan sapma davranışı kavramı çerçevesinde yaklaşımları ve sapma davranış literatür taraması tartışılmaktadır.

2.3.1. Sapma Davranışı Kavramı

Sapma davranışı kavramının tanımını ve nedenlerini açıklamadan önce genel bir sapma kavramının açıklamasını yapmak gerekirse; sosyolojide sapma, belirli bir grubun veya toplumun kurallarının veya normlarının kırılması olarak tanımlanır (Becker, 1963; Akers, 1973; Adler ve Adler, 2005). Sosyolojik yaklaşımla norm, yerleşik kültürün istendiği ve uygun olarak değerlendirdiği davranışları ifade etmektedir (Marshall, 1999:533). Dolayısıyla normatif kabul edilenden farklı görülen ya da norm ihlali içeren davranışlar sapma olarak ifade edilebilir. Bu kurallar veya normlar, belirli bir durumda, kabul edilebilir davranış olarak kabul gördüğünde genellikle kabul edilir. Dolayısıyla normatif kabul edilenin dışında yer alan, olumlu ya da olumsuz her türlü davranışı sapma davranışı olarak ifade etmek mümkündür. Goode'a (2008) göre, sapma davranışın gerçekleşmesi için var olması gereken dört unsur vardır: Birincisi, bir izleyici varken bir kural veya kuralın ihlal edilmesi gerekir. İkincisi, izleyicinin tepki göstermesi veya karar vermesi gerekir. Üçüncü olarak verilen reaksiyon genellikle negatiftir ve son olarak sapma davranışlarla ilgili olması gerekir (Goode, 2008:3).

Bir tür iş yeri suçu olarak da nitelendirilebilecek sapma davranışı genel anlamda, örgütün kabul görmüş normlarına aykırılık olarak tanımlanmaktadır (Arbak vd., 2004: 6) Duruma bağlı olarak, etik olmayan davranışların çoğu sapma davranış olarak görülse de sapma davranışların hepsi mutlaka etik olmayan davranış değildir. Bununla birlikte, genellikle kavramsal örtüşme olduğu için sapma ve etik olmayan

davranış arasındaki çizgi sert değildir (Akers, 1973; Goode, 2008). Goode (2008), bunun bir örneğini sunmaktadır: “Hırsızlık ve soygunculuk, yasa tarafından resmen cezalandırılabilen iki eylemdir; ancak bu eylemlere katılmak da sapma davranış olarak kabul edilir. Çünkü “size ait olmayan şeyleri almama” genel kuralına aykırıdır. Bu aşamada etik olmayan davranış ile sapma davranışının ayrım noktasını Applebaum ve Shapiro (2006:14) şu şekilde ifade etmektedir: “Etik olmayan davranış toplumsal kuralların bozulması ile ilgiliyken, sapma davranışı örgütsel normların ihlali ile ilgilidir.”

Sapma davranışı, bir çalışanın önemli kurumsal normları ve değerleri ihlal etme yönündeki kasıtlı bir davranıştır (Agboola ve Salawu, 2011; Chullen vd., 2010; Cohen, 1966; Jensen vd., 2010; Johnson, 2011). Bunu yapmasının nedeni, doğrudan bir motivasyondan yada bu normlara uyma arzusunun eksikliğinden kaynaklanmaktadır (Robinson ve Bennett, 1995). Normlar çalışanların görev hedeflerinden önce gelir ve bir kuruluşun beklenen davranış standartlarıdır (Denton ve Campbell, 2009).

Griffin ve Lopez (2005) sapma davranışı; sosyal normlara göre farklılık gösteren davranış olarak tanımlamıştır. Burada davranışın sapma olarak tanımlanması için ilk olarak, toplumun normlarına bakılmaksızın örgütün normlarına karşı çıkması gerekir. İkinci olarak, davranış örgüt üyeleri tarafından örgüt ve üyelerini, yani her ikisini tehdit etmelidir. Son olarak da kazayla değil, kasıtlı olarak yapılması gerekir.

Robinson ve Bennett (1995) ise sapma davranışı; örgüt kültürünün norm ve değerlerinden ayrılan, örgütün veya üyelerinin ya da her ikisinin refahını tehdit eden gönüllü davranış olarak tanımlamışlardır. Buna bağlı olarak; Vardi ve Wiener (1996) de benzer bir tanımlama yaparak örgütsel hedeflere yönelik faaliyetlerin engellenmesi olarak ifade etmişlerdir. Griffin, O’Leary-Kelly ve Collins (1998) ise işlevsiz davranışlar olarak ele aldıkları sapma davranışı, belirli gruplara ya da örgütün bütününe yönelik olumsuz etki yaratan eylemler olarak ifade etmişlerdir. Sapma davranışı gösteren birey, ya sosyal uyumsuzluğa uyma motivasyonundan ya da sosyal bağlamda normatif beklentileri ihlal etme motivasyonundan yoksundur (Feldman, 1984).

Sapma davranışlarına yönelik farklı tanımlamalarla birlikte farklı isimler altında değerlendirildiği görülmektedir (Kidwell ve Kochanowski, 2005: 136). Araştırmacılar bunları; örgütsel sapma davranışları (Robinson ve Bennett, 1995),

kötü davranışlar (Vardi ve Wiener, 1996; Vardi, 2001) amaca zarar veren davranışlar, antisosyal davranışlar (Giacalone ve Greenberg, 1997), görevi kötüye kullanma davranışları (Judge vd., 2006) gibi farklı isimler altında ele almışlardır ve yapılan araştırmalar; çalışanların sapma davranışı göstermelerinin nedenleri arasında tepkilerden algılanan adaletsizliğe, tatminsizliğe, rol modellemeye ve heyecan arayışına kadar uzandığını göstermektedir (Robinson ve Bennett, 1997; Bennett, 1998a, 1998b). Örgüt içerisinde ortaya çıkabilen zarar verici davranışlardan bazıları saldırganlık (Neuman ve Baron, 2005), zorbalık, taciz, fiziksel istismar (Perlow ve Latham, 1993) olarak sıralanabilir (Polatçı ve Özçalık, 2013: 21).

Bir örgütte kuvvet uygulama eylemlerinin her birine reaksiyon olarak bir tepki vardır. Olumsuz davranışlar, olumlu davranışlardan daha hızlı tepki almaktadır (Appelbaum ve Roy-Girard, 2007). Çevresel ortamlar liderle, lider veya astları tarafından uygulanan kuvvetle veya astların tepkisiyle etkileşim halindedir. Çevre, her davranışın algılanan etkisini büyütme, azaltma veya çarpıtma yeteneğine sahip bir mercek gibi davranır. Örgüt liderleri, olumsuz davranışsal sonuçlar üreten negatif çalışma ortamlarına neden olabilirler (Appelbaum ve Roy-Girard, 2007). Bir çevrenin bu güçlendirici etkileri o çevreye yeni giren birinin algılarının gelişimine bağlıdır. İşe yeni giren çalışanlar örgütsel normların neler olduğunu öğrenebilmek için ilk davranışsal adaptasyonlarının olduğu formasyonları sırasında liderlikten yoksun kalmaktadırlar (Jenkins, 1988; Robbins, 2001). Örgütteki kötü yönetim uygulamaları (Olson vd., 2006), kötü niyetli ve adaletsiz yönetim (Thau vd, 2009), yöneticinin davranışlarında dürüst ve tutarlı davranmaması (Dineen vd., 2006), çalışanlarda sapma davranışların oluşmasına sebep olmaktadır.

Sapma davranışlarda bulunan çalışanlar, önemli örgütsel değerleri ve normları ihlal ederek örgütü, takımı ve takım üyelerini tehlikeye atmaktadır (Appelbaum ve Roy-Girard, 2007). Bu tür olumsuz durumların yaşanmaması ve örgütlerin çalışanlarını sapma davranışlardan uzak tutması için motive etmesi gerekir. Temel olarak motive edilmeyen çalışanlar örgütsel normlara aykırı davranmaya meyillidirler (Chullen vd., 2010).

Ayrıca örgüt liderleri, çalışan sapma davranışlarının tanım ve durum etkilerini iyi anlamalıdır. Negatif davranışları ele almanın ilk adımı tespit ya da tanımlamadır (Appelbaum ve Roy-Girard, 2007). Çünkü örgütteki liderlik tarzları (Vardi ve Weitz, 2004), liderlerin özelliklerindeki eksiklikler, güçlerini çalışanlarına

baskı uygulayarak ve kötü davranışlarda bulunarak gösteren liderler (Tepper vd., 2008; Thau vd., 2009) örgütte sapma davranışların artmasına sebep olabilir.

Örgüt içi güç mücadelelerinin ve kişiler arası amaç çatışmalarının fazlalığı, iletişim problemleri (Vartia, 1996; Zapf vd., 1996), geri bildirimsizlik (Zapf ve Einarsen, 2005) de problemli davranışlara neden olmaktadır.

Appelbaum ve arkadaşları (2007), iş yerinde sapma davranışların yönetiminin işletmelerde artan bir ilgi alanı olduğunu; çünkü bu davranışların onların finansal refahını negatif yönde etkilediğini vurgulamıştır. Appelbaum ve arkadaşları (2007), çalışanların davranış kurallarına uymadıkları zaman örgütsel bütünlüğün ve uzun vadeli başarının risk altında olduğunu; ayrıca, sapkın davranışları azaltma girişimlerinin örgütsel faktörlere odaklanması gerektiğini belirtmişlerdir. Daha önceki araştırmalar; ayrılma, işten kaçınma ve devamsızlık gibi sapma davranışlara odaklanmıştır (Appelbaum vd., 2007; Chullen vd., 2010). Her ne kadar pek çok faktör sapma davranışları etkilese de liderlik tarzları ve yaşanan tecrübelerin etkileri üzerine daha fazla inceleme yapılması gerektiği belirtilmiştir (Browning, 2008). Bir liderin davranışı, sapma davranışların olasılığını belirlemede önemli bir faktördür (Appelbaum vd., 2007; Huberts vd., 2007; Chullen vd., 2010).

Örgütsel desteğin yetersizliği ve örgüt içindeki adaletsiz uygulamalar nedeniyle haksızlığa uğradığını düşünen çalışanlar da sapma davranışı göstermektedirler (Robinson ve Bennett, 1997; Neuman ve Baron 1998; Baron, vd., 1999; Vardi ve Weitz, 2004). Van Dyne ve Le Pine (1998) kendilerine adil davranılmadığını düşünen çalışanların daha fazla devamsızlık yapabileceğini belirtmişlerdir.

Çalışan direnişi de çalışanların iş yerlerinde kabul etmedikleri kurallara veya davranışlara karşı koymalarına veya direnmelerine yönelik bir tür sapma davranıştır (Lutgen-Sandvik, 2006). Bu tür sapma davranışlar öncelikle çalışanın kurum içinde gereksiz veya önemsiz kurallar olarak tanımladığı şeylere doğrudan bir cevap olarak ortaya çıkar. Örneğin; çalışanların düşük ücret alması, örgüte yönelik sapma davranışlarla tepki vermelerine neden olabilir. Tucker (1993), geçici işçilere sevmedikleri işler verilmesi halinde nasıl cevap verdiklerini anlamak için çalışan direncini araştırmıştır. Çalışma sırasında ya da yakın geçmişte geçici işçi olan 277 lisans öğrencisi üzerinde yaptığı araştırmanın odak noktası çalışanların kendi aralarında ve örgütle ilgili spesifik problemlere nasıl reaksiyon verdiklerini ortaya çıkarmaktır. Bu problemler iş yerindeki disiplin uygulamaları, ücret anlaşmazlıkları,

vardiya problemleri, iş yerinin uygun olmayan çalışan davranışını nasıl konumlandığı, iş atamaları ve iş yeri etiği gibi problemlerdir (Tucker, 1993). Yapılan araştırma sonucunda; geçici çalışanların olumsuz çalışma koşullarına direniş yoluyla cevap vermeye, uzun süreli çalışanlardan daha yatkın olduğu tespit edilmiştir. Çünkü onlar herhangi bir örgütsel çıktıya çok fazla yatırım yapmamışlardır ve örgütte kısa süreliğine çalışmaktadırlar.

Çalışanın sapma davranışta bulunması, bazı çalışmalarda kuralları çiğnemek olarak da ifade edilmiştir (Bryant ve Higgins, 2010; Morrison, 2006). Bryant ve Higgins (2010), neyin ssapma davranış olduğunun nasıl tanımlanacağını o davranışın çevredekiler tarafından nasıl görüldüğüyle ilgili olduğunu gözlemlemişlerdir. Örgütsel normların ve sapmanın iş yerinde tanımlanma şeklinin, bu bağlamda sapma davranış olarak düşünülen şeyleri etkilediğini bulmuşlardır. Özellikle iş yeri davranışları üzerinde çalışırken, gerektiğinde, kural ihlalinin ne olduğu ile bireysel işveren veya işletme tarafından tanımlanan sapmanın ne olduğu arasındaki ayrımların yapılması gerektiğini savunmuşlardır. Böylelikle, belirli kuralların iş yerinde kırılması, sapma davranış olarak kabul edilmeyebilir, ancak örgütsel normlarına dayalı olarak başka bir durumda sapma davranış olarak görülebilir. Örneğin; bazı restoranlar çalışanlarının gün sonuna kadar satılmayan kısa sürede tüketebilecek yiyecekleri ücret ödemeksizin yemesine izin verebilirken, diğer restoranlar çalışanların herhangi bir gıdayı parasını ödmeden yemesine izin vermeyebilir.

Sapma davranış üzerine yapılan hemen hemen bütün araştırmalar bu davranışları negatif olarak sınıflandırmıştır. Morrison (2006), sapma davranışa farklı bir şekilde yaklaşmış ve sapma davranışın pozitif çağrışımlarına odaklanmıştır. Örneğin, çalışanlar örgüte yardım etmek için örgütsel kural ve politikalardan saptıkları zaman ne olduğu üzerine çalışmıştır. Bu pozitif niyetli çalışan sapması prososyal kural çiğneme olarak tanımlanmıştır. Üç ayrı çalışmayı kullanan Morrison (2006), çalışanların çoğunun prososyal davranışlarda ya da kurallara aykırı davranışlarda bulunduğunu; bununla birlikte örgüte fayda sağladığını tespit etmiştir.

Özetle sapma davranışı; örgüte ve örgüt üyelerine zarar verebilecek işten kaçma, görevi kötüye kullanma, fiziksel ve sözlü saldırı, sabotaj, hırsızlık gibi işletmelerde birimlerin ve çalışanların faaliyet, işleyiş ve performansını etkileyen her türlü zararlı davranışı kapsamaktadır (Spector ve Fox, 2002:271). Rotundo ve

Sackett (2002:67) örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışın performansı olumlu yönde; fakat sapma davranışın olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir.

Geniş kavramlarla bireysel ve örgütsel etkileşime odaklanan araştırmalar, diğer çalışmalara altyapı sağlamak için genellikle önemlidir. Sapma davranışların hem bireyler arası hem de örgütsel düzeydeki performansa olumsuz etkisi nedeniyle araştırılması gereken bir davranış türüdür. Literatürde kişiler arası sapma ve örgütsel sapma, sapma davranışın önemli iki boyutu olarak belirtilmiş ve bu çalışmada da sapma davranış bu iki boyuta göre ele alınmıştır.

Araştırmacıların çoğu öncelikle ampirik araştırmalarda olumlu örgütsel sonuçlara odaklanmışlardır. Çalışan davranışlarının olumsuz tarafını araştırmaya yönelik az sayıda araştırma yapılmıştır (Robinson ve Bennett, 1995). Bu yüzden, sapma davranışı ile ilgili araştırmaya duyulan ihtiyaç devam etmektedir. Appelbaum ve arkadaşları (2007), gelecekteki araştırmaların kaynakları ve çözüm yolları için çalışanların negatif sapma davranışlarının araştırılmasını özellikle tavsiye etmiştir.

Sapma davranışı ile başa çıkma önerileri daha önce teoriye dayanmamış; ancak liderlerle temas, yönetici etkileşimi ve disiplin uygulanmasıyla ilişkili öznel önerilere dayanmıştır (Zoghbi-Manrique-de-Lara ve Olivares, 2010). Bir örgütün normlarını belirlemek liderlerin görevidir. Sapma davranış göstermek, normların ihhlidir; ancak normlar, karşılaşılan her örgütsel olaya özgü tanımlara bağlıdır (Agboola ve Salawu, 2011). Ayrıca sapma davranış üzerinde çalışanların kişisel özellikleri ve örgütsel çevresel faktörlerin etkisi büyüktür (Appelbaum vd., 2007). Dolayısıyla etkilenebilecek veya değiştirilebilecek faktörler üzerine odaklanılmalıdır. Dolayısıyla bireyler arası ve örgütsel düzeydeki sapma davranışın azaltılması ve önlenmesi üzerine daha fazla araştırmalar yapılması gerektirmektedir (Appelbaum vd., 2007).

2.3.2. Sapma Davranışı Yaklaşımları

Literatürde sapma davranışları farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Genel olarak yapılan tanımlamalar çalışan ya da mesleki sapma şeklindedir. Bu, “büyük örgütsel normları kıran ve örgütün ve/veya üyelerinin refahını tehdit eden gönüllü eylemler” anlamına gelir (Kidwell ve Martin, 2005: 5). Ayrıca, “tek başına hareket eden ya da bir iş arkadaşına veya işçiye karşı bir örgüt, iş arkadaşı, müşteri ya da satıcıya zarar veren bir çalışan tarafından işlenen yasa dışı, etik olmayan ya da

sorumsuz herhangi bir eylem” olarak kabul edilir (Blount, 2003:4). Sapma davranışı ile ilgili hemen hemen her çalışma, çalışanın sapma davranışını farklı şekilde tanımlamıştır. Çünkü ilerleyen yıllarda örgütsel sapmanın tek boyutlu bir kavram olmadığı görülmüş ve araştırmacılar tarafından farklı şekillerde boyutlandırılmıştır.

2.3.2.1. İşyeri Saldırganlığı Yaklaşımı

Yapılan araştırmalara bakıldığında sapma davranışlarının farklı şekillerde çalışıldığı görülebilmektedir. İlk Arnold Buss (1961) tarafından ortaya atılan saldırgan davranış kavramı üç grupta incelenmiştir. Bunlar: sözlü (kötü ve istenmeyen sözler), fiziksel (kuvvet gerektiren eylemler), doğrudan (hedefe yapılan saldırı), dolaylı (örgüt ve üyeler üzerinden hedefe saldırı), aktif (bireysel hedeflere zarar verme) ve pasif (hedefin gereksinimlerine yönelik saldırı) davranışlardır.

2.3.2.2. Antisosyal Davranış Yaklaşımı

Spector (1997) tarafından geliştirilen bu yaklaşıma göre iş yerindeki antisosyal davranışlar, aslında görünmeyen kısımda pek çok nedeni barındırabilmekte ve engellenmeye verilen tepki (Spector, 1997:1-3) olarak ifade edilmektedir. Bu engellenme sonucunda ise saldırganlık, sabotaj, hırsızlık gibi davranışlar görülebilmektedir.

2.3.2.3. İş yeri Sapması Yaklaşımı

Hollinger ve Clark (1983) sapma davranışı, örgüte yönelik davranışlar ve üretime yönelik davranışlar olmak üzere iki boyutta incelemiştir ve bu iki boyutta “üretim”, “politik”, “kişisel” ve “mülkiyet” sapması yer almaktadır. Hollinger ve Clark (1983), işverenin mallarına yönelik davranışların incelendiği mülkiyet ile ilgili davranışlardan sapma ve işin yapılması ile ilgili sürece yönelik üretim ile ilgili davranışlardan sapma olarak iki boyutta incelemişlerdir.

Hollinger ve Clark’dan (1983) sonra Puffer (1987) itaatsizlik olarak ifade ettiği iş dışı davranışı, toplum yanlısı ve uygun olmayan davranış olarak iki kategoride incelemiştir. Toplum yanlısı davranışın, örgüt hedefleri ile uyumlu davranış olduğunu; uygun olmayan davranışı, norm, kural ve kabul görmüş davranış kalıplarının ihlaline yönelik davranışlar (Puffer, 1987:616) olduğunu ifade etmiştir.

Daha sonraları ise Mantell (1994) ile Baron ve Neuman (1996) saldırgan davranış olarak sapma davranışları gizli, açık, tehlikeli, dedikodu, kötü söylemler söyleme gibi farklı şekillerde incelemişlerdir.

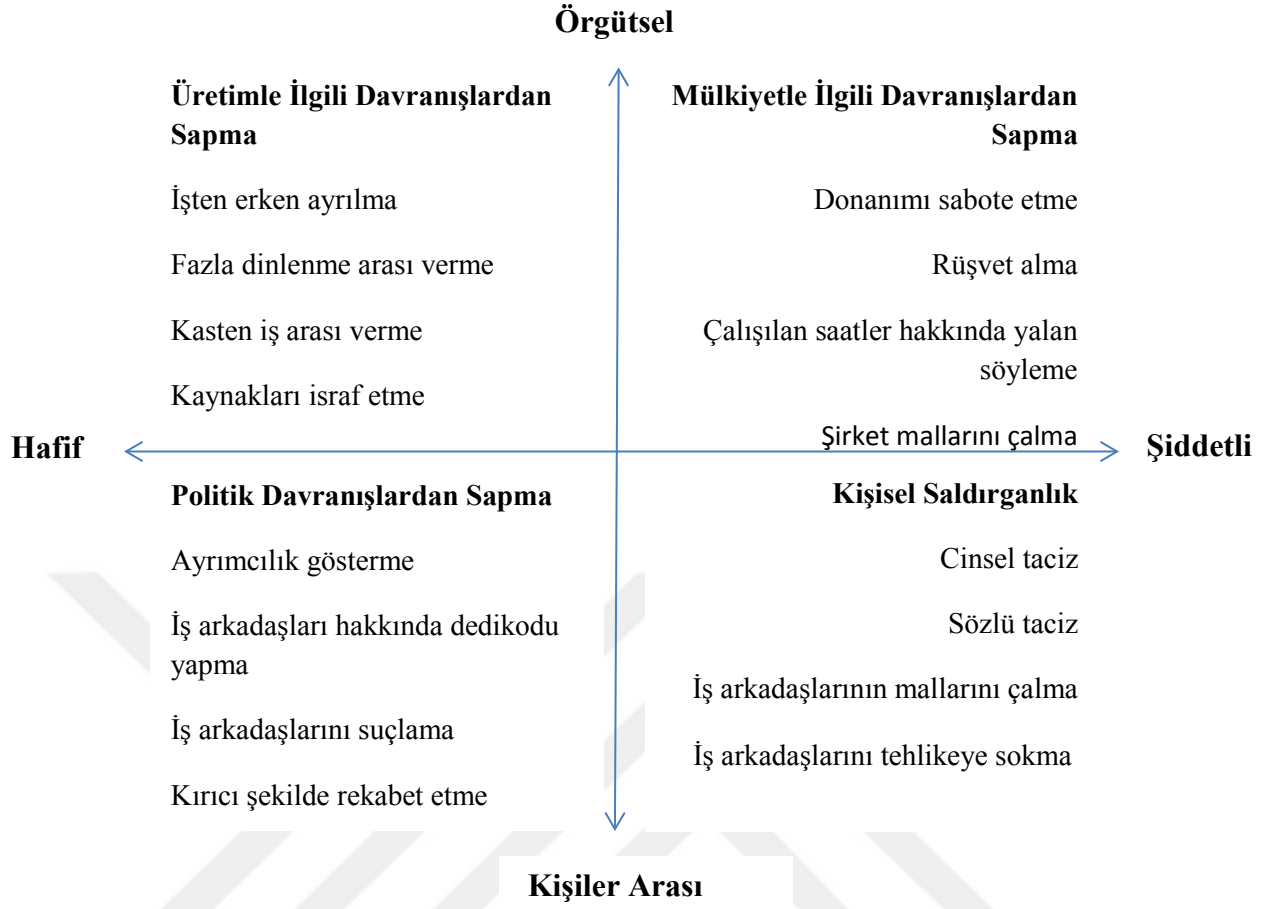
2.3.2.4. Zararlı İş yeri Davranışı Yaklaşımı

Gruys ve Sackett (2003), üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örgütün yasalarına karşı yapılan herhangi zararlı ve kasıtlı davranış, zararlı iş davranışı olarak ifade etmektedir (Gruys ve Sackett, 2003:30). Bu yaklaşım davranışın sonucuna değil kendisine odaklanmaktadır. Gruys ve Sackett (2003) zararlı iş yeri davranışını şu şekilde açıklamaktadır: “Hırsızlık ve ilişkili davranışlar, varlığa veya mala zarar verme, bilginin kötüye kullanımı, zaman ve kaynakların kötüye kullanımı, güvensiz davranışlar, işe devamsızlık, düşük kaliteli iş, alkol kullanımı, uyuşturucu madde kullanımı, uygunsuz sözlü davranış, uygun olmayan fiziksel davranışlar.” (Gruys ve Sackett, 2003:33-35)

Bu sapma davranışı yaklaşımından farklı olarak daha sonraları ise Galperin ve Burke (2006:332) sapma davranışın örgüte hem olumlu hem de olumsuz etkisinin olabileceğini belirtmiştir ve yapıcı sapma davranış ve yıkıcı sapma davranış olarak iki boyutta ele almıştır. Yapıcı sapma davranışın örgütsel iyi oluşa katkı sağladığını ifade ederken, yıkıcı sapma davranışın ise hırsızlık gibi örgütsel iyi oluşu tehdit ettiğini belirtmiştir.

2.3.2.5. Sapma Davranışı Yaklaşımı

Literatürde gittikçe artan sayıdaki dağınık çalışmaları tek bir çatı altında toplayan ve literatürdeki uyumsuzluğu gidermek amacıyla geliştirilen en kapsamlı teorik çerçeve Sandra Robinson ve Rebecca Bennett’in normalden sapan davranışları içeren davranış tipolojisidir ve tipolojisinin tipolojisi geniş ve kapsamlı olması nedeniyle literatürdeki pek çok araştırmaya rehberlik etmiştir. (Kızıldağ, 2010:33). Robinson ve Bennett (1995), sapma davranışı örgüt kültürünün norm ve değerlerinden ayrılan, bununla birlikte örgütün veya üyelerinin ya da her ikisinin refahını tehdit eden bilinçli davranış olarak tanımlamıştır ve sapma davranışı iki temel yönden ele almıştır. Bunlar; sapma davranışının şiddeti (hafif veya ciddi) ve sapmanın davranışının hedefi (bireye veya örgütün bütününe zarar verme) şeklindedir.



Şekil 2.3. Sapma Davranışı Tipolojisi (Robinson ve Bennett, 1995: 565)

Sapma davranışının hedefini ifade eden boyutlar örgütsel ve kişiler arası sapmadır. Hafif-ciddi şeklinde, sapma davranışının şiddetini ifade eden boyutlar ise üretim sapması, mülkiyet sapması, politik sapma ve kişisel saldırganlık olarak ifade edilmektedir. Birçok çalışma da bu sapma davranış tanımlarını kullanmıştır (Robinson ve Bennett, 1995; Aquino vd., 1999; Liao vd., 2004; Everton vd., 2007; Mitchell ve Ambrose, 2007; Bordia vd., 2008).

Robinson ve Bennett'e (1995) göre "örgütsel sapma" rüşvet almak, sabotaj, işten erken ayrılmak ve yalan söylem göstermek gibi davranışları kapsarken; "kişiler arası sapma" ise dedikodu yapmak, kaba davranmak, kırıcı şekilde rekabet etmek gibi davranışları kapsar. Robinson ve Bennett (1995) örgütsel sapmanın üretim ve mülkiyet olmak üzere iki boyuta ayrıldığını belirtmiştir. Eylemlerin etkilerinin daha hafif olmasından dolayı örgütsel-hafif boyutundaki üretim ile ilgili davranışlardan sapma biçimi olarak görülmüştür. Erken ayrılma, aşırı mola verme, kasıtlı olarak

yavaş çalışma, çalışırken alkol veya uyuşturucu tüketilmesi veya kaynak israfı gibi davranışlar üretim sapması olarak değerlendirilmiştir. Diğer taraftan mülkiyet sapması, eylemlerin daha ciddi ve genellikle suçlu niteliği nedeniyle örgütsel-şiddetli boyutundaki mülkiyetle ilgili davranışlardan sapma biçimi olarak görülmüştür. Sabotaj ekipmanları, çalışma saatleri hakkında yalan söylemek ve şirketten eşya çalmak gibi davranışlar mülkiyet sapması olarak kabul edilmiştir. Örgütsel sapmanın aksine kişiler arası sapma, bir kurumdaki iş arkadaşlarının arasında gerçekleşen davranışlardan oluşmaktadır (Robinson ve Bennett, 1995). Kişiler arası sapma ise politik sapma ve kişisel saldırganlık olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Politik sapma, kişiler arası hafif boyutundaki politik davranışlardan sapma olarak ifade edilir; çünkü eylemler çalışanlara fiziksel bir tehdit oluşturmamaktadır. Kayırmacılığın gösterilmesi, iş arkadaşları hakkında dedikodu yapılması ve iş arkadaşlarıyla ilgili çalışmalarla ilgili suçlamaların işlenmesi gibi davranışlar politik sapma olarak kabul edilmiştir. Kişisel saldırganlık, çalışanlara yönelik tehditlerin fiziksel ve zararlı doğası nedeniyle şiddetli kişiler arası ciddi boyutundaki sapma davranış kabul edilmiştir. Cinsel taciz, zorbalık (sözlü taciz), iş arkadaşlarından çalma ve iş arkadaşlarını tehlikeye atma gibi davranışlar kişisel saldırganlık biçimleri olarak kabul edilmiştir.

2.3.2.5.1. Üretim Sapması

Pek çok araştırmacı örgütsel sapmayı mülkiyet ya da üretim sapması olarak sınıflandırmaktadır (Hollinger ve Clark, 1982; Robinson ve Bennett, 1995). Üretim sapması, üretimin akışını aksatmak, işe geç gelmek, sabote etmek, alkol almak ya da çalışırken uyuşturucu kullanmak gibi faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Hollinger ve Clark, 1982; Hollinger vd., 1992).

2.3.2.5.2. Mülkiyet Sapması

Mülkiyet sapması, çalışanın kendi yararı ve müşteriler için yapılan harcamaları şişirmesi, imha ve restoran mülkünün genellikle yiyecek veya şirket malzemelerinin hor kullanılması ya da tahrip edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Hollinger ve Clark, 1982; Robinson ve Bennett, 1995). Hollinger ve Clark (1982) tarafından yapılan çalışmada, çalışma arkadaşlarının (gayriresmi sosyal kontrol) tepkisinin, yönetimin (resmi sosyal kontrol) tepkisinden (hırsızlık) daha etkili olduğu

tespit edilmiştir (Hollinger ve Clark, 1982). Ayrıca, bu sapma davranıştan caydırma ceza şiddetinin yüksek olduğu durumlarda daha güçlü olmuştur (Hollinger ve Clark, 1983).

Hizmet sabotajı, hem mülkiyet hem de üretim sapmalarının bir türüdür. Ambrose, Seabright ve Schminke (2002) iş yerinde bireysel hizmet sabotaj hesapları üzerinde çalışmışlar ve sabotaj ile ilgili olan veya sabotajlara yol açan faktörleri araştırmışlardır. Araştırmacılar hizmet sabotajının çoğunlukla bir bireyin, kendisine karşı nezaketsiz davranıldığında, güçsüz hissettiğinde, sıkıldığında veya eğlenmek istediğinde ortaya çıktığını bulmuşlardır (Ambrose vd., 2002: 958). Bu durum, bir çalışanın, hizmet sabotajı yoluyla üretim sapması yapmasının çeşitli nedenleri olduğunu göstermektedir.

2.3.2.5.3. Politik Sapma

Robinson ve Bennett'e (1995) göre politik sapma, kişiler arası hafif boyutundaki politik davranışlardan sapmadır ve meslektaşları hakkında ayrımcılık yapmak, dedikodu yapmak ve iş ile ilgili sonuçlar için iş arkadaşlarını suçlamak gibi sapma davranışlardan oluşur. Peterson'a (2002) göre politik davranışlardan sapma, sapmanın en önemsiz şeklidir.

2.3.2.5.4. Kişisel Saldırganlık

Kişisel saldırganlık, kişiler arası daha zarar verici davranışlardır ve iş yerinde kişiler arası saldırganlığı inceleyen çalışmaların çoğu zorbalığa odaklanmaktadır (Einarse vd., 2003; Lutgen-Sandvik, 2006). Burada düşmanca ve saldırgan davranışlar zorbalık olarak ifade edilmiştir. Başlıca zorbalık davranışları, kişinin iş performansına ilişkin yorum ve eylemler, iş arkadaşlarının sosyal izolasyonu, kişisel saldırılar veya bireyin özel hayatına yönelik saldırılar, toplumda sözlü tehditler, söylentiler yayma ve fiziksel şiddet ile ilgili yorumlar veya eylemlerdir (Einarsen vd., 2003:9). Einarsen ve arkadaşları (2003), bu eylemin (zorbalığın) iş yerinde neden ortaya çıktığını düşünmek kadar önemli olduğunu belirtmiştir. Zorba ile mağdur arasındaki güçte bir dengesizlik söz konusu olabilir, bu da zorbalığın iş yerinde iktidarı ele geçirmesi için uygun bir seçenek teşkil edebilir. Bu tür davranış örgütün itibarına zarar verdiği gibi, hedeflenen kişiler üzerinde de olumsuz sonuçlar yaratır (Kızıldağ, 2010:35).

2.3.2.6. Uluslararası Literatürde Sapma Davranışı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Sapma davranış ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, daha çok bu davranışın finansal sonuçlarına odaklanıldığı görülmüştür. Fakat örgüt içinde bu mali etkilerinin yanı sıra, sosyal ve psikolojik etkilerinin de olabileceği ifade edilmektedir (Peterson, 2002:47). Sapma davranışının uluslararası yazında farklı değişkenlerle çalışılmış olduğu gözlenmiştir (Kidwell ve Kochanowski, 2005). Örneğin; örgütteki kötü yönetim uygulamalarının (Olson vd., 2006), kötü niyetli ve adaletsiz yönetimin (Tepper, 2000; Thau vd, 2009), yöneticinin davranışlarında dürüst ve tutarlı davranmamasının (Dineen vd., 2006) çalışanlarda sapma davranışların oluşmasına sebep olduğu belirtilmektedir. Örgütsel desteğin yetersizliği ve örgüt içindeki adaletsiz uygulamaların sapma davranışına neden olduğu (Robinson ve Bennett, 1997; Neuman ve Baron 1998; Baron, vd., 1999; Vardi ve Weitz, 2004) belirtilmiştir. Bununla birlikte bu bölümde sapma davranışı ile ilgili yapılan uluslararası çalışmalar detaylı olarak incelenmiştir.

Markova (2017) tarafından 107 firmanın 380 çalışanı üzerinde katılımcıların refahı ve kişiler arası sapma arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yapılan çalışmada, veriler anket yöntemiyle sağlanmıştır. Elde edilen bulgular, sadece depresyon veya kaygı bozukluğunun değil, irritasyonun kişiler arası sapma ile pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir. Sosyal olarak kabul gören bireylerin, iş arkadaşlarına karşı sapma davranışlarda bulunma olasılıklarının daha az olduğu belirtilmiştir. Dahası, hem nevrotik (duygu ve kaygı bozukluğu) hem de depresyon düzeyi yüksek olan katılımcıların, daha fazla kişiler arası sapma eylemi gösterdiği tespit edilmiştir.

Hystad, Mearns ve Eid (2014), örgütsel adaletsizlik ve sapma davranışı algılarında ahlaki değersizliğin aracılık rolünü araştırmışlardır. Araştırmanın örneklemini, Norveç'te gemide çalışan 340 mürettebattan oluşmaktadır. Veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre örgütsel adaletin sapma davranışı ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bireyin kendini ahlaki yönden değersiz hissetmesi örgütsel adaletsizlik algısının artmasına ve örgütsel adaletsizlik ile örgütsel sapma arasındaki ilişkide ahlaki değersizliğin kısmen aracılık etkisinin olduğu; yani bu iki değişkenin sapma davranışını yordadığı tespit edilmiştir.

Kuraa, Shamsudina ve Chauhan (2014) tarafından onur olgusu ile sınıf içi adaletin sapma davranış üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemi, Nijerya'da okuyan 102 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmanın analiz sonucuna göre onur olgusuyla öğrencilerin sapma davranışları arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Ancak sınıf içi adaletin öğrencilerin sapma davranışı üzerinde bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Sunday (2013), sapma davranışı, işten ayrılma niyeti, iş tatminsizliği, iş yerini küçümseme ve performans ilişkisinin Nijerya'daki bilgi işlem şirketinde çalışan 101 işgören üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla yapmış olduğu çalışmanın sonucunda; sapma davranışlarının işten ayrılma niyeti, iş tatminsizliği ve iş yerini küçümseme davranışlarıyla pozitif yönde ilişkili olduğunu, çalışanların bireysel performansları ile negatif yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Yen ve Teng (2013), Tayvan'da 318 otel çalışanı üzerinde merkezileşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışına etkisini araştırmak amacıyla katılımcılara anket yapmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre merkezileşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve anlamlı ilişki görülürken, sapma davranışı ile negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Muafi (2011), Endonezya'da bir kurumda çalışan 101 işgören üzerinde sapma davranışlarının sebep ve sonuçlarını tespit etmek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Veriler anket yöntemiyle elde edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre örgütsel sapmada iş doyumsuzluğunun önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ekonomik sıkıntılar giderildiğinde sapma davranışın da azalacağı belirtilmiştir.

Galperin ve Burke (2006), işkoliklik ve sapma davranışı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemi, Brezilya'da 6 şirkette çalışan 142 katılımcıdan oluşmaktadır. Veriler anket yöntemiyle elde edilmiştir. Araştırma sonucuna göre işkolikliğin üç boyutuyla örgüte yönelik sapma ve bireyler arası sapma davranışı arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş benimsenme düzeyi yüksek çalışanların daha az yıkıcı sapma davranışı gösterdiği belirtilmiştir.

Dunlop ve Lee (2004) tarafından, bir fastfood zincirinin 364 çalışanı ve 96 yöneticisi üzerinde örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışının performans etkisini araştırmak amacıyla katılımcılara anket uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre sapma davranışının, öznel ve nesnel performansı negatif ve anlamlı düzeyde

etkilediği ve sapma davranışı ile yöneticilerin performans değerlendirmeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2.5.'de yukarıda belirtilen sapma davranışı alanında yazılmış uluslararası literatürde yer alan araştırmalar  zet bir şekilde yer almaktadır. Literatür tablosu genel olarak değerlendirildiğinde; sapma davranışı konusunda yapılan uluslararası çalışmaların genellikle sapma davranışı ile örgütsel adaletsizlik, işten ayrılma niyeti, iş tatminsizliği, merkezileşme, işkoliklik, refah, ahlaki değersizlik, onur olgusu, örgütsel vatandaşlık davranışı, performans gibi değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmeye yönelik olduğu görülmektedir. Araştırmalar sektörel açıdan değerlendirildiğinde; en fazla hizmet ve farklı sektörlere uygulandığı ön plana çıkmaktadır. Daha sonra bunu eğitim, turizm, kamu gibi sektörlerin takip ettiği görülmektedir.



Tablo 2.5. Uluslararası Literatürde Sapma Davranışı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Yazar	Yıl	Değişkenler	Örneklem	Bulgular
Markova	2017	Sapma Davranışı, Refah	Farklı Sektörler (380 işgören)	Hem depresyon veya kaygı bozukluğunun hem de irritasyonun kişiler arası sapma ile pozitif ilişkili olduğu belirtilmiştir. Sosyal olarak kabul gören bireylerin, iş arkadaşlarına karşı sapma davranışlarda bulunma olasılıkları daha az görülmektedir. Dahası, hem nevrotik hem de depresyon düzeyi yüksek olan katılımcıların, daha fazla kişiler arası sapma eylemi gösterdiği tespit edilmiştir.
Hystad, Mearns ve Eid	2014	Sapma Davranışı, Örgütsel Adaletsizlik, Ahlaki Değersizlik	Hizmet Sektörü (340 mürettebat)	Örgütsel adaletsizliğin örgütsel sapma davranışı ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bireyin kendini ahlaki yönden değersiz hissetmesi örgütsel adaletsizlik algısının artmasına ve örgütsel adaletsizlik ile örgütsel sapma arasındaki ilişkide ahlaki değersizliğin kısmen aracılık etkisinin olduğu; yani bu iki değişkenin sapma davranışını yordadığı tespit edilmiştir.
Kuraa, Shamsudina ve Chauhan	2014	Sapma Davranışı, Onur Olgusu, Sınıf içi Adalet	Eğitim Sektörü (102 öğrenci)	Onur olgusuyla öğrencilerin sapma davranışları arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Ancak sınıf içi adaletin öğrencilerin sapma davranışı üzerinde bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.
Sunday	2013	Sapma Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti, İş Tatminsizliği, İş Yerini Küçümseme, Performans	Hizmet Sektörü (101 işgören)	Sapma davranışlarının işten ayrılma niyeti, iş tatminsizliği ve iş yerini küçümseme davranışlarıyla pozitif yönde ilişkili olduğu, çalışanların bireysel performansları ile negatif yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir.
Yen ve Teng	2013	Sapma Davranışı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Merkezileşme	Turizm Sektörü (318 işgören)	Merkezileşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve anlamlı ilişki görülürken, sapma davranışı ile negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Muafi	2011	Sapma Davranışı, İş Tatminsizliği	Kamu Sektörü (101 işgören)	Örgütsel sapmada iş tatminsizliğinin önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ekonomik sıkıntılar giderildiğinde sapma davranışının da azalacağı belirtilmiştir.
Galperin ve Burke	2006	Sapma Davranışı, İşkoliklik	Farklı Sektörler (142 işgören)	İşkolikliğin üç boyutuyla örgüte yönelik sapma ve bireyler arası sapma davranışı arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş benimsenme düzeyi yüksek çalışanların daha az yıkıcı sapma davranışı gösterdiği belirtilmiştir.
Dunlop ve Lee	2004	Sapma Davranışı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Performans	Hizmet Sektörü (460 işgören)	Sapma davranışının öznel ve nesnel performansı negatif ve anlamlı düzeyde etkilediği ve sapma davranışı ile yöneticilerin performans değerlendirmeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

2.3.2.7. Ulusal Literatürde Sapma Davranışı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Örgütün kabul görmüş normlarına aykırılık olarak ifade edilen sapma davranışı üzerinde ulusal literatüre bakıldığında, farklı değişkenlerle ilişkisi üzerine özellikle son zamanlarda artan bir şekilde araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Örneğin; duygusal zeka (Demir, 2010), psikolojik kontrat (İyigün ve Çetin, 2012), ücret tatmini (Özyer ve Gültekin, 2014) gibi birçok kavramla ele alınan sapma davranışın söz konusu kavramlarla ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu bölümde ayrıca sapma davranışı ile ilgili yapılan ulusal çalışmalar detaylı olarak incelenmiştir.

Amil (2018), çalışanlarda örgütsel işlevsizlik algılama düzeyleri ve sapma davranışları arasındaki ilişkide bilişsel esnekliğin rolünü araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini 413 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanlarda örgütsel işlevsizlik algısı genel, örgütsel işlevsizlik, strateji ve yapı alt boyutu, örgütsel işlevsizlik süreç alt boyutu ve örgütsel işlevsizlik kişiler arası etkileşim alt boyutu ile pozitif ve negatif sapma davranışları arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve tüm alt boyutlar ile pozitif ve negatif sapma davranışları arasındaki ilişkide bilişsel esnekliğin kısmi aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.

Değerler ile bireyler arası sapma davranışları arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla (Özyer vd., 2018), araştırmaya katılan bir üniversitede görev yapmakta olan 105 öğretim elemanından anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre akademisyenlerin değer algılamaları ile bireyler arası sapma davranışları arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca değerler algısının, bireyler arası sapma davranışları üzerinde negatif etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Etik liderlik davranışının örgütsel özdeşleşme, sinizm ve sapma davranışlar üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla (Kılınç ve Erkutlu, 2017), Nevşehir Belediyesi bünyesinde çalışan 300 personel üzerinden anket aracılığı ile veriler toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre etik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu; etik liderlik ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucu tespit edilirken, etik liderlik ile sapma davranışlar arasında pozitif yönlü; ama düşük düzeyde bir etki olduğu tespit edilmiştir.

Sağlık yüksekokulunda öğrenim gören 228 öğrencinin katıldığı çalışmada (Sezici, 2015), üretkenlik karşıtı iş davranışları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki

araştırılmıştır. Araştırmanın verileri anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre öğrencilerin kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutları arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Ankara'daki bir üniversite hastanesinde görev yapan 244 hemşire üzerinden sapma düzeyini belirlemek, bu düzeyin hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak, örgütsel sapmanın boyutlarını ve bu boyutlar arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışmanın (Bayın ve Yeşilaydın, 2014) verileri anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırma sonucunda; örgütsel sapmanın iki boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta derecede güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

İzmir ilinde görev yapan 481 ortaokul öğretmenin üzerinde sapma davranış ve stratejik liderlik ilişkisinin araştırıldığı çalışmanın (Köse, 2013), verileri anket yöntemiyle toplanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin sapma davranışı ile stratejik liderliğe ilişkin algıları arasında yüksek, negatif, anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Aslan ve Kozak (2012) tarafından, müşteri sapmasıyla ilgili yapılan nitel araştırmanın örneklemini, Türkiye'nin güneybatısındaki resort otellerde çalışan 21 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırma verileri katılımcılardan elde edilen yarı yapılandırılmış görüşme formuyla toplanmıştır. Elde edilen verilerin sonucunda; cinsel taciz, yaralama gibi sapma davranışlarının yanında çalışana bağırma, keyfini kaçırma, sözlü tehditler gibi sapma davranışların da ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Ayrıca farklı ülkelerden gelen müşterilerin farklı sapma davranışları gösterebildikleri de belirtilmiştir.

Psikolojik kontratın sapma davranışı üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin rolünün araştırılması amacıyla (İyigün, 2011), ilaç sektöründe 510 çalışanla yürütülen çalışmada veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre psikolojik kontrat ile sapma davranışı arasındaki ilişkide nevrotik, disiplinli, yaratıcı, sorumluluk sahibi ve sanatsever kişilik özelliklerinin moderatör rolü olduğu tespit edilmiştir.

Bayram, Gürsakal ve Bilgel (2009), Türk şirketlerinde çalışan 766 personel üzerinden iş doyumunu ile üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla yapılan çalışmanın verileri anket yöntemiyle toplanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre iş doyumunu ile üretim karşıtı davranışlar

arasında negatif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş yerinde üretim karşıtı iş davranışı gösteren bireylerin daha çok iş açısından kısıtlanan bireyler oldukları belirtilmiştir.

Tablo 2.6.'da yukarıda belirtilen sapma davranışı alanında yazılmış ulusal literatürde yer alan araştırmalar özet bir şekilde yer almaktadır. Literatür tablosu genel olarak değerlendirildiğinde; sapma davranışı konusunda yapılan ulusal çalışmaların genellikle sapma davranışı ile örgütsel özdeşleşme, örgütsel sinizm, örgütsel işlevsizlik, algılama düzeyleri, etik liderlik davranışı, stratejik liderlik, değer algılamaları, psikolojik kontrat, kişilik özellikleri, iş doyumu gibi değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmeye yönelik olduğu görülmektedir. Araştırmalar sektörel açıdan değerlendirildiğinde; en fazla eğitim sektöründe uygulandığı ön plana çıkmaktadır. Daha sonra bunu sağlık, farklı sektörler, turizm ve kamu gibi sektörlerin takip ettiği görülmektedir.

Tablo 2.6. Ulusal Literatürde Sapma Davranışı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Yazar	Yıl	Değişkenler	Örneklem	Bulgular
Amil	2018	Sapma Davranışı, Örgütsel İşlevsizlik, Algılama Düzeyleri	Farklı Sektörler (413 işgören)	Çalışanlarda örgütsel işlevsizlik algısı genel, örgütsel işlevsizlik strateji ve yapı alt boyutu, örgütsel işlevsizlik süreç alt boyutu ve örgütsel işlevsizlik kişiler arası etkileşim alt boyutu ile pozitif ve negatif sapma davranışları arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve tüm alt boyutlar ile pozitif ve negatif sapma davranışları arasındaki ilişkide bilişsel esnekliğin kısmi aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.
Özyer, Yalap ve Sobacı	2018	Sapma Davranışı, Değer Algılamaları	Eğitim Sektörü (105 Akademisyen)	Akademisyenlerin değer algılamaları ile bireyler arası sapma davranışları arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca değerler algısının, bireyler arası sapma davranışları üzerinde negatif etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.
Kılınç ve Erkutlu	2017	Sapma Davranışı, Etik Liderlik Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Sinizm	Kamu Sektörü (300 işgören)	Etik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu; etik liderlik ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucu tespit edilirken, etik liderlik ile sapma davranışlar arasında pozitif yönlü; ama düşük düzeyde bir etki olduğu tespit edilmiştir.
Sezici	2015	Sapma Davranışı, Kişilik Özellikleri	Eğitim Sektörü (228 öğrenci)	Elde edilen bulgulara göre öğrencilerin kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutları arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.
Bayın ve Yeşilaydın	2014	Sapma Davranışı Boyutları	Sağlık Sektörü (244 hemşire)	Sapma davranışın iki boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta derecede güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
Köse	2013	Sapma Davranışı, Stratejik Liderlik	Eğitim Sektörü (481 öğretmen)	Öğretmenlerin sapma davranışı ile stratejik liderliğe ilişkin algıları arasında yüksek, negatif, anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.
Aslan ve Kozak	2012	Sapma Davranışı	Turizm Sektörü (21 işgören)	Cinsel taciz, yaralama gibi sapma davranışlarının yanında çalışana bağırma, keyfini kaçırma, sözlü tehditler gibi sapma davranışların da ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Ayrıca farklı ülkelerden gelen müşterilerin farklı sapma davranışları gösterebildikleri de belirtilmiştir.
İyigün	2011	Sapma Davranışı, Psikolojik Kontrat, Kişilik Özellikleri	Sağlık Sektörü (510 işgören)	Psikolojik kontrat ile örgütsel sapma arasındaki ilişkide nevroitik, disiplinli, yaratıcı, sorumluluk sahibi ve sanatsever kişilik özelliklerinin moderatör rolü olduğu tespit edilmiştir.
Bayram, Gürsakal ve Bilgel	2009	Sapma Davranışı, İş Doyumu	Farklı Sektörler (766 işgören)	İş doyumu ile üretim karşıtı davranışlar arasında negatif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş yerinde üretim karşıtı iş davranışı gösteren bireylerin daha çok iş açısından kısıtlanan bireyler oldukları belirtilmiştir.

2.4. ÇALIŞILAN KAVRAMLAR ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Çalışmada psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışı değişkenleri arasındaki kuramsal ilişkiler açıklanarak, araştırma soruları temellendirilmiş ve sonrasında araştırma hipotezleri ortaya konulmuştur. Bu bağlamda; ilk olarak psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisine, daha sonra psikolojik sermaye ile sapma davranışı ilişkisine yer verilmiştir.

2.4.1. Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütlere faydalı olan olumlu iş bağlantılı sonuçları ve olumlu örgütsel değişimi mümkün kılan bir yapıdır (Organ, 1988; Luthans vd., 2007). Bu nedenle çalışma ortamındaki pozitif ruh hali örgütsel vatandaşlık davranışlarının gösterilmesinde önemli bir rol oynarken bireysel ve örgütsel düzeyde de çok sayıda olumlu etkiye sahip olacaktır (George ve Brief, 1992). Fredrickson'a (2003) göre pozitif ruh hali bireyin psikolojik kaynaklarına olumlu etki yapacak ve sonrasında çalışmada rol fazlası davranış görülmeye başlayacaktır (Fredrickson, 2003: 333).

Son yıllarda araştırmacılar, örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen pozitif yapıları keşfetmeye odaklanmışlardır (Bakker ve Demerouti, 2007). Van Dyne ve LePine (1998), örgütsel vatandaşlık davranışının spesifik belirleyicilerini ortaya çıkarmaya çalışarak, örgütsel vatandaşlık davranışının öncüllerine dikkat çekmiştir. Smith ve arkadaşlarının (1983) ortaya koyduğu ve daha sonra bazı örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüte ve bireye yönelik pozitif olarak sınıflandırıldığı, Lee ve Allen (2002) tarafından desteklenen örgütsel vatandaşlık davranışının kavramının ardından, psikolojik sermayeyi, örgütsel vatandaşlık davranışına bir öncü olarak düşünmek makul olacaktır. Bu bağlamda; psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışının bir öncülü olarak görülebilmektedir. Psikolojik sermayenin; umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik kombinasyonundan türetilmiş bir değişken olarak önemli bir katkı sağladığı görülmüştür. Böylece psikolojik sermaye, çalışanlar tarafından gönüllü olarak gerçekleştirilen vatandaşlık davranışlarının sergilenmesini sağlayabilir.

Çalışanın pozitif psikolojik seviyesi genellikle şu nedenlerden dolayı örgütsel vatandaşlık davranışıyla iç içe geçmektedir; Birincisi pozitif bireysel yapı olarak psikolojik sermaye; genellikle istenen hedefin başarılmasına yönelik, bir

kişinin kendi yaratıcılığını kullanarak başarı için gerekli yolları bulma yeteneğini kullanması ve bulunan yol ile hedefe ulaşmakta ısrarcı olarak gerektiğinde dayanıklılık göstererek, kişinin kendisine verilen resmi görevin dışına çıkmasını, yeteneklerine güvenmesini, yeni yöntemleri denemekten korkmamasını ve pozitif yönelimi devam ettirmek için gelecekle ilgili iyimser olmasını gerektirebilir.

Geçmişte yapılan araştırmalara bakıldığında çalışanların iş arkadaşlarına yardım etmek veya onlarla paylaşımda bulunmak, örgütün gelişmesi için fikir ve önerilerde bulunmak gibi normalde iş tanımının bir parçası olarak görülmeyen gönüllü davranışlarla paylaştığı pozitif duyguların katkıları görülmektedir (Fredrickson, 2003). Fredrickson'a (2003) göre psikolojik sermaye düzeyi daha yüksek olan bireyler, psikolojik sermaye düzeyi daha düşük olan bireylere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyeceklerdir. Başka bir deyişle, daha olumlu ruh hali ile çalışanlar daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışında bulunacaklardır.

Erdoğan (2018) tarafından, Karaman sağlık kurumlarında çalışan 300 sağlık personeli üzerinden psikolojik sermaye düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlikleri üzerine etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermayenin özellikle de iyimserlik boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı derecede ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Gupta, Musarrat Shaheen ve Prathap K. Reddy (2017) tarafından yapılan araştırmada psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca söz konusu ilişkide işle bütünleşmenin aracı bir rol ve algılanan örgütsel desteğin de düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığı incelenmektedir. Hindistan'da hizmet sektöründe çalışan 93 kişiden toplanan verilere göre, psikolojik sermaye çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca işle bütünleşme psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracı rol oynamaktadır.

Bozgeyikli, Avcı ve Navruz (2017), İstanbul'da MEB'na bağlı okullarda çalışan 556 öğretmen üzerinden, psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmadan elde edilen sonuca göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Paul, Bamel ve Garg tarafından (2016), Hindistan'ın imalat sanayisinde çalışan 345 işgören üzerinde yapılan çalışmada, psikolojik sermaye boyutlarından

dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Jung ve Yoon (2015) tarafından 324 otel çalışanı üzerinde psikolojik sermayenin iş doyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi araştırılmıştır. Veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre psikolojik sermaye boyutlarından umut ve iyimserlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Qadeer ve Jaffery (2014) tarafından bir danışmanlık şirketindeki 108 çalışan üzerinde yapılan çalışmada (Qadeer ve Jaffery, 2014: 453), örgütsel iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve psikolojik sermaye değişkenleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen analiz sonucuna göre psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Beal, Stavros ve Cole (2013) tarafından yaşam döngüsü kariyer yönetimi desteği sağlayan bir devlet kuruluşundan 97 çalışan üzerinde psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

ABD’de 1004 kişi ile yapılan çalışmada (George vd., 1998:699), psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından diğergamlık arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani öz yeterliliği yüksek olan çalışanların daha fazla yardım etme davranışlarında bulunduğu belirlenmiştir. Başka bir çalışma; fakat yine aynı ülke olarak Amerika’daki 158 üniversite orkestrasının üyeleri ile yapılan çalışmada (Gooty vd., 2009), psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye bakılmış ve aralarında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde, Avey ve arkadaşları (2011) tarafından farklı ülkelerin çeşitli sektörlerindeki 51 bağımsız örneklemin 12.567 çalışanı ile yapılan çalışmada da, psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Luthans ve Youssef (2007: 338) tarafından Amerika’da yapılan nitel çalışmada da psikolojik sermayenin, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi pozitif davranışlara yol açabildiği tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmalarda da görüldüğü gibi psikolojik sermaye düzeyinin, örgütsel vatandaşlık düzeyi ile pozitif ilişkili olduğu ve psikolojik sermayesi daha yüksek olan çalışanların örgütleri için çok yararlı olan ve çok arzu edilen ekstra rol

davranışlarına katılma olasılıklarının daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından Williams ve Anderson'ın (1991) önerdiği bireye yönelik ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışları boyutu dikkate alınmıştır.

2.4.2. Psikolojik Sermaye ile Sapma Davranışı İlişkisi

Psikolojik sermaye ile sapma davranışı arasındaki ilişkinin negatif yönde olabileceği öne sürülmektedir (Norman vd., 2010). Psikolojik sermaye doğası gereği her bileşeninde başarıyı ve sürdürülebilirliği amaçladığı için pozitifliğe dönüktür. Fakat negatif yönelimli davranışlar doğal olarak hedefe ulaşmaya terstir. Bu durumda psikolojik sermayesi yüksek olan birey, başarısına engel olacak sapma davranışlarda bulunmak yerine, başarılı olmasını sağlayacak davranışlara yönelecektir (Norman vd., 2010).

Örgüt içinde çalışanın sapma davranışı göstermesine neyin sebep olduğu, düşünülmesi ve üzerinde durulması gereken bir konudur. Fox ve Spector'a (1999) göre iş yerinde davranışsal kısıtlamalarla ortaya çıkan stres, çalışanın sapma davranışı göstermesine neden olmaktadır. Fakat psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireyler pozitif ruh haline sahip olduklarından dolayı negatif durumlara karşı daha dirençli ve proaktif tavırlar sergileyebilirler. Dolayısıyla çalışanlar, amaçlarına ulaşmak için daha çok pozitif davranışlar sergilediğinde sapma davranışlarda azalma olacaktır.

Snyder (2000), umudun bireysel ve örgütsel hedefleri gerçekleştirme yollarının bulunmasında ve hedefleri gerçekleştirmede pozitif çıktının ortaya çıkmasına aracı olduğunu öne sürmüştür. Dolayısıyla umudu yüksek olan bireyler tarafından sapma davranışların sergilenmeyeceği düşünülmektedir (Norman, 2010). Avey ve arkadaşları (2011) da, yüksek seviyede umuda sahip olan çalışanın stres yaratan engellerin üstesinden gelebilmesi için alternatif yollar bulabilmesini sağlayacağını belirtmiştir.

Öz yeterlilik, belirli bir görevde başarılı olmak için gereken motivasyonu ve güveni bir araya getirmeye yöneliktir. Başka bir deyişle, bireyin kendi içinden gelen mücadele gücünü temsil etmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998). Birey, bu içten gelen gücü kullanarak hem iş yerinde yaşadığı sorunlar hem de içinde bulunduğu işletmenin kurumsal sorunları karşısında mücadele etmeye devam eder. Bu sayede

sapma davranışlarda bulunmak yerine enerjisini sorunlarla mücadeleye adayacak ve bu da bireyin performansını yükseltecek ve sapma davranışta bulunmalarını engelleyecektir. Bennett (1998b)'de benzer şekilde öz yeterliliğin sapma davranış için merkezi bir role sahip olduğunu ve sapma davranışı azaltıcı bir faktör olduğunu belirtmiştir.

Doğası gereği çalışanların sergilediği sapma davranışların olumsuz bir sonuca yönelik olduğu düşünüldüğünde, bu tür negatif davranışlar iyimserliği yüksek insanlar tarafından sergilenen davranışlar olmayacak, sonuç olarak da çalışanların sapma davranışlarında azalma olacaktır. Daha önce yapılan çalışmalarda iyimserlik, bireye yönelik sapma davranışını azaltmaya etki eden önemli bir unsur olarak görülmüştür (Corr ve Gray, 1996; Norman vd., 2010).

Luthans (2015), dayanıklı bireylerin karşılaştıkları aksilikler, sorunlar veya risklerle başa çıkma konusunda mücadele edebilme kapasitesine sahip olduklarını belirtmiştir. Dolayısıyla dayanıklılığı yüksek olan çalışanlar risk veya zorluklarla yüzyüze geldiğinde, bunlara pozitif tepki göstererek ve uyum sağlayarak sapma davranışta bulunmayacaklardır (Norman vd., 2010).

Avey ve arkadaşları (2008) tarafından ABD'de çeşitli sektörlerden 132 çalışan ile yapılan araştırmada psikolojik sermaye ile pozitif duygular arasındaki ilişkide farkındalığın (artan bilinçlilik) moderatör etkisi incelenmiştir. Psikolojik sermayenin pozitif duyguları pozitif yönde; pozitif duyguların da çalışan davranışlarından sapma davranışları negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

ABD'de çeşitli sektörlerden 199 çalışan ile gerçekleştirilen araştırmada (Norman vd., 2010:387), psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışı arasındaki ilişkide örgütsel kimliğin moderatör etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda; örgütsel kimliğin psikolojik sermaye ile sapma davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide moderatör bir role sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik sermaye ile sapma davranış arasında negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Avey ve arkadaşları (2011) tarafından farklı ülkelerin çeşitli sektörlerindeki 51 bağımsız örneklemin 12.567 çalışanı ile yapılan araştırmada, psikolojik sermaye ile sapma davranışı arasında anlamlı negatif ilişkiler belirlenmiştir.

Kaba davranış; işyerinde normları kıran, bu nedenle de kabalık ve saygısızlık içeren bir çalışma ortamı yaratan, küçük fakat yaygın bir bireyler arası sapma biçimini ifade eder (Andersson ve Pearson, 1999). Yapılan çalışmalara

bakıldığında, daha yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip olan bireylerin psikolojik sermaye düzeyleri daha düşük olanlara göre daha az sapma davranışlarda bulunduğu tespit edilmiştir (Roberts vd., 2011; Lanzo vd., 2016).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, modeli ve hipotezleri, kapsamı, kısıtları ve veri toplama yöntemi üzerinde durulacaktır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın temel amacı, üretim sektörü açısından psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışı üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Beyaz yakalı çalışanların psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışı düzeylerinin demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi ise araştırmanın ikincil amacını oluşturmaktadır.

Üretim sektörünün en önemli unsuru, işletmeler ve onların performansı açısından önem arz eden verimlilik düzeyleridir. İşletmelerde verimliliğin ana faktörlerinden biri insan kaynaklarıdır. İş gücünün verimliliğinin psikolojik faktörlerden direkt olarak etkilendiği geçmişten günümüze çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur (Luthans vd., 2011; Kim vd., 2017; Alessandri vd., 2018). Bu bağlamda işletmeler makine, teknoloji ve rasyonelliğin salt ön planda olmadığı sosyal bir dokuya sahip yapılar olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmelerin en temel bileşeni ise teknolojiden öte insandır; çünkü teknolojiyi doğru ve verimli bir biçimde kullanacak ve yönetecek olan da yine insandır. Bu nedenle bu önemli sorumluluklara sahip olan insanın, diğer bir anlatımla beyaz yakalı çalışanların pozitif psikolojik gelişimi, içerisinde bulunduğu pozitif ruh hali son derece önemlidir.

Çalışanın performansını etkileyen pozitif durum ve duygularda azalma yaşandığında hata yapma olasılığı artmakta ve bu durum da işletmelerde geri dönülemez sonuçlara yol açabilmektedir. Bu nedenle çalışanların psikolojik durumu son derece önemlidir. İş yerindeki pozitif ruh hali vatandaşlık davranışlarının

gösterilmesinde çok önemli bir etkiye sahiptir. Bireyin içinde bulunduğu bu pozitif ruh hali kişinin dayanıklılık ve iyimserlik gibi psikolojik kaynaklarını olumlu etkilemekte, birey ve örgüte yönelik rol fazlası davranışların görülmesini sağlamaktadır. Bu önemlilik dikkate alındığında, pozitif ruh hali çalışanların gönüllü olarak tanımlanan rollerinin dışında hareket etmelerini; aynı zamanda işletmenin refahını ve iyiliğini tehdit eden ve örgütsel kurallara karşı çıkan sapma davranışların da azalmasını sağlayacaktır. Böylelikle işletme, çalışanlarının kapasitelerinden en etkili şekilde faydalanacaktır.

3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Son yıllarda artarak önemini sürdüren psikolojik sermaye, çalışanların güçlü yönlerine vurgu yapan pozitif psikolojinin örgütsel psikolojiyi etkilemesi sonucunda, işletme içinde dikkat çeken bir konu olmuştur. Sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmede işletmelerde insan kaynaklarının etkili bir role sahip olmasından dolayı psikolojik sermayenin bir gereklilik olduğunun göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu motivasyonla kavramın çeşitli davranış faktörleri ile arasındaki ilişkilerin araştırılması, konuya farklı bir bakış açısı getirecek ve literatüre kapsamlı bir model önerisi sunacaktır.

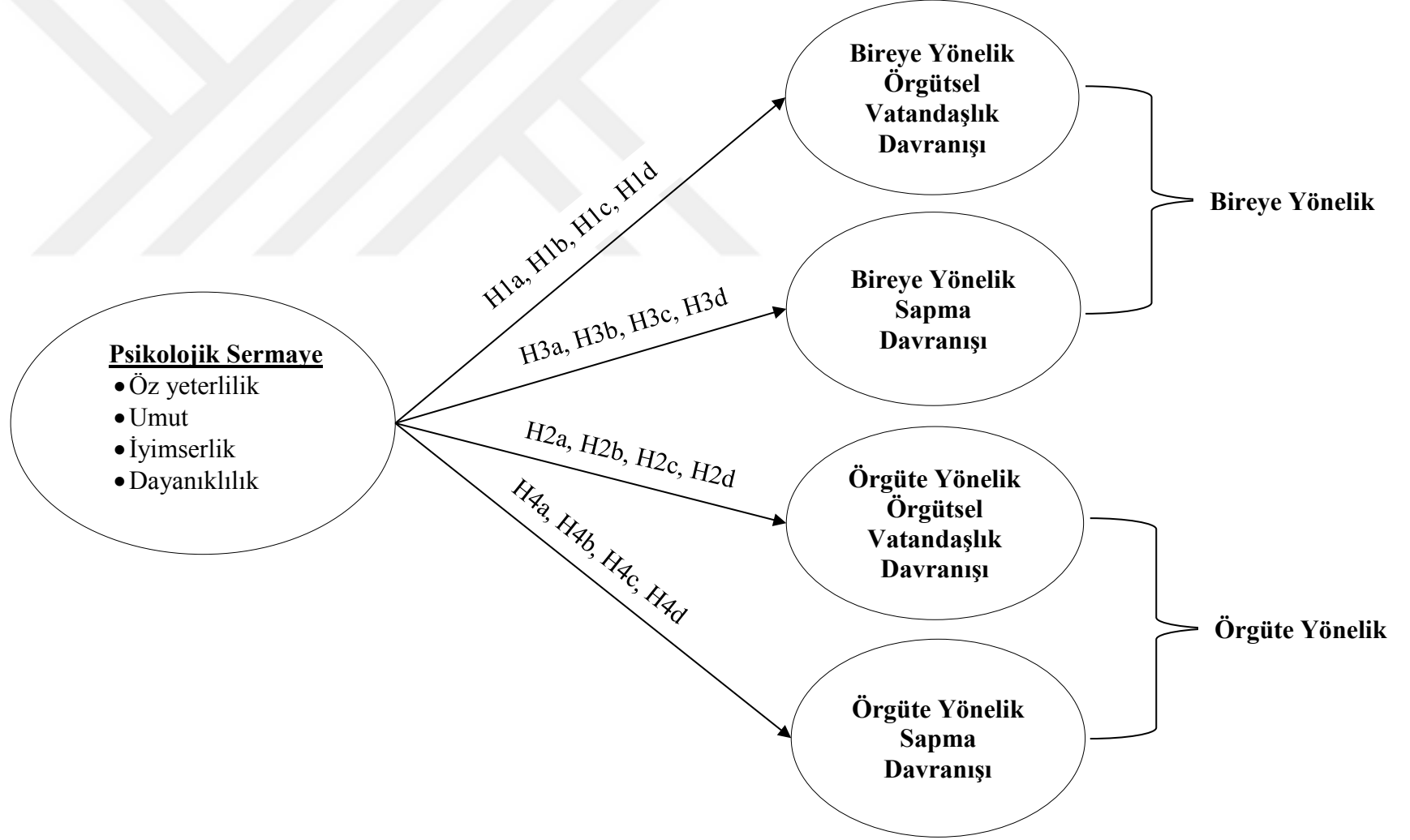
Yapılan literatür araştırması neticesinde, çeşitli çalışmalarda araştırmanın konusu olan kavramların ikili olarak aralarındaki ilişkilerin; psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve psikolojik sermaye ile sapma davranışı şeklinde incelendiği görülmüştür. Ancak literatürde, psikolojik sermaye ile bireye ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ve psikolojik sermaye ile bireye ve örgüte yönelik sapma davranışı rolünü ele alan herhangi bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu doğrultuda bu araştırma, literatürdeki bu boşluğu doldurmasının yanı sıra ilgili araştırmalara örnek teşkil etmesi bakımından da önem arz etmektedir. Ayrıca bu ilişkinin üretim sektörü beyaz yakalı çalışanları üzerinde ilk kez inceleniyor olması da bu hususta yapılacak olan araştırmalarda karşılaştırmaların yapılmasına olanak sağlayacaktır.

Çalışanlardan ve yöneticilerden ayrı ayrı anket toplanarak sadece çalışanın algısına değil, aynı zamanda yöneticinin de algısına dayanması bu çalışmayı önemli kılmaktadır. Dolayısıyla bu alanda iki aşamalı yöntem, diğer bir ifade ile iki farklı anket kullanılarak yapılan çalışmaya rastlanılmamasından dolayı bu çalışmanın

yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu katkıyla çalışanların olumlu yönlerinin belirlenmesi, geliştirilmesi, bunun neticesinde de bireye ve örgüte yönelik sapma davranışların olabildiğince ortadan kaldırılması, bireye ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışlarının da daha fazla gösterilmesi sağlanmış olacaktır.

3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER

Araştırmada psikolojik sermayenin bireye yönelik ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışı ile bireye yönelik ve örgüte yönelik sapma davranışı üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Bu değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek üzere kurulan modele ve araştırmanın amacına uygun olarak geliştirilen ana ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir:



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

Araştırmanın ana ve alt hipotezleri şu şekildedir:

Hipotez 1: Psikolojik sermaye boyutları bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkiler.

Hipotez 1a: İyimserlik boyutu bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkiler.

Hipotez 1b: Dayanıklılık boyutu bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkiler.

Hipotez 1c: Umut boyutu bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkiler.

Hipotez 1d: Öz yeterlilik boyutu bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkiler.

Hipotez 2: Psikolojik sermaye boyutları örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkiler.

Hipotez 2a: İyimserlik boyutu örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkiler.

Hipotez 2b: Dayanıklılık boyutu örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkiler.

Hipotez 2c: Umut boyutu örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkiler.

Hipotez 2d: Öz yeterlilik boyutu örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkiler.

Hipotez 3: Psikolojik sermaye boyutları bireye yönelik sapma davranışı negatif yönde etkiler.

Hipotez 3a: İyimserlik boyutu bireye yönelik sapma davranışı negatif yönde etkiler.

Hipotez 3b: Dayanıklılık boyutu bireye yönelik sapma davranışı negatif yönde etkiler.

Hipotez 3c: Umut boyutu bireye yönelik sapma davranışı negatif yönde etkiler.

Hipotez 3d: Öz yeterlilik boyutu bireye yönelik sapma davranışı negatif yönde etkiler.

Hipotez 4: Psikolojik sermaye boyutları örgüte yönelik sapma davranışı negatif yönde etkiler.

Hipotez 4a: İyimserlik boyutu örgüte yönelik sapma davranışı negatif yönde etkiler.

Hipotez 4b: Dayanıklılık boyutu örgüte yönelik sapma davranışı negatif yönde etkiler.

Hipotez 4c: Umut boyutu örgüte yönelik sapma davranışı negatif yönde etkiler.

Hipotez 4d: Öz yeterlilik boyutu örgüte yönelik sapma davranışı negatif yönde etkiler.

Hipotez 5: Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların psikolojik sermaye boyutları algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 5a: Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların iyimserlik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 5b: Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların dayanıklılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 5c: Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların umut algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 5d: Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların öz yeterlilik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 6: Evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların psikolojik sermaye boyutları algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 6a: Evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların iyimserlik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 6b: Evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların dayanıklılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 6c: Evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların umut algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 6d: Evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların öz yeterlilik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 7: Farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların psikolojik sermaye boyutları algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 7a: Farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların iyimserlik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 7b: Farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların dayanıklılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 7c: Farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların umut algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 7d: Farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların öz yeterlilik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 8: Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 8a: Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 8b: Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 9: Evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 9a: Evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 9b: Evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 10: Farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 10a: Farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 10b: Farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 11: Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 11a: Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 11b: Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların örgüte yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 12: Evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 12a: Evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 12b: Evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların örgüte yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 13: Farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 13a: Farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 13b: Farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların örgüte yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

3.4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KISITLARI

Araştırma, üretim sektöründe çalışan beyaz yakalı çalışanların sahip oldukları psikolojik sermayelerinin vatandaşlık ve sapma davranışına etkisini tespit etmeye yönelik yapılmış olup, anket yöntemi ile elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırmanın kapsamını, TRC1 bölgesinde yer alan Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinin Organize Sanayi Bölgelerinde faaliyet gösteren ve ilgili illerin Ticaret ve Sanayi Odalarına kayıtlı üretim işletmelerinin beyaz yakalı çalışanları oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında, araştırma evrenindeki tüm kişilere ulaşılmasının mümkün olmaması sebebiyle örnekleme yoluna gidilmiştir. Araştırmanın veri toplama aşamasında, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi ve kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmada da olduğu gibi anakütle içinde yer alan elemanlara ve elemanların sayısına ilişkin kesin bir bilgi olmadığı durumlarda, istatistiksel olarak tesadüfi olmasa da belirli bir örneğe dayalı elde edilen bilgiler ışığında mevcut durum hakkında birtakım kestirimlerde bulunabilmek için “kolayda örnekleme yöntemi”nden yararlanılabilir (Yükselen, 2006; Karamustafa ve Yıldırım, 2007). Bu araştırmada veriler başlangıçta kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak toplanmaya başlanmış; ancak daha sonra

verileri artırmak amacıyla kartopu örnekleme yönteminden de faydalanılmıştır. Bu süreçte çalışanlar ile yüz yüze görüşülerek veriler toplanmıştır.

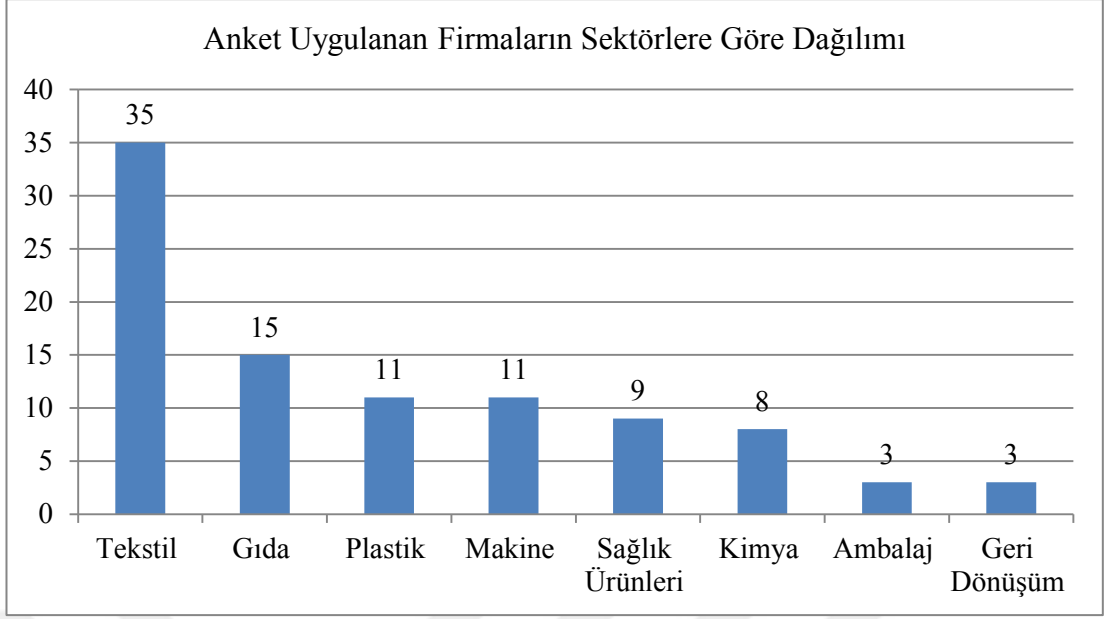
Tablo 3.1. TRC1 Bölgesinde Faaliyet Gösteren Üretim İşletmelerine Ait Bilgiler

TRC1 Bölgesinde Faaliyet Gösteren Üretim İşletmelerine Ait Bilgiler (2017)				
	Gaziantep	Adıyaman	Kilis	Toplam
Toplam Firma Sayısı	697	104	34	835
Gidilen Firma Sayısı	72	13	10	95
Oran	%10,3	%12,50	%29,41	%11,37

Tablo 3.1’de görüldüğü üzere bu araştırmanın anakütlesini 2017 yılında Gaziantep Sanayi Odasına kayıtlı olan 697 üretim işletmesi, Adıyaman Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı olan 104 üretim işletmesi ve Kilis Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı olan 34 üretim işletmesi olmak üzere toplam 835 üretim işletmesinin beyaz yakalı çalışanları oluşturmaktadır.

Bu kapsamda Gaziantep Organize Sanayi Bölgesinde bulunan 72 üretim işletmesindeki 87 yönetici ve 247 beyaz yakalı çalışan, Adıyaman Organize Sanayi Bölgesinde bulunan 13 üretim işletmesindeki 9 yönetici ve 22 beyaz yakalı çalışan ile Kilis Organize Sanayi Bölgesinde bulunan 10 üretim işletmesindeki 6 yönetici ve 15 beyaz yakalı çalışana ulaşılmıştır. Toplamda 284 beyaz yakalı çalışana ve 102 adet yöneticiye ait anket araştırma analizlerine dahil edilmiştir.

Uygulama yapılan firma sayısının toplam firma sayısına oranı yaklaşık %11’dir. Bu işletmeler tekstil (35), gıda (15), plastik (11), makine (11), sağlık ürünleri (9), kimya (8), ambalaj (3) ve geri dönüşüm (3) olmak üzere çeşitli sektörlerde faaliyet göstermektedir.



Şekil 3.2. Anket Uygulanan Firmaların Sektörlere Göre Dağılımı

Araştırmanın kapsamı içerisinde yer alan kısıtlar ise şu şekildedir:

a. Araştırma, Gaziantep ili Gaziantep Sanayi Odasına kayıtlı Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren 72 üretim işletmesindeki 87 yönetici ve 247 beyaz yakalı çalışan, Adıyaman ili Adıyaman Sanayi ve Ticaret Odasına kayıtlı Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren 13 üretim işletmesindeki 9 yönetici ve 22 beyaz yakalı çalışan ile Kilis ili Kilis Sanayi ve Ticaret Odasına kayıtlı Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren 10 üretim işletmesindeki 6 yönetici ve 15 beyaz yakalı çalışanın yanıtlarıyla sınırlıdır. Bu nedenle bu çalışma toplam 102 yönetici ve 284 beyaz yakalı çalışanın yer aldığı üretim işletmeleri çalışanları ile sınırlıdır.

b. Araştırma, Gaziantep, Adıyaman ve Kilis olmak üzere 3 ildeki üretim işletmelerinde anket çalışmasına katılmayı kabul eden beyaz yakalı çalışanlar ile sınırlıdır.

c. Araştırma yapıldığı 01 Ocak 2017 - 30 Nisan 2017 dönemi ile sınırlıdır. Elde edilen sonuçlar bu dönemi yansıtmaktadır.

d. Araştırmanın verileri ankete katılan katılımcıların algılarına ve verdikleri cevaplara dayanmaktadır.

3.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma verileri kantitatif araştırma yöntemlerinden anket tekniğiyle toplanmıştır. Bu çalışmada yöneticilere ve onlara bağlı beyaz yakalı çalışanlara iki

farklı anket uygulanmıştır. Beyaz yakalı çalışanlara kendilerini değerlendirmeleri için 24 sorudan oluşan “Psikolojik Sermaye Ölçeği”; yöneticilerin kendilerine bağlı astlarının davranışını değerlendirmeleri için 27 sorudan oluşan “Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” ve “Sapma Davranışı Ölçeği” uygulanmıştır.

Ayrıca, katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu gibi demografik değişkenleri araştırma anketine dahil edilmiştir.

3.6. KULLANILAN ÖLÇEKLER

Çalışmada kullanılan tüm bağımlı ve bağımsız değişkenler aşağıda ayrıntılarıyla açıklanmaktadır.

3.6.1. Bağımsız Değişken

Psikolojik Sermaye Ölçeği:

Araştırmada çalışanların psikolojik sermaye algılarını ölçmek için Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen 24 ifadeli “Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek her biri altı ifadeden oluşan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere toplam dört boyuttan oluşmakta olup; geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının Çetin ve Basım (2012) tarafından yapıldığı Türkçe versiyonu kullanılmıştır. “işimle ilgili başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir”, “işte stresli durumlarla karşılaştığımda bunu işime yansıtmam”, “iş yerinde zor bir problemle karşılaştığımda bunu çözmek için bir yol bulurum” gibi cümleler ankette geçen ifadelerdir. Ölçek, 1’den (kesinlikle katılmıyorum) 5’e (kesinlikle katılıyorum) değişen, 5’li likert tipi bir ölçektir.

3.6.2. Bağımlı Değişken

Vatandaşlık Davranışı Ölçeği:

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için Williams ve Anderson (1991) tarafından geliştirilen, Turnley ve arkadaşları (2003) tarafından yeniden uyarlanıp, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapıldığı “Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışanların vatandaşlık davranışları 6 ifade bireye yönelik, 6 ifade de örgüte yönelik olmak üzere 12 ifade ile değerlendirilmiştir. Bu ölçek “çalışan gönüllü olarak mesai saatleri dışında da çalışır”, “çalışan iş ile ilgili

bilgileri iş arkadaşlarıyla paylaşır” gibi ifadelerden oluşmaktadır. Ölçek 5’li likert tipi ifadelerden oluşan ve 1’den (kesinlikle katılmıyorum) 5’e (kesinlikle katılıyorum) değişen ölçektir.

Sapma Davranışı Ölçeği:

Sapma davranışı ölçmek için Bennett ve Robinson (1995) tarafından geliştirilen, İyigün ve Çetin (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak yeniden düzenlenen ve örgüt boyutunda 8 ifade, bireyler arası boyutunda ise 7 ifade olmak üzere toplam 15 ifadeli “Sapma Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte “çalışan kasıtlı olarak yapabileceğinden daha yavaş çalışır”, “çalışan iş yerinde ırk ve cinsiyet ayrımcılığına yönelik söylemlerde bulunur” gibi ifadeler yer almaktadır. Bu ölçek, 1’den (asla) 5’e (her zaman) değişen 5’li likert tipi bir ölçektir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma kapsamında Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illeri Organize Sanayi Bölgelerindeki üretim işletmelerinde çalışan beyaz yakalı çalışanlardan anket yöntemi ile elde edilen veriler SPSS 24.0 programı ile istatistiksel açıdan analize tabi tutulmuştur. Bu bölümde yöneticilerin ve beyaz yakalı çalışanların demografik özelliklerine ilişkin frekans tabloları, faktör analizi, güvenirlik testleri, regresyon analizi, t testleri ve ANOVA testleri sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1. BULGULAR

Araştırmadan elde edilen verilerin geçerliliklerini test etmek için faktör analizi, ölçeklerin güvenirliklerini ölçmek için güvenirlik analizi yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin yönünü ve derecesini ölçmek için korelasyon analizi ve araştırma hipotezlerini test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Son olarak; çalışanların psikolojik sermaye, bireye ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışı ile bireye ve örgüte yönelik sapma davranışı algılarının demografik değişkenlere göre farklılaşma durumunu test etmek için t testleri ve ANOVA testleri yapılmıştır.

4.1.1. Demografik Özellikler

Araştırmaya 3 farklı ilde (Gaziantep, Adıyaman ve Kilis) çalışan toplam 284 beyaz yakalı çalışan ve çalışanların davranışlarını değerlendirmek üzere 102 yönetici katılmıştır.

Araştırmaya katılan yöneticilerin yaş ortalamasının 39,3 olduğu ve 32 ile 60 arasında değiştiği saptanmıştır. Bu yöneticilerin %86,27'si (88) erkeklerden, %13,73'ü (14) kadınlardan oluşmaktadır. Eğitim açısından çoğunluğunun lisans düzeyinde olduğu (%53,92), medeni durum açısından ise çoğunluğunun evli (%66,6) olduğu tespit edilmiştir. Yöneticilerin toplam mesleki iş tecrübelerinin ortalaması 13,4 yıldır.

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Yüzde	Eğitim Düzeyi	Sayı	Yüzde
Kadın	14	13,73	Lisansüstü	7	6,86
Erkek	88	86,27	Lisans	55	53,92
Medeni Durum	Sayı	Yüzde	Ön lisans	25	24,51
Bekar	34	33,4	Lise	15	14,71
Evli	68	66,6			
TOPLAM	102	100	TOPLAM	102	100

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların cinsiyet açısından çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır (%63,7). Eğitim durumu açısından ise çoğunluğunun lisans düzeyinde (%50,35) ve medeni durum açısından ise çoğunluğunun evli (%58,5) olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların yaş ortalamalarının yaklaşık 30, mesleki iş tecrübelerinin ortalama 8 yıl ve hâlihazırda iş yerinde çalışma sürelerinin ortalama 5 yıl olduğu tespit edilmiştir. Alt kategorilere ait bilgiler Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Yüzde	Eğitim Düzeyi	Sayı	Yüzde
Kadın	103	36,3	Lisansüstü	26	9,15
Erkek	181	63,7	Lisans	143	50,35
Medeni Durum	Sayı	Yüzde	Ön lisans	51	17,96
Bekar	118	41,5	Lise	64	22,54
Evli	166	58,5			
TOPLAM	284	100	TOPLAM	284	100

4.1.2. Pilot Çalışma

Araştırmada kullanılan ölçeklerin son halini belirlemek için Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi üretim sektöründe 52 beyaz yakalı çalışan, Adıyaman Organize Sanayi Bölgesi üretim sektöründe 11 beyaz yakalı çalışan ve Kilis Organize Sanayi Bölgesinde üretim sektöründe 9 beyaz yakalı çalışan olmak üzere toplam 72 beyaz yakalı çalışan ile bir pilot araştırma gerçekleştirilmiştir. Connelly'ye (2008) göre pilot çalışma toplam örneklemin en az %10'u kadar olmalıdır.

Katılımcıların çoğunluğunun erkek (%65,8) ve eğitim düzeylerinin lisans düzeyinde (%51,2) olduğu, yaş ortalamalarının 30, mesleki iş tecrübelerinin 7 yıl olup, ortalama 5 yıldır aynı kurumda çalıştıkları tespit edilmiştir. Bu aşamada yöneticilere, kendilerine bağlı astlarının davranışlarını değerlendirmeleri için 2 ayrı ölçekten oluşan anket uygulanmıştır. Bu ölçekler, örgütsel vatandaşlık davranışı (bireye yönelik, örgüte yönelik) ve sapma davranışı ölçeğidir (bireye yönelik, örgüte yönelik). Ayrıca astların da kendi psikolojik sermayelerini değerlendirmeleri için ayrı bir anket uygulanmıştır. Bu ankette uygulanan ölçek ise psikolojik sermaye ölçeğidir. Pilot araştırma ölçeğine ilişkin değişkenler ve soru sayıları Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3. Pilot Araştırma Ölçeğine İlişkin Değişkenler ve Soru Sayıları

DEĞİŞKENLER	BOYUTLARI	SORU SAYILARI
Psikolojik Sermaye	İyimserlik	6
	Dayanıklılık	6
	Umut	6
	Öz yeterlilik	6
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Bireye Yönelik	6
	Örgüte Yönelik	6
Sapma Davranışı	Bireye Yönelik	7
	Örgüte Yönelik	8
Toplam Soru Sayısı		51

Pilot araştırma sonucunda, ölçeklerin geçerlilik analizleri faktör analizi ile yapılmıştır. Ankette yer alan ilgili toplam 51 adet ifadeye temel bileşenler yöntemi ile promax rotasyonlu faktör analizi uygulanmıştır. Faktör yükleri düşük olan 5 soru ölçekten çıkarılmıştır (umut boyutunun 4. ve 5. maddesi, öz yeterlilik boyutunun 1. ve 2. maddesi, örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunun 3. maddesi). Elde edilen 8 faktör (iyimserlik, dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, bireye yönelik vatandaşlık davranışı, örgüte yönelik vatandaşlık davranışı, bireye yönelik sapma davranışı, örgüte yönelik sapma davranışı) toplam varyansın %68,90'ını açıklamaktadır. Bu istatistiki işlemler sonucunda araştırma ölçeğinin son hali belirlenmiştir. Ölçeğin nihai durumu, 3 ana değişken ve 46 sorudan oluşmaktadır. Pilot araştırma sonucunda belirlenen soru sayıları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Pilot Araştırma Sonucunda Belirlenen Soru Sayıları

DEĞİŞKENLER	BOYUTLARI	SORU SAYILARI
Psikolojik Sermaye	İyimserlik	6
	Dayanıklılık	6
	Uyum	4
	Öz yeterlilik	4
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Bireye Yönelik	6
	Örgüte Yönelik	5
Sapma Davranışı	Bireye Yönelik	7
	Örgüte Yönelik	8
Toplam Soru Sayısı		46

4.1.3. Araştırmadaki Ölçeklerin Geçerliliğine İlişkin Faktör Analizi

Pilot araştırma sonrasında ölçeklere son hali verilerek araştırma anketi oluşturulmuş ve araştırmanın örnekleme dahilinde saha çalışmasına başlanmıştır. Elde edilen bulgulara ölçeklerin geçerliliğini saptamak üzere faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinin başlıca amacı, ilişki içinde bulunduğu düşünülen çok sayıda değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını

kolaylaştırmak için daha az sayıdaki temel boyuta indirgemek veya özetlemektir. Değişkenler arasındaki ilişkilerden yararlanarak yeni yapılar oluşturmak ve değişken sayısını temel seviyeye indirmek faktör analizinin iki önemli amacıdır (Coşkun vd., 2015:264). Ölçeklerin geçerliliğini test etmek için SPSS 24.0 yazılımından faydalanılmıştır. Keşfedici faktör analizinin kalitesini belirleyen göstergeler en düşük (minimum) faktör yükleri, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterlilik değeri ve Bartlett Küresellik Testi değeridir (Hair vd. 2010).

Araştırma bulgularına betimleyici faktör analizi uygulayabilme koşulunu gösteren KMO Örneklem Yeterlilik Ölçüsü 0,84 düzeyindedir. Araştırma bulgularından anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren Bartlett Küresellik Testi sonucu yeterli düzeydedir ($\chi^2=9490,304$; $p<0,01$). KMO Örneklem Yeterliliği Ölçüsü 0,60'dan yüksek olup Bartlett Küresellik Testi sonucunun anlamlı çıkması ($p<0,01$) verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Kaiser, 1970; 1974).

Tablo 4.5. KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

KMO Örneklem Yeterlilik Ölçüsü		0,84
Bartlett Küresellik Testi	Ki-Kare	9490,304
	Sd	1653
	P	0,000

Ankette yer alan ilgili toplam 46 adet soruya temel bileşenler yöntemi ile promax rotasyonlu faktör analizi uygulanmıştır. Özdeğeri 1'den büyük bileşenler ayrı bir faktör olarak belirlenmiştir. Analiz sonucunda iyimserlik, dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, örgüte yönelik sapma davranışı, bireye yönelik sapma davranışı, örgüte yönelik vatandaşlık davranışı, bireye yönelik vatandaşlık davranışı olmak üzere toplam sekiz faktör elde edilmiştir ve bu faktörler toplam varyansın %62,82'sini açıklamaktadır. Tablo 4.6'da soruların faktörlere göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 4.6. Faktör Analizi

Bileşenler	1	2	3	4	5	6	7	8
İşimle ilgili hiçbir şeyin istediğim gibi gitmediğini düşünürüm.®						0,545		
İşimde bazı belirsizlikler olduğunda en iyisinin gerçekleşmesini umut ederim.						0,674		
İşimle ilgili bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa ters gideceğini düşünürüm. ®						0,701		
İşimle ilgili şeylerin iyi tarafını da görebilirim.						0,485		
İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.						0,549		
İşime “her şerde bir hayır vardır” düşüncesiyle yaklaşırım.						0,702		
Yaşadığım tecrübeler sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebilirim.				0,750				
İş yerinde stresli durumlarla karşılaştığımda bunu işime yansıtmam.				0,552				
İş yerinde karşılaştığım engellerin üstesinden kolaylıkla gelirim.				0,606				
Mecbur kalırsam iş yerinde kendi başımın çaresine bakabilirim.				0,717				
İşimde aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebilirim.				0,684				
İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim.				0,695				
Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getirmekteyim.								0,513
Her problemin bir çözüm yolu vardır.								0,690
İş yerinde zor bir problemle karşılaştığımda bunu çözmek için bir yol bulurum.								0,490
Beni hedeflerime ulaştıracak birçok yol vardır.								0,555
Yönetimle yapılan toplantılarda çalışma alanımla ilgili bilgi verirken kendime güvenirim.					0,640			
Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.					0,771			
Çalıştığım kurumun stratejisine katkıda bulunmakta kendime güvenirim.					0,801			
Sorunları çözmek üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim.					0,785			

Tablo 4.6. Faktör Analizi (Devamı)

Bu çalışan hasta olmadığı halde, olduğunu söyler.	0,728
Bu çalışan iş yeri kurallarına uymaz.	0,706
Bu çalışan iş yerinde kabul edilenden daha uzun mola verir.	0,702
Bu çalışan çalışmak yerine hayal kurmaya daha çok zaman harcar.	0,678
Bu çalışan kasıtlı olarak yapabileceğinden daha yavaş çalışır.	0,693
Bu çalışan izinsiz olarak iş yerini erken terk eder.	0,753
Bu çalışan izinsiz olarak iş yerine geç gelir.	0,771
Bu çalışan çalışırken daha az çaba gösterir.	0,660
Bu çalışan iş arkadaşlarıyla dalga geçer.	0,723
Bu çalışan iş arkadaşlarıyla kırıncı konuşur.	0,803
Bu çalışan iş arkadaşlarına küfreder.	0,749
Bu çalışan iş arkadaşlarını küçük düşürür.	0,850
Bu çalışan iş arkadaşlarına kaba davranır.	0,796
Bu çalışan iş arkadaşlarını herkesin içinde utandırır.	0,837
Bu çalışan iş yerinde ırk ve cinsiyet ayrımcılığına yönelik söylemlerde bulunur.	0,766
Bu çalışan fazladan molalar vermez.	0,500
Bu çalışan olağan dışı bir problemle karşılaştığında kendi oluşturduğu kuralları (informal) uygular.	0,755
Bu çalışan iş dışındaki faaliyetlerle ilgilenir.®	0,588
Bu çalışan gönüllü olarak mesai saatleri dışında da çalışır.	0,665
Bu çalışan iş yerindeki küçük problemleri sorun eder. ®	0,665

Tablo 4.6. Faktör Analizi (Devamı)

Bu çalışan iş yükü ağır olan iş arkadaşlarına yardım eder.	0,792
Bu çalışan işe gelemeyen arkadaşlarına yardım eder.	0,775
Bu çalışan işle ilgili sorunları olan iş arkadaşlarına yardım eder.	0,814
Bu çalışan işe yeni başlayanların uyum sağlamalarına yardımcı olur.	0,711
Bu çalışan iş arkadaşlarının iyiliğini ister.	0,696
Bu çalışan iş ile ilgili bilgileri iş arkadaşlarıyla paylaşır.	0,655

KMO Örneklem Yeterlilik Ölçüsü = 84,7

Barlett Küresellik Testi (anlamlılık düzeyi) = 0,000

Tahmini χ^2 (1653) = 9490,304

Analiz sonucunda ortaya çıkan faktörler; iyimserlik (1.Faktör), dayanıklılık (2.Faktör), umut (3.Faktör), öz yeterlilik (4.Faktör), örgüte yönelik sapma davranışı (5.Faktör), bireye yönelik sapma davranışı (6.Faktör), örgüte yönelik vatandaşlık davranışı (7.Faktör) ve bireye yönelik vatandaşlık davranışı (8.Faktör) olarak adlandırılmıştır. Tablo 4.7’de soruların bileşenlere göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 4.7. Soruların Faktörlere Göre Dağılımı

1. İyimserlik	1.İşimde bazı belirsizlikler olduğunda en iyisinin gerçekleşmesini umut ederim.
	2.İşimle ilgili hiçbir şeyin istediğim gibi gitmediğini düşünürüm.®
	3.İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.
	4.İşimle ilgili şeylerin iyi tarafını da görebilirim.
	5.İşimle ilgili bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa ters gideceğini düşünürüm. ®
	6.İşime “her şerde bir hayır vardır” düşüncesiyle yaklaşırım.
2. Dayanıklılık	7.Yaşadığım tecrübeler sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebilirim.
	8.İş yerinde stresli durumlarla karşılaştığımda bunu işime yansıtmam.
	9.İş yerinde karşılaştığım engellerin üstesinden kolaylıkla gelirim.
	10.Mecbur kalırsam iş yerinde kendi başımın çaresine bakabilirim.
	11.İşimde aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebilirim.
	12.İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim.
3. Umut	13.Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getirmekteyim.
	14.Her problemin bir çözüm yolu vardır.
	15.İş yerinde zor bir problemle karşılaştığımda bunu çözmek için bir yol bulurum.
	16.Beni hedeflerime ulaştıracak birçok yol vardır.
4. Öz yeterlilik	17.Yönetimle yapılan toplantılarda çalışma alanımla ilgili bilgi verirken kendime güvenirim.
	18.Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.
	19.Çalıştığım kurumun stratejisine katkıda bulunmakta kendime güvenirim.
	20.Sorunları çözmek üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim.

5. Örgüte Yönelik Sapma Davranışı	21.Bu çalışan hasta olmadığı halde, olduğunu söyler.
	22.Bu çalışan iş yeri kurallarına uymaz.
	23.Bu çalışan iş yerinde kabul edilenden daha uzun mola verir.
	24.Bu çalışan çalışmak yerine hayal kurmaya daha çok zaman harcar.
	25.Bu çalışan kasıtlı olarak yapabileceğinden daha yavaş çalışır.
	26.Bu çalışan izinsiz olarak iş yerini erken terk eder.
	27.Bu çalışan izinsiz olarak iş yerine geç gelir.
	28.Bu çalışan çalışırken daha az çaba gösterir.
6. Bireye Yönelik Sapma Davranışı	29.Bu çalışan iş arkadaşlarıyla dalga geçer.
	30.Bu çalışan iş arkadaşlarıyla kırıncı konuşur.
	31.Bu çalışan iş arkadaşlarına küfreder.
	32.Bu çalışan iş arkadaşlarını küçük düşürür.
	33.Bu çalışan iş arkadaşlarına kaba davranır.
	34.Bu çalışan iş arkadaşlarını herkesin içinde utandırır.
	35.Bu çalışan iş yerinde ırk ve cinsiyet ayrımcılığına yönelik söylemlerde bulunur.
7. Örgüte Yönelik Vatandaşlık Davranışı	36.Bu çalışan fazladan molalar vermez.
	37.Bu çalışan olağan dışı bir problemle karşılaştığında kendi oluşturduğu kuralları (informal) uygular.
	38.Bu çalışan iş dışındaki faaliyetlerle ilgilenir.®
	39.Bu çalışan gönüllü olarak mesai saatleri dışında da çalışır.
	40.Bu çalışan iş yerindeki küçük problemleri sorun eder. ®
8. Bireye Yönelik Vatandaşlık Davranışı	41.Bu çalışan iş yükü ağır olan iş arkadaşlarına yardım eder.
	42.Bu çalışan işe gelemeyen arkadaşlarına yardım eder.
	43.Bu çalışan işle ilgili sorunları olan iş arkadaşlarına yardım eder.
	44.Bu çalışan işe yeni başlayanların uyum sağlamalarına yardımcı olur.
	45.Bu çalışan iş arkadaşlarının iyiliğini ister.
	46.Bu çalışan iş ile ilgili bilgileri iş arkadaşlarıyla paylaşır.

Tablo 4.7 incelendiğinde elde edilen sekiz faktörden birincisi olan iyimserliğin altı sorudan, ikinci faktör olan dayanıklılığın altı sorudan, üçüncü faktör olan umudun dört sorudan, dördüncü faktör olan öz yeterliliğin dört sorudan, beşinci

faktör olan örgüte yönelik sapma davranışının sekiz sorudan, altıncı faktör olan bireye yönelik sapma davranışının yedi sorudan, yedinci faktör olan örgüte yönelik vatandaşlık davranışının beş sorudan ve son olarak sekizinci faktör olan bireye yönelik vatandaşlık davranışının altı sorudan oluştuğu görülmektedir.

4.1.4. Güvenirlilik Analizi

Güvenirlilik, bir ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir şekilde ölçme derecesidir (Peter, 1979:6). Güvenirliliği ölçmede kullanılan en yaygın yöntem Cronbach's Alpha katsayısıdır (Coşkun vd. 2015). Değişkenlere ait güvenirlilik analizi Cronbach's Alpha ile ölçülmüştür. Hesaplanan Cronbach's Alpha değeri tüm faktörler için 0,60'dan büyük olup, tüm faktörlerin yeterli güvenirliliğe sahip olduğu görülmüştür. Faktörlerin güvenirlilik katsayıları Tablo 4.8'de belirtilmiştir.

Tablo 4.8. Güvenirlilik Analizi

Faktörler	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
(1) İyimserlik	6	0,73
(2) Dayanıklılık	6	0,73
(3) Umut	4	0,81
(4) Öz yeterlilik	4	0,85
(5) Örgüte yönelik sapma davranışı	8	0,88
(6) Bireye yönelik sapma davranışı	7	0,91
(7) Örgüte yönelik vatandaşlık davranışı	5	0,79
(8) Bireye yönelik vatandaşlık davranışı	6	0,89

4.1.5. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kullanılan değişkenlere ait sorulara verilen cevapların ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde; iyimserlik değişkeninin 6 sorudan oluşan ölçeğine verilen cevapların ortalamasının 3,703 olduğu görülmüştür. 6 sorudan oluşan dayanıklılık değişkeninin ortalamasının 3,725 olduğu tespit edilmiştir. Umut faktörünün 4 sorudan oluşan ölçeğine verilen cevapların ortalaması 3,627 olarak bulunmuştur. 4 sorudan oluşan öz yeterlilik değişkeninin ortalamasının 3,691 olduğu

görülmüştür. Örgüte yönelik sapma davranışı değişkeninin 8 sorudan oluşan ölçeğine verilen cevapların ortalamasının 1,301, bireye yönelik sapma davranışı değişkeninin 7 sorudan oluşan ölçeğine verilen cevapların ortalamasının 1,214 olduğu tespit edilmiştir. 5 sorudan oluşan örgüte yönelik vatandaşlık davranışı değişkeninin ortalamasının 3,349, son olarak 6 sorudan oluşan bireye yönelik vatandaşlık davranışı değişkeninin ortalamasının 3,544 olduğu görülmüştür. Bu değişkenlere ilişkin verilen ortalama ve standart sapma değerleri ise Tablo 4.9’da gösterilmektedir.

Tablo 4.9. Faktörlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Bilgileri

Faktörler	Ortalama	Standart Sapma
(1) İyimserlik	3,703	0,466
(2) Dayanıklılık	3,725	0,441
(3) Umut	3,627	0,550
(4) Öz yeterlilik	3,691	0,554
(5) Örgüte yönelik sapma davranışı	1,301	0,465
(6) Bireye yönelik sapma davranışı	1,214	0,442
(7) Örgüte yönelik vatandaşlık davranışı	3,349	0,636
(8) Bireye yönelik vatandaşlık davranışı	3,544	0,558

Tablo 4.9’deki tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında; en düşük ortalamaya sahip faktörün bireye yönelik sapma davranışı olduğu, en yüksek ortalamaya sahip faktörün ise dayanıklılık olduğu görülmektedir.

Yapılan korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı ve derecesi ortaya konulmuştur. Tablo 4.10’da psikolojik sermaye boyutları olan iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik değişkenleri; sapma davranışı boyutları olan örgüte yönelik sapma davranışı ve bireye yönelik sapma davranışı değişkenleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları olan örgüte yönelik vatandaşlık davranışı ve bireye yönelik vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin yönü ve seviyesi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde; en yüksek korelasyon ilişkisine sahip değişkenlerin örgüte yönelik vatandaşlık davranışı ile bireye yönelik vatandaşlık davranışı arasında olduğu görülmüştür (0,565).

Tablo 4.10. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Değerleri (n=284)

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 İyimserlik	1							
2 Dayanıklılık	0,260**	1						
3 Umut	0,040	0,112	1					
4 Öz yeterlilik	0,148*	0,123*	0,093	1				
5 Örgüte yönelik sapma davranışı	-0,124*	-0,293**	-0,175**	-0,201**	1			
6 Bireye yönelik sapma davranışı	-0,127*	-0,314**	-0,163**	-0,221**	-0,329**	1		
7 Örgüte yönelik vatandaşlık davranışı	0,315**	0,413**	0,307**	0,140*	-0,227**	-0,186**	1	
8 Bireye yönelik vatandaşlık davranışı	0,222**	0,343**	0,293**	0,329**	-0,269**	-0,271**	0,565**	1

**p< 0,01; *p< 0,05

4.1.6. Regresyon Analizi

Regresyon analizi bir bağımlı değişken ile bir veya birden çok bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla kullanılan istatistikî bir yöntemdir. Bağımsız değişkenlerin sayısına göre tek bir bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon analizine tek değişkenli regresyon analizi, birden fazla bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon analizine çok değişkenli regresyon analizi denir (Coşkun vd. 2015:233).

Regresyon analizi kullanılarak değişkenler arasında ilişki olup olmadığı ve eğer ilişki varsa ilişkinin derecesi ölçülmektedir. Bu amaçla araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma modelinde örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışı bağımlı değişkenleri ifade ederken psikolojik sermaye boyutları da (iyimserlik, dayanıklılık, umut, öz yeterlilik) bağımsız değişkenleri ifade etmektedir.

Tablo 4.11. Regresyon Model Özeti 1: Bireye Yönelik Vatandaşlık Davranışı

R	R ²	Uyarlanmış R ²	Tahminin Standart Hatası	Durbin-Watson
0,516 ^a	0,266	0,256	0,47718	2,192

a. Bağımsız değişkenler: İyimserlik, Dayanıklılık, Umut, Öz yeterlilik

Tablo 4.11'deki regresyon model özetine bakıldığında; R değerinin 0,516 olduğu görülmektedir. R² değeri ise, bağımsız değişkenlerin (iyimserlik, dayanıklılık, uyum, öz yeterlilik) bağımlı değişkendeki (bireye yönelik vatandaşlık davranışı) değişimin yüzde 26,6'sını açıkladığını göstermektedir. Sonuçlara bakıldığında Durbin-Watson değerinin 2,192 olduğu ve bu değer 1,5-2,5 arasında bir değer olduğundan otokorelasyon problemi bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 4.12. ANOVA Testi: Bireye Yönelik Vatandaşlık Davranışı

Model 1	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık (p)
Regresyon	22,898	4	5,724	25,141	0,000 ^b
Hata	63,072	277	0,228		
Toplam	85,970	281			

b. Bağımlı değişken: Bireye yönelik vatandaşlık davranışı

Tablo 4.12’de görüldüğü üzere anlam düzeyi 0,000 olduğundan modelin anlamlı olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4.13. Değişkenlerin Regresyon Analizi: Psikolojik Sermaye Boyutları ile Bireye Yönelik Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

	B Değerleri	Standart Hata	Beta	t değerleri	Anlamlılık Düzeyleri
(Sabit)	0,209	0,132		1,537	0,114
Bağımsız Değişkenler					
İyimserlik	0,130	0,064	0,108*	2,019	0,044
Dayanıklılık	0,326	0,068	0,257**	4,775	0,000
Umut	0,236	0,052	0,235**	4,522	0,000
Öz yeterlilik	0,261	0,053	0,260**	4,960	0,000

Bağımlı değişken: Bireye yönelik vatandaşlık davranışı

**p< 0,01; *p< 0,05

Tablo 4.13’te, psikolojik sermaye boyutları ve bireye yönelik vatandaşlık davranışı analiz edildiğinde iyimserlik faktörünün ($\beta=0,108$; $p<0,05$), dayanıklılık faktörünün ($\beta=0,257$; $p<0,01$), umut faktörünün ($\beta=0,235$; $p<0,01$) ve öz yeterlilik faktörünün ($\beta=0,260$; $p<0,01$) bireye yönelik vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bu doğrultuda ana hipotez 1’in alt hipotezleri olan hipotez 1a (iyimserliğin bireye yönelik vatandaşlık davranışına etkisi), hipotez 1b (dayanıklılığın bireye yönelik vatandaşlık davranışına etkisi), hipotez 1c (umudun bireye yönelik vatandaşlık davranışına etkisi) ve hipotez 1d (öz yeterliliğin bireye yönelik vatandaşlık davranışına etkisi) kabul edilmiştir.

Tablo 4.14. Regresyon Model Özeti 2: Örgüte Yönelik Vatandaşlık Davranışı

R	R ²	Uyarlanmış R ²	Tahminin Standart Hatası	Durbin-Watson
0,535 ^a	0,287	0,276	0,53566	1,729

a. Bağımsız değişkenler: İyimserlik, Dayanıklılık, Umut, Öz yeterlilik

Tablo 4.14'te regresyon model özetine bakıldığında; R değerinin 0,535 olduğu görülmektedir. R² değeri ise bağımsız değişkenlerin (iyimserlik, dayanıklılık, uyum, öz yeterlilik) bağımlı değişkendeki (örgüte yönelik vatandaşlık davranışı) değişimin yüzde 28,7'sini açıkladığını göstermektedir. Sonuçlara bakıldığında Durbin-Watson değerinin 1,729 olduğu ve bu değer 1,5-2,5 arasında bir değer olduğundan otokorelasyon problemi bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 4.15. ANOVA Testi: Örgüte Yönelik Vatandaşlık Davranışı

Model 2	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık (p)
Regresyon	31,918	4	7,980	27,809	0,000 ^b
Hata	79,481	277	0,287		
Toplam	111,399	281			

b. Bağımlı değişken: Örgüte yönelik vatandaşlık davranışı

Tablo 4.15'te görüldüğü üzere anlam düzeyi 0,000 olduğundan modelin anlamlı olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4.16. Değişkenlerin Regresyon Analizi: Psikolojik Sermaye Boyutları ile Örgüte Yönelik Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

	B Değerleri	Standart Hata	Beta	t değerleri	Anlamlılık Düzeyleri
(Sabit)	0,209	0,148		1,411	0,159
Bağımsız Değişkenler					
İyimserlik	0,292	0,072	0,214**	4,039	0,000
Dayanıklılık	0,467	0,077	0,323**	6,102	0,000
Umut	0,294	0,058	0,258**	5,033	0,000
Öz yeterlilik	0,051	0,059	0,045	0,870	0,385

Bağımlı değişken: Örgüte yönelik vatandaşlık davranışı

**p< 0,01; *p< 0,05

Tablo 4.16’da, psikolojik sermaye boyutları ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışı analiz edildiğinde; iyimserlik faktörünün ($\beta=0,214$; $p<0,01$), dayanıklılık faktörünün ($\beta=0,323$; $p<0,01$) ve umut faktörünün ($\beta=0,258$; $p<0,01$) örgüte yönelik vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Ancak öz yeterlilik faktörünün örgüte yönelik vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır ($\beta=0,045$; $p=0,385$). Bu doğrultuda ana hipotez 2’nin alt hipotezleri olan hipotez 2a (iyimserliğin örgüte yönelik vatandaşlık davranışına etkisi), hipotez 2b (dayanıklılığın örgüte yönelik vatandaşlık davranışına etkisi) ve hipotez 2c (umudun örgüte yönelik vatandaşlık davranışına etkisi) kabul edilirken; hipotez 2d (öz yeterliliğin örgüte yönelik vatandaşlık davranışına etkisi) kabul edilmemiştir.

Tablo 4.17. Regresyon Model Özeti 3: Bireye Yönelik Sapma Davranışı

R	R ²	Uyarlanmış R ²	Tahminin Standart Hatası	Durbin-Watson
0,382 ^a	0,146	0,134	1,54555	1,877

a. Bağımsız değişkenler: İyimserlik, Dayanıklılık, Umut, Öz yeterlilik

Tablo 4.17’de regresyon model özetine bakıldığında; R değerinin 0,382 olduğu görülmektedir. R² değeri ise, bağımsız değişkenlerin (iyimserlik, dayanıklılık, uyum, öz yeterlilik) bağımlı değişkendeki (bireye yönelik sapma davranışı) değişimin yüzde 14,6 açıkladığını göstermektedir. Sonuçlara bakıldığında; Durbin-

Watson değerinin 1,877 olduğu ve bu değer 1,5-2,5 arasında bir değer olduğundan otokorelasyon problemi bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 4.18. ANOVA Testi: Bireye Yönelik Sapma Davranışı

Model 3	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık (p)
Regresyon	113,315	4	28,329	11,859	0,000 ^b
Hata	661,675	277	2,389		
Toplam	774,990	281			

b. Bağımlı değişken: Bireye yönelik sapma davranışı

Tablo 4.18’de görüldüğü üzere anlam düzeyi 0,000 olduğundan modelin anlamlı olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4.19. Değişkenlerin Regresyon Analizi: Psikolojik Sermaye Boyutları ile Bireye Yönelik Sapma Davranışı İlişkisi

	B Değerleri	Standart Hata	Beta	t değerleri	Anlamlılık Düzeyleri
(Sabit)	6,404	0,427		14,985	0,000
Bağımsız Değişkenler					
İyimserlik	-0,094	0,209	-0,026	-0,452	0,652
Dayanıklılık	-1,043	0,221	-0,274**	-4,720	0,000
Umut	-0,345	0,169	-0,115*	-2,047	0,042
Öz yeterlilik	-0,522	0,171	-0,173**	-3,058	0,002

Bağımlı değişken: Bireye yönelik sapma davranış

**p< 0,01; *p< 0,05

Tablo 4.19’da, psikolojik sermaye boyutları ve bireye yönelik sapma davranışı analiz edildiğinde; dayanıklılık faktörünün ($\beta = -0,274$; $p < 0,01$), umut faktörünün ($\beta = -0,115$; $p < 0,05$) ve öz yeterlilik faktörünün ($\beta = -0,173$; $p < 0,01$) bireye yönelik sapma davranışını negatif yönde etkilediği görülmüştür. Ancak iyimserlik faktörünün bireye yönelik sapma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır ($\beta = -0,026$; $p = 0,652$). Bu doğrultuda ana hipotez 3’ün alt hipotezleri olan hipotez 3b (dayanıklılığın bireye yönelik sapma davranışına etkisi), hipotez 3c

(umudun bireye yönelik sapma davranışına etkisi) ve hipotez 3d (öz yeterliliğin bireye yönelik sapma davranışına etkisi) kabul edilirken; hipotez 3a (iyimserliğin bireye yönelik sapma davranışına etkisi) kabul edilmemiştir.

Tablo 4.20. Regresyon Model Özeti 4: Örgüte Yönelik Sapma Davranışı

R	R ²	Uyarlanmış R ²	Tahminin Standart Hatası	Durbin-Watson
0,363 ^a	0,132	0,119	1,65147	1,742

a. Bağımsız değişkenler: İyimserlik, Dayanıklılık, Umut, Öz yeterlilik

Tablo 4.20'deki regresyon model özetine bakıldığında; R değerinin 0,363 olduğu görülmektedir. R² değeri ise, bağımsız değişkenlerin (iyimserlik, dayanıklılık, uyum, öz yeterlilik) bağımlı değişkendeki (örgüte yönelik sapma davranışı) değişimin yüzde 13,2'sini açıkladığını göstermektedir. Sonuçlara bakıldığında; Durbin-Watson değerinin 1,742 olduğu ve bu değer 1,5-2,5 arasında bir değer olduğundan otokorelasyon problemi bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 4.21. ANOVA Testi: Örgüte Yönelik Sapma Davranışı

Model 4	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık (p)
Regresyon	114,388	4	28,597	10,485	0,000 ^b
Hata	755,481	277	2,727		
Toplam	869,869	281			

b. Bağımlı değişken: Örgüte yönelik sapma davranışı

Tablo 4.21'de görüldüğü üzere anlam düzeyi 0,000 olduğundan modelin anlamlı olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4.22. Değişkenlerin Regresyon Analizi: Psikolojik Sermaye Boyutları ile Örgüte Yönelik Sapma Davranışı İlişkisi

	B Değerleri	Standart Hata	Beta	t değerleri	Anlamlılık Düzeyleri
(Sabit)	5,867	0,457		12,454	0,000
Bağımsız Değişkenler					
İyimserlik	-0,116	0,223	-0,031	-0,523	0,602
Dayanıklılık	-1,018	0,236	-0,252**	-4,309	0,000
Umut	-0,416	0,180	-0,131*	-2,309	0,022
Öz yeterlilik	-0,492	0,182	-0,154**	-2,700	0,007

Bağımlı değişken: Örgüte yönelik sapma davranışı

**p< 0,01; *p< 0,05

Tablo 4.22’de, psikolojik sermaye boyutları ve örgüte yönelik sapma davranışı analiz edildiğinde; dayanıklılık faktörünün ($\beta = -0,252$; $p < 0,01$), umut faktörünün ($\beta = -0,131$; $p < 0,05$) ve öz yeterlilik faktörünün ($\beta = -0,154$; $p < 0,01$) örgüte yönelik sapma davranışını negatif yönde etkilediği görülmüştür. Ancak iyimserlik faktörünün örgüte yönelik sapma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır ($\beta = -,031$; $p = 0,602$). Dolayısıyla ana hipotez 4’ün alt hipotezleri olan hipotez 4b (dayanıklılığın örgüte yönelik sapma davranışına etkisi), hipotez 4c (umudun örgüte yönelik sapma davranışına etkisi) ve hipotez 4d (öz yeterliliğin örgüte yönelik sapma davranışına etkisi) kabul edilirken; hipotez 4a (iyimserliğin örgüte yönelik sapma davranışına etkisi) kabul edilmemiştir.

4.1.7. Demografik Farklılıklar Açısından Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu aşamasında cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu gibi demografik farklılıkların çalışanların psikolojik sermayesi, bireye ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışı ile bireye ve örgüte yönelik sapma davranışı açısından farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Bu doğrultuda demografik farklılıklara göre yapılan karşılaştırmalarda iki grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olup olmadığını tespit etmek amacıyla t-testi, grup sayısının ikiden fazla olması durumunda ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Bağımsız örneklem t testi, birbirinden bağımsız iki örneklem grubu arasında aynı değişkene yönelik ortalamalar açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmaktadır (Coşkun vd., 2015:182-183).

Tek Yönlü Varyans Analizi, üç ya da daha fazla grubun aynı değişkene yönelik ortalamalarının karşılaştırılarak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmaktadır. Sonuç anlamlı ise farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Tukey, LSD gibi testlerden faydalanılmaktadır.

Psikolojik Sermaye Boyutları İçin Demografik Grupların Karşılaştırılması:

Bu çalışmada psikolojik sermaye boyutları ile çeşitli demografik değişkenlere bağlı gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.23. Psikolojik Sermaye Boyutlarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi (T-testi)

PSB	Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	t	P
İyimserlik	Kadın	103	3,69	0,512	0,050	-0,255	0,799
	Erkek	181	3,70	0,438	0,032		
Dayanıklılık	Kadın	103	3,79	0,332	0,032	0,206	0,040
	Erkek	181	3,68	0,488	0,036		
Umut	Kadın	103	3,61	0,531	0,052	-0,380	0,704
	Erkek	181	3,63	0,561	0,041		
Öz yeterlilik	Kadın	103	3,71	0,535	0,052	0,548	0,584
	Erkek	181	3,67	0,565	0,042		

Tablo 4.23'teki bağımsız örneklem t-testi değerleri incelendiğinde; erkek beyaz yakalı çalışanlar ile kadın beyaz yakalı çalışanlar arasında dayanıklılık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Kadın beyaz yakalı çalışanların ortalaması 3,79 iken, erkek beyaz yakalı çalışanların ortalaması 3,68'dir. Buna göre kadın beyaz yakalı çalışanların erkek beyaz yakalı çalışanlara göre daha fazla dayanıklılık gösterdiği söylenebilir. Fakat kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanlar arasında iyimserlik, umut ve öz yeterlilik açısından istatistiksel

olarak anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu bulgular doğrultusunda, araştırmanın **5b hipotezi** olan “kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların dayanıklılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi kabul edilirken; araştırmanın **5a hipotezi** olan “kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların iyimserlik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır”, **5c hipotezi** olan “kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların umut algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” ve **5d hipotezi** olan “kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların öz yeterlilik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 4.24. Psikolojik Sermaye Boyutlarının Medeni Durum Açısından İncelenmesi (T-testi)

PSB	Medeni Durum	n	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	t	P
İyimserlik	Bekar	118	3,67	0,541	0,049	-0,810	0,419
	Evli	166	3,72	0,404	0,031		
Dayanıklılık	Bekar	118	3,72	0,434	0,040	-0,122	0,903
	Evli	166	3,72	0,446	0,034		
Umut	Bekar	118	3,60	0,457	0,042	-0,587	0,558
	Evli	166	3,64	0,608	0,047		
Öz yeterlilik	Bekar	118	3,74	0,428	0,039	1,408	0,160
	Evli	166	3,65	0,626	0,048		

Tablo 4.24’teki bağımsız örneklem t-testi değerleri incelendiğinde; evli beyaz yakalı çalışanlar ile bekar beyaz yakalı çalışanlar arasında iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu bulgular doğrultusunda, araştırmanın **6a hipotezi** olan “evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların iyimserlik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır”, **6b hipotezi** olan “evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların dayanıklılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır”, **6c hipotezi** olan “evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların umut algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” ve **6d hipotezi** olan “evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların öz yeterlilik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 4.25. Psikolojik Sermaye Boyutlarının Eğitim Durumu Açısından İncelenmesi (ANOVA)

PSB	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
İyimserlik	Gruplar Arası	0,491	3	0,164	0,751	0,522
	Gruplar İçi	60,969	280	0,218		
Dayanıklılık	Gruplar Arası	0,627	3	0,209	1,074	0,360
	Gruplar İçi	54,457	280	0,194		
Umut	Gruplar Arası	1,052	3	0,351	1,161	0,325
	Gruplar İçi	84,581	280	0,302		
Öz yeterlilik	Gruplar Arası	0,702	3	0,234	0,760	0,517
	Gruplar İçi	86,173	280	0,308		

Tablo 4.25'teki ANOVA değerleri incelendiğinde; eğitim durumu farklı olan beyaz yakalı çalışanlar arasında, psikolojik sermaye boyutları olan iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu bulgular doğrultusunda, araştırmanın **7a hipotezi** olan “farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların iyimserlik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır”, **7b hipotezi** olan “farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların dayanıklılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır”, **7c hipotezi** olan “farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların umut algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” ve **7d hipotezi** olan “farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların öz yeterlilik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” hipotezleri reddedilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları İçin Demografik Grupların Karşılaştırılması:

Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ile çeşitli demografik değişkenlere bağlı gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.26. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi (T-testi)

ÖVDB	Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	t	P
Örgüte Yönelik Vatandaşlık Davranışı	Kadın	103	3,307	0,620	0,061	-0,835	0,405
	Erkek	181	3,372	0,645	0,048		
Bireye Yönelik Vatandaşlık Davranışı	Kadın	103	3,542	0,577	0,056	-0,042	0,966
	Erkek	181	3,545	0,548	0,040		

Kadın beyaz yakalı çalışanlar ve erkek beyaz yakalı çalışanlar arasında örgüte yönelik vatandaşlık davranışı ve bireye yönelik vatandaşlık davranışı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu bulgular doğrultusunda, araştırmanın **8a hipotezi** olan “kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” ve **8b hipotezi** olan “kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 4.27. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarının Medeni Durum Açısından İncelenmesi (T-testi)

ÖVDB	Medeni Durum	n	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	t	P
Örgüte Yönelik Vatandaşlık Davranışı	Bekar	118	3,468	0,596	0,054	-1,811	0,071
	Evli	166	3,506	0,658	0,051		
Bireye Yönelik Vatandaşlık Davranışı	Bekar	118	3,542	0,539	0,049	-0,044	0,965
	Evli	166	3,545	0,573	0,044		

Tablo 4.27’deki bağımsız örneklem t-testi değerleri incelendiğinde; evli beyaz yakalı çalışanlar ile bekar beyaz yakalı çalışanlar arasında örgüte yönelik vatandaşlık davranışı ve bireye yönelik vatandaşlık davranışı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu bulgular doğrultusunda, araştırmanın **9a hipotezi** olan “evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların

bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” ve **9b hipotezi** olan “evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 4.28. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarının Eğitim Durumu Açısından İncelenmesi (ANOVA)

ÖVDB	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Örgüte Yönelik Vatandaşlık Davranışı	Gruplar Arası	1,470	3	0,490	1,213	0,305
	Gruplar İçi	113,099	280	0,404		
Bireye Yönelik Vatandaşlık Davranışı	Gruplar Arası	1,641	3	0,547	1,767	0,154
	Gruplar İçi	86,658	280	0,309		

Tablo 4.28’deki ANOVA değerleri incelendiğinde; eğitim durumu farklı olan beyaz yakalı çalışanlar arasında, örgüte yönelik vatandaşlık davranışı ve bireye yönelik vatandaşlık davranışı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu bulgular doğrultusunda, araştırmanın **10a hipotezi** olan “farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” ve **10b hipotezi** olan “farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” hipotezleri reddedilmiştir.

Sapma Davranışı Boyutları İçin Demografik Grupların Karşılaştırılması:

Sapma davranışı boyutları olan bireye yönelik sapma davranışı ve örgüte yönelik sapma davranışı ile çeşitli demografik değişkenlere bağlı gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.29. Sapma Davranışı Boyutlarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi (T-testi)

SDB	Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	t	P
Örgüte Yönelik Sapma Davranışı	Kadın	103	1,300	0,498	0,049	-0,138	0,891
	Erkek	181	1,308	0,436	0,032		
Bireye Yönelik Sapma Davranışı	Kadın	103	1,144	0,291	0,028	-2,150	0,032
	Erkek	181	1,259	0,498	0,037		

Bireye yönelik sapma davranışı ile cinsiyet arasındaki ilişkinin tespitine yönelik bağımsız örneklem t-testi değerleri incelendiğinde; istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu görülmüştür ($p<0,05$). Erkek beyaz yakalı çalışanların ortalaması 1,259 iken, kadın beyaz yakalı çalışanların ortalaması 1,144'dür. Buna göre erkek beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik sapma davranışı gösterme eğilimlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Fakat örgüte yönelik sapma davranışı açısından kadın beyaz yakalı çalışanlar ile erkek beyaz yakalı çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu bulgular doğrultusunda, araştırmanın **11a hipotezi** olan “kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi kabul edilirken; araştırmanın **11b hipotezi** olan “kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların örgüte yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.30. Sapma Davranışı Boyutlarının Medeni Durum Açısından İncelenmesi (T-testi)

S.D.B.	Medeni Durum	n	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	t	P
Örgüte Yönelik Sapma Davranışı	Bekar	118	1,333	0,559	0,051	0,865	0,388
	Evli	166	1,285	0,372	0,028		
Bireye Yönelik Sapma Davranışı	Bekar	118	1,148	0,294	0,027	-2,248	0,025
	Evli	166	1,266	0,511	0,039		

Tablo 4.30'da görüldüğü gibi bireye yönelik sapma davranışı ile medeni durum arasındaki ilişkinin tespitine yönelik bağımsız örneklem t-testi değerleri incelendiğinde; istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu görülmüştür ($p<0,05$). Bekar beyaz yakalı çalışanların ortalaması 1,148 iken, evli beyaz yakalı çalışanların

ortalaması 1,266'dır. Buna göre evli beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik sapma davranışı gösterme eğilimlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Fakat örgüte yönelik sapma davranışı açısından evli beyaz yakalı çalışanlar ile bekar beyaz yakalı çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu bulgular doğrultusunda, araştırmanın **12a hipotezi** olan “evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi kabul edilirken; araştırmanın **12b hipotezi** olan “evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların örgüte yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.31. Sapma Davranışı Boyutlarının Eğitim Durumu Açısından İncelenmesi (ANOVA)

S.D.B.	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Örgüte Yönelik Sapma Davranışı	Gruplar Arası	0,789	3	0,263	1,250	0,292
	Gruplar İçi	58,720	280	0,210		
Bireye Yönelik Sapma Davranışı	Gruplar Arası	0,852	3	0,284	1,492	0,217
	Gruplar İçi	53,113	280	0,190		

Tablo 4.31'deki ANOVA değerleri incelendiğinde; eğitim durumu farklı olan beyaz yakalı çalışanlar arasında, örgüte yönelik sapma davranış ve bireye yönelik sapma davranış açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu bulgular doğrultusunda, araştırmanın **13a hipotezi** olan “farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” ve **13b hipotezi** olan “farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların örgüte yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” hipotezleri reddedilmiştir.

4.2. TARTIŞMA

Psikolojik sermaye kavramı günümüzde her zamankinden daha fazla tartışılmaktadır; çünkü işletmelerin günümüz iş dünyasında karşılaştıkları problemler sosyal, ekonomik ve teknolojik nedenlerle birlikte farklı boyutlara ulaşmış ve işletmelerin varlığını etkiler hale gelmiştir. Psikolojik sermaye, iş yerinde pozitif çıktılara ve bireyin işletme içindeki pozitif davranışlarına katkıda bulunabilecek önemli bir değişkendir (Newman vd., 2014). Örgüt ya da birey, rekabetin yoğun olduğu ortamlarda, sahip olduğu psikolojik sermaye yoluyla rakiplerine karşı daha baskın olabilir. Çalışanların psikolojik sermayesi, çalışanları işlerinde daha başarılı olma yönünde motive eder (Luthans, 2002).

Çalışma ortamındaki pozitif ruh hali örgütsel vatandaşlık davranışlarının gösterilmesinde önemli bir rol oynamakta ve kişisel ve örgütsel düzeyde çok sayıda olumlu etkiye sahip olmaktadır (George ve Brief, 1992). Bu nedenle, işletmeler çalışanların pozitif psikolojik koşullarını koruyarak, örgütsel performanslarını geliştirmeye devam etmelerini sağlayabilir. Aynı zamanda psikolojik sermayenin kendisinden kaynaklanan başarıma duygusu başarılı olmayı hedefler ve karşısına çıkan negatif unsurlara karşı pozitif davranışlar geliştirebilir (Norman vd., 2010). Sapma davranışlar hedeflere ulaşmayı engelleyeceği için psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerde sapma davranışının görülme ihtimali daha düşük olacaktır. Sonuç olarak da psikolojik sermayesi yüksek bireylerin daha az sapma davranış sergilemesi beklenir. Çünkü psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler aksilikler karşısında daha dirençli olabilirler (Masten ve Reed, 2002) ve olumsuz durumları güçlü bir şekilde karşılayabilirler. Bu bağlamda bu araştırma psikolojik sermayenin, bireye ve örgüte yönelik olmak üzere örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışı üzerindeki etkisini belirlemeyi ve demografik faktörlerin bu değişkenler üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Değişkenlere yönelik günümüze kadar yapılmış olan çalışmaların incelenmesi neticesinde; psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışı ilişkisini ifade eden bir model oluşturulmuştur. Psikolojik sermayenin, bireye ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışı ve bireye ve örgüte yönelik sapma davranışının etkisinin incelendiği bu araştırmanın ulusal ilk çalışma olduğu söylenebilir. Bu bağlamda TRC1 bölgesinde (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) yer alan üretim işletmelerindeki 284 beyaz yakalı

alışan ve onların amiri konumunda bulunan 102 yönetici ile yüz yüze görüşülerek anket uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen verilere, bulgular kısmında belirtildiği üzere çeşitli istatistiksel analizler yapılmıştır. Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkileri ortaya koymak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; en yüksek korelasyon ilişkisine sahip değişkenlerin örgüte yönelik vatandaşlık davranışı ile bireye yönelik vatandaşlık davranışı arasında ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Araştırma sonuçları hipotezler açısından değerlendirildiğinde psikolojik sermaye ile bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla oluşturulan birinci hipotezin alt boyutları olan Hipotez 1a, 1b, 1c, 1d kabul edilmiştir. İyimserliğin bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif etkilediği Hipotez 1a kabul edilmiş ($\beta=0,108$; $p<0,05$) olup; literatür taramasında, psikolojik sermayenin vatandaşlık davranışına etkisini araştıran Norman ve arkadaşları (2010) da benzer sonuçlar elde ederek iyimserlik ile vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Çalışanlar iyimserlik düzeyleri arttıka, ‘bir arkadaşına yardımcı olmak veya biri işe gelmediğinde onun yerini almak veya diğer çalışanlara ilgi göstermek’ gibi bireye yönelik vatandaşlık davranışı göstereceklerdir. Böylelikle alışma arkadaşlarına doğrudan fayda sağlayarak dolaylı olarak da örgüte katkı sağlayacaklardır. George ve Brief (1992) yaptıkları araştırmada, çalışanların iyimserlik gibi pozitif psikolojik durumunun, birlikte çalıştıkları kişilere yardımcı olmak ve iş birliği içinde çalışmakla doğrudan ilişkili olduklarını bulmuşlardır. Ayrıca Niranjana ve Pattanayak (2005) yaptıkları araştırmada, kişinin iş yaşamı konusundaki iyimserliğinin vatandaşlık davranışı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu bulmuşlardır.

Psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılığın bireye yönelik vatandaşlık davranışı üzerinde etkisinin lldği Hipotez 1b kabul edilmiştir ($\beta=0,257$; $p<0,01$). Elde edilen sonuç, Kanbur ve arkadaşlarının (2017) alışması ile paraleldir. Psikolojik olarak dayanıklı olan çalışanlar pozitif psikolojiye sahip oldukları için psikolojik kapasitelerini geliştirme ve iyileştirme eğiliminde olacaklardır. Böylece rgtsel vatandaşlık davranışı sergilemeye de oldukça yatkın olacaklardır (Kanbur vd., 2017). Bir başka deyişe çalışanların dayanıklılık düzeyleri arttıka bireye yönelik vatandaşlık davranışı düzeyleri de artmaktadır. Dayanıklı bireyler örgüt içinde olumsuz durumlarla karşılaştıklarında bunlarla mücadele edebilecek yetenek ve bilgiye sahiptir. Ayrıca bu kişiler yeni bilgi ve deneyimleri takip edebilir ve

başkalarıyla daha derin ilişkilere girebilirler. Bu durumda iş yerinde daha fazla sosyal ilişkiler kurar ve daha fazla vatandaşlık davranışında bulunurlar. Bu bağlamda, dayanıklılık seviyeleri yüksek olan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğiliminde oldukları yazında gerçekleştirilen bazı araştırmalarla da desteklenmektedir (Lifeng, 2007; Avey vd., 2010; Avey vd., 2011; Budak, 2015).

Bağımsız değişken olan umudun, bağımlı değişken olan bireye yönelik vatandaşlık davranışına etkisinin araştırıldığı Hipotez 1c kabul edilmiştir. ($\beta=0,235$; $p<0,01$). Floman (2012) tarafından yapılan çalışmada da umudun vatandaşlık davranışını pozitif etkilediği görülmüştür. Jung ve Yoon (2015) tarafından, 324 otel çalışanı üzerinde yapılan araştırmada psikolojik sermaye boyutlarından umudun, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Çalışma yaşamında amaçlara ulaşma yolunda gerçekçi hedefler belirleyen, gerekli çabayı gösteren ve kararlılık hali ile bu amaçlara ulaşırken kullanabilecekleri alternatif yolları belirleyen bireylerin iş yerinde motivasyonu artar. Bu durum çalışanın davranışına yansır ve iş arkadaşlarına karşı tutumunu etkilediği gibi ekstra rol davranışı olan bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimini de ortaya çıkarır.

Psikolojik sermaye boyutlarının sonuncusu olan öz yeterliliğin bireye yönelik vatandaşlık davranışına etkisinin araştırıldığı Hipotez 1d kabul edilmiştir ($\beta=0,260$; $p<0,01$). Bu bağlamda; öz yeterliliği yüksek olan, bir işi tamamlama konusunda kendini fazla yeterli gören bireylerin, bireye yönelik vatandaşlık davranışının daha fazla olduğu görülmüştür. Çünkü öz yeterliliği yüksek olan bireylerin performans çıktılarını kontrol etmedeki yeteneklerine olan güvenleri yüksektir ve kendilerine zorlu hedefler koymaya çalışırlar. Bu durum motivasyonlarına ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerine dolayısıyla da davranışlarına yansır. Benzer şekilde Liu, Chen ve Holley (2017) örgütsel vatandaşlık davranışı ile öz yeterlilik algısı arasında anlamlı ilişkiler olduğunu belirtmişlerdir. Bu noktada yardımlaşma gibi sosyal ilişkiler gerektiren bir davranışın bireyin öz yeterlilik düzeyinden etkilenmesi anlamlı olarak görülmektedir (Bateman ve Organ, 1983:588; Fredrickson, 2003:333; Youssef ve Luthans, 2007:338).

Araştırma sonuçları hipotezler bağlamında ele alındığında; psikolojik sermayenin örgüte yönelik vatandaşlık davranışına etkisinin araştırılması amacıyla oluşturulan ikinci hipotezin alt boyutları olan Hipotez 2a, 2b, 2c kabul edilirken,

Hipotez 2d reddedilmiştir. İyimserliğin örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin araştırıldığı Hipotez 2a kabul edilmiştir ($\beta=0,214$; $p<0,01$). İyimser kişiler genel olarak gelecekle ilgili pozitif beklentilere sahip bireylerdir. Başka bir deyişle, gelecekle ilgili olumlu bakış açısına sahiptirler. Bu sebeple iyimserlik düzeyi yüksek olan bireyler belirsizlik ve olumsuzlukları göz ardı ederek iyiye odaklanırlar. Bu sayede çalışma arkadaşlarını da pozitif yönde etkileyerek bu şekilde çalıştıkları işletmelerin pozitif yönde ilerlemesine katkıda bulunurlar. Luthans'a (2002a) göre iyimser bireyler daha çok çalışmak için kolay motive edilmektedirler; daha tatminkar ve yüksek moralli olmaktadır; hedeflerine ulaşmak için istekli olup engel ve zorluklar karşısında daha sabırlı davranmaktadırlar. Dolayısıyla bu kişilerin aksilikler ve zorluklar karşısında başarılı olup ilerlemeye devam ettikleri; hatta bu olaylar karşısında, eski durumundan daha iyi bir noktaya gelebilenlerin de olduğu ve daha fazla vatandaşlık davranışı gösterdikleri belirtilmektedir. Norman (2010) tarafından yapılan araştırmada da iyimserlik boyutunun örgüte yönelik vatandaşlık davranışına etkisi olduğu görülmüştür. İyimserlik gibi olumlu yönelimlerin örgütsel vatandaşlık davranışını önemli ölçüde etkilediği sonucu bulunmuştur. (Van Dyne vd., 2000; Alessandri vd., 2012).

Psikolojik sermayenin bir başka boyutu olan dayanıklılığın örgüte yönelik vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediği Hipotez 2b kabul edilmiştir ($\beta=0,323$; $p<0,01$). Dayanıklı çalışanlar olumsuz durumlara karşı ani ve sert tepki göstermezler; bunun yerine sakin ve olumlu duygular ile cevap verirler. İşlerinden anlam çıkarmayı, durumun yoğunluğunu algılamayı bilirler ve durumu daha iyi analiz etme becerisine sahiptirler. Sonuç olarak; görevlerini beklentilere göre tamamlayarak diğer çalışanlar için sorun yaratmaktan kaçınırlar ve düzeni sağlayan informel kurallara bağlı kalarak örgüte yönelik vatandaşlık davranışları sergilerler. Ryff ve Singer (2003), dayanıklılığın zorlu koşullar altında bireyin kendini daha çok geliştirmeye teşvik ettiğini ve bu durumun bireyin daha fazla vatandaşlık davranışında bulunmasına sebep olduğunu ileri sürmüştür. Dayanıklılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki Avey ve arkadaşlarının çalışmalarına da konu olmuştur. Avey ve arkadaşları (2008, 2010 ve 2011) yaptıkları çalışmalarda, dayanıklılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Budak (2015) da benzer sonuç elde ederek, dayanıklılık algısı yüksek çalışanların örgütlerde herhangi bir olumsuz durumda dahi iyimser tutum

sergileyerek, kendilerine olan güvenleri ve yeterlilikleri sayesinde örgütsel vatandaşlık davranışına olumlu etkide bulunacağını ifade etmiştir.

Bir diğer psikolojik sermaye boyutu olan umudun örgüte yönelik vatandaşlık davranışına etkisinin araştırıldığı Hipotez 2c kabul edilmiştir ($\beta=0,258$; $p<0,01$). Ekonomik koşulların belirsizliği işletmelerin hayat döngülerinde iniş ve çıkışlara sebep olmaktadır. Bu döngüdeki iniş dönemlerinde çalışanlar umutsuzluğa kapılarak kendi geleceklerini garanti altına almak düşüncesiyle farklı iş arayışlarına girebilmektedir. Umut düzeyi yüksek olan çalışanlar ise zorlukların üstesinden gelebilecekleri çoklu yolları hayal edebilme yeteneğine sahiptirler. Bu sebeple umudu yüksek olan çalışanlar bağlı bulundukları işletmenin iyi dönemlerinde yanında oldukları gibi kötü dönemlerinde de yanında olarak bu stresli dönemi daha az hissederek ve hissettirerek, işletme için pozitif çıktı sağlayacak davranışlarda bulunurlar. Dolayısıyla çalışanların umut düzeyleri ne kadar yüksek ise işletmeye yönelik o kadar fazla vatandaşlık davranışı göstereceklerdir (Norman, 2010). Geçmiş yıllarda yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar yer almaktadır (Avey vd., 2008; Berberoğlu, 2013).

Öz yeterliliğin örgüte yönelik vatandaşlık davranışına etkisinin araştırıldığı Hipotez 2d reddedilmiştir ($\beta=0,045$; $p=0,385$). Bu araştırmada dikkati çeken önemli bir nokta, tahmin edildiği üzere öz yeterliliğin örgüte yönelik vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif bir etkiye neden olması; ancak bu etkinin istatistiki anlamlılık açısından yetersiz kalmasıdır. Buna karşın geçmiş çalışmalara bakıldığında, öz yeterliliğin vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu belirtilmiştir (Todd ve Kent, 2006; Şeşen, 2010; Norman vd., 2010).

Çalışanın psikolojik sermayesinin bireye yönelik sapma davranışına etkisinin incelendiği üçüncü hipotezin alt boyutları olan Hipotez 3b, 3c, 3d kabul edilmiştir. Buna karşın iyimserliğin bireye yönelik sapma davranışına negatif etkisinin araştırıldığı Hipotez 3a reddedilmiştir ($\beta=-0,026$; $p=0,652$). İyimser bireylerin geleceğe yönelik genellikle olumlu bir tutumu vardır. Çünkü psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserlik, geleceğe dair olumlu bir bakış açısidir. İyimserlik; olumlu olayları kişisel, kalıcı ve yaygın nedenlere bağlayan ve olumsuz olayları dışsal, geçici ve duruma özel faktörler olarak yorumlayan açıklayıcı bir biçimdir (Luthans vd, 2015:118). Doğası gereği çalışanların sergilediği sapma davranışların olumsuz bir sonuca yönelik olduğu düşünüldüğünde, bu tür negatif davranışlar iyimserliği yüksek insanlar tarafından sergilenen davranışlar olmayacak,

sonuç olarak da çalışanların sapma davranışlarında azalma olacaktır. Daha önce yapılan çalışmalarda iyimserlik, bireye yönelik sapma davranışını azaltmaya etki eden önemli bir unsur olarak görülmesine rağmen (Corr ve Gray, 1996; Norman vd., 2010) bu çalışmada, iyimserliğin bireye yönelik sapma davranışı üzerinde etkisine rastlanmamıştır. İyimserliğin bireye yönelik sapma davranışı üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmamasının, araştırmaya katılan katılımcıların kültürel ve etnik farklılıklarıyla ilgili olabileceği ve araştırmanın belirli bir bölgede ve sınırlı sayıda örneklem üzerinde yapılmasından kaynaklanabileceği ileri sürülebilir.

Psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılığın bireye yönelik sapma davranışı üzerinde negatif etkisinin ölçüldüğü Hipotez 3b kabul edilmiştir ($\beta = -0,274$; $p < 0,01$). Norman'ın çalışmasında (2010) elde ettiği bulgularda da benzer sonuçlar görülmektedir. Norman (2010), dayanıklılığı yüksek olan çalışanların risk veya zorluklarla yüz yüze gelindiğinde, bunlara pozitif tepki göstererek ve uyum sağlayarak sapma davranışı azaltacağını ileri sürmektedir. Dayanıklılığı düşük olan bireyler işten çıkma eğilimi, iş yerinde verimlilik karşıtı davranışlarda bulunma ve isteksiz çalışma gibi hareketler sergileyeceğinden, bunun örgütte çalışan diğer bireylere de yansımaları olacaktır. Bu yansımalar sonucu çalışanlar arasında huzursuzluklar çıkacak ve bireylere yönelik sapma davranışlarda bulunacaklardır. Bu nedenle dayanıklılığı düşük olan bireyler, sorunlarla başa çıkamaması ve bunun ağırlığını taşıyamaması sonucu diğer çalışanlara yönelik sapma davranışlarda bulunacaklardır. Bu öngörüden hareketle dayanıklılık düzeyi artan bireyler, bireye yönelik daha az sapma davranışlarda bulunacaklardır. Literatüre bakıldığında da dayanıklılığın sapma davranışı üzerinde negatif etkisinin olduğu görülmüştür (Roberts vd., 2011; Lanzo vd., 2016).

Bağımsız değişken olan umudun bağımlı değişken olan bireye yönelik sapma davranışına negatif etkisinin araştırıldığı Hipotez 3c kabul edilmiştir ($\beta = -0,115$; $p < 0,05$). İlgili yazın incelendiğinde benzer bulgular dikkati çekmektedir (Norman, 2010; Avey vd., 2011). Çalışma yaşamında umut, işgörenlerde bir işin başlangıcındaki motivasyonu artıran ve sapma davranışı azaltan bir unsur olarak görülmektedir. Umudun etkili olabilmesi için aynı zamanda gerçekçi olması gerekir (Jensen ve Luthans, 2006). Psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan umuda sahip bireyler içsel odaklı başarıya motivasyonuna sahip olduklarından dolayı negatif durumlara karşı daha dirençli ve proaktif tavırlar sergileyebilir. Dolayısıyla çalışanlar, amaçlarına ulaşmak için daha çok pozitif davranışlar sergilediğinde sapma

davranışlarda azalma olacaktır. Birey işletmeye olan umudunu gerçek anlamda koruduğu sürece kendi pozisyonunu da kaybetmemek için bireysel olarak sapma davranışlar içinde bulunmayacaktır. Oysa işletmesine olan umudunu kaybeden çalışan bireysel olarak sapma davranışı gösterip göstermeme durumunu umursamayacaktır. Zira bunun olumsuz sonuçları çalışan tarafından bir kayıp olarak görülmeyeceğinden çalışan sapma davranışlarda bulunacaktır. Yapılan çalışmalara bakıldığında, bu araştırma sonucuyla uyumlu olarak umudun sapma davranışı üzerinde negatif etkisinin olduğu görülmüştür (Anderson ve Pearson, 1999; Berry vd., 2007; Avey vd., 2011).

Psikolojik sermaye boyutunun sonuncusu olan öz yeterliliğin bireye yönelik sapma davranışı üzerinde negatif etkisinin araştırıldığı Hipotez 3d kabul edilmiştir ($\beta = -0,173$; $p < 0,01$). Öz yeterlilik ve bireye yönelik sapma davranışı ilişkisinde yazınla paralel sonuçlar elde edilmiştir (Norman, 2010). Bennett (1998b) de benzer şekilde öz yeterliliğin sapma davranışı için merkezi bir role sahip olduğunu ve sapma davranışı azaltıcı bir faktör olduğunu belirtmiştir. Öz yeterlilik, belirli bir görevde başarılı olmak için gereken motivasyonu ve güveni bir araya getirmeye yöneliktir. Buna karşıt olarak sapma davranışlar, bireyin örgütsel hedeflere ulaşmak için motivasyonunu azaltmaya yönelik olan olumsuz davranışlardır. Bu nedenle, bu davranışlar belirli bir görevde başarılı olmak isteyen bireyler tarafından açıkça sergilenen davranışlar olmayacak dolayısıyla öz yeterliliği yüksek olan bireyler sapma davranıştan kaçınacaklardır. Literatürle paralellik gösteren (Avey vd., 2011; Roberts vd., 2011; Lanzo vd., 2016) bu sonuca göre öz yeterlilik düzeyi artan bireylerin çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı sapma davranışlarında azalma olacaktır.

Araştırma sonuçları hipotezler bağlamında ele alındığında psikolojik sermayenin örgüte yönelik sapma davranışına etkisinin araştırılması amacıyla oluşturulan dördüncü hipotezin alt boyutları olan Hipotez 4b, 4c ve 4d kabul edilirken, Hipotez 4a reddedilmiştir. Psikolojik sermaye boyutlarından iyimserliğin örgüte yönelik sapma davranışa negatif etkisinin ölçüldüğü Hipotez 4a red edilmiştir ($\beta = -0,031$; $p = 0,602$). Önceki çalışmalarda iyimserlik, genellikle bireyin örgüte karşı sapma davranışını azaltmasına etki eden önemli bir unsur olarak görülmesine rağmen (Corr ve Gray, 1996; Norman vd., 2010;) bu çalışmada, iyimserliğin örgüte yönelik sapma davranışı üzerinde negatif etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ghasemzadeh, Maleki ve Hosini (2017) tarafından 320 hemşire üzerinde yapılmış olan çalışmada da

elde edilen sonucun bu araştırmanın sonucuyla benzer olduğu ve iyimserlik boyutunun sapma davranışı üzerinde negatif bir etkisinin görülmediği belirtilmiştir. Avey, Luthans ve Jensen'na (2009) göre ise stres etkeni sıkıntı yaratsa bile, yüksek iyimserliğe sahip çalışanlar gelecekteki olaylar hakkında pozitif beklenti içinde olacaklarından, koşulların onlar için iyileşmesini bekleyeceklerdir ve sapma davranışta bulunmayacaklardır.

Dayanıklılığın örgüte yönelik sapma davranışına negatif etkisinin araştırıldığı Hipotez 4b desteklenmiştir ($\beta = -0,252$; $p < 0,01$). Literatürle uyumlu olan (Norman, 2010) bu sonuca göre, dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireyler örgüte yönelik daha az sapma davranışı göstereceklerdir; yani sapma davranışlarında azalma görülecektir. Dayanıklılık, zorluklarla yüzleşme ve mücadele edebilme yeteneğidir. Dayanıklılık ruhu yüksek olan bireyler örgütlerine karşı da gerek üstlerinden gelen performans yükseltme baskısı olsun, gerek örgüt dışı çevreden gelen engeller olsun bunlarla mücadele gücü bulacak ve örgüte yönelik sapma davranışlarda bulunmak yerine örgütünün zor koşullarda ayakta kalması için mücadele edecektir. Dolayısıyla bu tür davranışlarda bulunan çalışanlara sahip olmak işletmelerin de ömrünü uzattığı gibi onları daha güçlü kılacaktır. Avey ve arkadaşları (2011) da, çevreleri tarafından strese maruz kalan çalışanların sapma davranışta bulunabileceklerini; fakat dayanıklılık gibi psikolojik sermaye boyutları yüksek olan çalışanların sapma davranışı gösterme olasılıklarının daha düşük olacağını belirtmişlerdir. Çünkü yüksek dayanıklılığa sahip çalışanlar, sıkıntıların başlamasına sebep olan streslerle daha iyi baş edebilecekler ve böylece sapma davranışta bulunmayacaklardır. Yapılan araştırmalar da bireyin dayanıklılık düzeyi arttıkça örgüte yönelik göstereceği sapma davranışının azalacağı yönündedir (Roberts vd., 2011; Lanzo vd., 2016).

Psikolojik sermayenin bir diğer boyutu olan umudun örgüte yönelik sapma davranışı üzerinde etkisinin incelendiği Hipotez 4c kabul edilmiştir ($\beta = -0,131$; $p < 0,05$). İlgili yazın incelendiğinde benzer sonuç bulunduğu görülmektedir (Norman, 2010). Dolayısıyla umut düzeyi artan bireyler örgüte yönelik daha az sapma davranışı göstermişlerdir. Umut arttıkça çalışanın içinde bulunduğu örgüte yönelik pozitif beklentileri artacağından örgütle olan ilişkilerini yıpratmamak için sapma davranışı gösterme eğilimi azalmıştır. Benzer durumun örgütteki bütün çalışanlar için geçerli olacağı varsayılırsa örgüte yönelik sapma davranışının örgütten dışlanmamak için genel olarak çalışanlar arasında azalacağı öngörülebilir. Benzer şekilde Avey ve arkadaşları (2011) da, yüksek seviyede umuda sahip olan çalışanın

stres yaratan engellerin üstesinden gelebilmesi için alternatif yollar bulabilmesini sağlayacağını belirtmişlerdir. Geçmiş araştırmalara bakıldığında; umudun sapma davranışı üzerinde negatif etkisinin olduğunu belirten çalışmalara rastlanmıştır (Anderson ve Pearson, 1999; Berry vd., 2007; Avey vd., 2008).

Psikolojik sermayenin son boyutu olan öz yeterliliğin örgüte yönelik sapma davranışı üzerindeki etkisinin ölçüldüğü Hipotez 4d kabul edilmiştir ($\beta = -0,154$; $p < 0,01$). Bu araştırmanın sonucu, Norman (2010) tarafından yapılan çalışmayı destekler niteliktedir. Şöyle ki, bu çalışmada öz yeterliliğin örgüte yönelik sapma davranışı üzerinde negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçla paralel olarak Galperin'in (2012), Jex Bliese'den (1999) aktardığı çalışmasında yüksek öz yeterliliğe sahip askerlerin, düşük öz yeterliliğe sahip askerler ile karşılaştırıldığında daha az negatif davranışlar sergileme eğiliminde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öz yeterliliği yüksek bireyler, kıymetlerinin kendilerinden kaynaklı olduğunun düşüncesiyle gerektiğinde içinde bulundukları örgütten ayrılacak gücü kendilerinde bulabilirler. Bu nedenle örgütlerinde sorun yaşadıklarında önce bu sorunları yapıcı hareketlerle düzeltmeye çalışırlar. Ancak bunu yapmaya güçlerinin veya yeteneklerinin yetmediğine karar verdiklerinde örgüte yönelik sapma davranışta bulunmak yerine örgütten ayrılmayı seçeceklerdir. Bu da işletmeden memnun olmayan bireyin işletmeye zarar vermek yerine kendisini daha memnun edecek bir örgüt bulmasına yönelmesiyle sonuçlanacaktır. Bir başka deyişle, işletme yanlış politikalar izlese bile bunun kendisine sapma davranışı olarak dönme ihtimali azalacağından izlediği yanlış politikaların da zararlarının azalmasını sağlayacaktır. Ayrıca öz yeterlilik bireyin kendi içinden gelen mücadele gücünü temsil etmektedir. Birey, bu içten gelen gücü kullanarak hem kendi sorunları, hem iş yerinde yaşadığı günlük sorunlar hem de içinde bulunduğu işletmenin kurumsal sorunları karşısında mücadele etmeye devam eder. Bu sayede etrafındaki bireylere yönelik sapma davranışlarda bulunmak yerine enerjisini sorunlarla mücadeleye adayacak ve bu da bireyin performansını yükseltecek ve sapma davranışta bulunmalarını engelleyecektir. İşletmeler de bu sayede yaşam sürelerini uzatmış olacaktır.

Özetle yapılan diğer çalışmalara paralel olarak (Avey vd., 2011), bu çalışmada çalışanların psikolojik sermayelerinin, bireyler arasında ve örgüte yönelik arzu edilen (örgütsel vatandaşlık davranışı) ve istenmeyen (sapma davranışı) davranışları etkilediği bulunmuştur. Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışıyla pozitif ilişkili olduğu, psikolojik sermayesi daha yüksek olan bireylerin

bugünün örgütleri için çok yararlı olan çok arzu edilen örgütsel vatandaşlık davranışını daha fazla gösterdikleri tespit edilmiştir (Avey vd., 2008; Gooty vd., 2009; Norman vd., 2010). Bu pozitif davranışlar, problemleri çözmek için daha geniş bir açıdan düşünce ve davranış ekseninde hareket eden psikolojik sermayesi yüksek bireylerin yaşadığı pozitif duygulara bağlanmaktadır (Avey vd., 2008). Ayrıca psikolojik sermayenin boyutlarından umut, dayanıklılık ve öz yeterliliğin sapma davranışlar üzerinde negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir (Avey vd., 2008; Norman vd., 2010).

Araştırma değişkenlerinden psikolojik sermaye boyutlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu incelendiğinde; beyaz yakalı çalışanların dayanıklılık algısına ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kadın beyaz yakalı çalışanların ortalaması 3,79 iken, erkek beyaz yakalı çalışanların ortalaması 3,68'dir. Buna göre kadın beyaz yakalı çalışanlar, erkek beyaz yakalı çalışanlara göre daha fazla dayanıklılık göstermektedir. Buna karşın araştırma kapsamındaki beyaz yakalı çalışanların iyimserlik, umut ve öz yeterlilik algısına ilişkin görüşlerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu sonuç literatürde yer alan Kaya (2012) ve Sarıgül (2015) tarafından yapılan araştırmalarla paralellik göstermektedir. Bu bağlamda Hipotez 5b (kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların dayanıklılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır) kabul edilirken, Hipotez 5a, 5c ve 5d reddedilmiştir.

Psikolojik sermaye boyutlarının medeni duruma göre farklılaşma durumu ile ilgili veriler incelendiğinde; evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik algılarına ilişkin görüşlerinde medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu bağlamda Hipotez 6a, 6b, 6c ve 6d reddedilmiştir. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında; medeni durum ve psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır (Kaya, 2012; Sarıgül, 2015). Çalışmanın bulgusu literatürle paralellik göstermektedir.

Psikolojik sermaye boyutlarının eğitim düzeylerine göre farklılaşma durumu ile ilgili veriler incelendiğinde; farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik algılarına ilişkin görüşlerinde eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu sonuç Kaya'nın (2012) çalışmasıyla paralellik gösterirken, Keser'in (2013) çalışmasıyla paralellik göstermemektedir. Araştırma sonuçları hipotezler bağlamında ele alındığında ise Hipotez 7a, 7b, 7c ve 7d reddedilmiştir.

Araştırma değişkenlerinden örgütsel vatandaşlık davranışının cinsiyete göre farklılaşma durumu incelendiğinde; kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanlar arasında örgüte yönelik vatandaşlık davranışı ve bireye yönelik vatandaşlık davranışı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Literatüre bakıldığında; paralel sonuçlar elde edildiği ve istatistiksel olarak anlamlılığa rastlanılmadığı görülmektedir (Arslantaş ve Pekdemir, 2007; Titrek vd.,2009; Geçkil, 2013). Bu bağlamda, Hipotez 8a ve 8b reddedilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının medeni duruma göre farklılaşma durumu ile ilgili veriler incelendiğinde; evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların bireye ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışlarında medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Literatüre bakıldığında benzer sonuçlar elde edildiği, medeni durum ve vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki bulunmadığı görülmektedir (Kaymakçı, 2013). Araştırma sonuçları hipotezler bağlamında ele alındığında ise Hipotez 9a ve 9b reddedilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının eğitim düzeylerine göre farklılaşma durumu ile ilgili veriler incelendiğinde; farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların bireye ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışlarında eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Elde edilen bu sonucun Alp (2015) ve Kaymakçı'nın (2013) bulgularıyla paralellik gösterdiği görülmüştür. Bu bağlamda, Hipotez 10a ve 10b reddedilmiştir.

Araştırma değişkenlerinden sapma davranışı boyutlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu incelendiğinde; beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik sapma davranışının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Erkek beyaz yakalı çalışanların ortalaması 1,259 iken, kadın beyaz yakalı çalışanların ortalaması 1,144'tür. Buna göre erkek beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik sapma davranış gösterme eğilimlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu durum kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların kişilik yapılarının zor çalışma koşulları ve özel hayatlarındaki rolleri ile açıklanabilir. Yapılan çalışmalar, erkeklerin kadınlara nazaran sapma davranışı sergileme düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Martinko vd., 2002; Sezici, 2015). Grasmick ve Kobayashi (2002), cinsiyetin sapma davranışı üzerinde etkili olduğunu ifade ederken erkeklerin kadınlara göre daha fazla sapma davranış gösterdiklerini belirtmişlerdir. Araştırmada elde edilen bu bulgunun yapılan çalışmalarla uyumlu olduğu görülmektedir. Buna karşın örgüte yönelik sapma davranışlarda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık

bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu bağlamda, Hipotez 11a (kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır) kabul edilirken, Hipotez 11b reddedilmiştir.

Sapma davranışın medeni duruma göre farklılaşma durumu ile ilgili veriler incelendiğinde; evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların bireye ve örgüte yönelik sapma davranışlarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bekar beyaz yakalı çalışanların ortalaması 1,148 iken, evli beyaz yakalı çalışanların ortalaması 1,266'dır. Buna göre evli beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik sapma davranışı gösterme eğilimlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Fakat örgüte yönelik sapma davranışı açısından evli beyaz yakalı çalışanlar ile bekar beyaz yakalı çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Literatüre bakıldığında; bu araştırmada elde edilen sonuçla paralel olarak Yalap'ın (2016) çalışmasında da örgüte yönelik vatandaşlık davranışının medeni duruma göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda; Hipotez 12a (evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır) kabul edilirken, Hipotez 12b reddedilmiştir.

Sapma davranışın eğitim düzeylerine göre farklılaşma durumu ile ilgili veriler incelendiğinde; farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların bireye ve örgüte yönelik sapma davranışlarına ilişkin görüşlerde eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Çalışanların eğitim durumlarına ilişkin değişkenler üzerinde yapılan fark analizleri neticesinde, örgütsel sapma davranışları alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olmadığı görülmüştür. Elde edilen bu sonucun Yalap'ın (2016) bulgularıyla paralellik gösterdiği görülmüştür. Bu bağlamda Hipotez 13a ve 13b reddedilmiştir.

Araştırma sonuçlarının ve bu sonuçların açığa çıkmasındaki olası nedenlerin değerlendirilmesinden sonra aşağıda yer alan tabloda araştırma hipotezleri, hipotezleri test etmek için kullanılan istatistiki yöntemler ve istatistiki değerlendirme sonrasında hipotezlerin kabul ya da red durumuna ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 4.32. Araştırma Hipotezlerinin Test Sonuçları

	Hipotez	Kullanılan Test	Sonuç
Hipotez 1a	İyimserlik ve bireye yönelik vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki vardır.	Çoklu Regresyon	Kabul
Hipotez 1b	Dayanıklılık ve bireye yönelik vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki vardır.	Çoklu Regresyon	Kabul
Hipotez 1c	Umut ve bireye yönelik vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki vardır.	Çoklu Regresyon	Kabul
Hipotez 1d	Öz yeterlilik ve bireye yönelik vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki vardır.	Çoklu Regresyon	Kabul
Hipotez 2a	İyimserlik ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki vardır.	Çoklu Regresyon	Kabul
Hipotez 2b	Dayanıklılık ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki vardır.	Çoklu Regresyon	Kabul
Hipotez 2c	Umut ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki vardır.	Çoklu Regresyon	Kabul
Hipotez 2d	Öz yeterlilik ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki vardır.	Çoklu Regresyon	Red
Hipotez 3a	İyimserlik ile bireye yönelik sapma davranış arasında negatif bir ilişki vardır.	Çoklu Regresyon	Red
Hipotez 3b	Dayanıklılık ile bireye yönelik sapma davranış arasında negatif bir ilişki vardır.	Çoklu Regresyon	Kabul
Hipotez 3c	Umut ile bireye yönelik sapma davranış arasında negatif bir ilişki vardır.	Çoklu Regresyon	Kabul
Hipotez 3d	Öz yeterlilik ile bireye yönelik sapma davranış arasında negatif bir ilişki vardır.	Çoklu Regresyon	Kabul
Hipotez 4a	İyimserlik ile örgüte yönelik sapma davranış arasında negatif bir ilişki vardır.	Çoklu Regresyon	Red
Hipotez 4b	Dayanıklılık ile örgüte yönelik sapma davranış arasında negatif bir ilişki vardır.	Çoklu Regresyon	Kabul
Hipotez 4c	Umut ile örgüte yönelik sapma davranış arasında negatif bir ilişki vardır.	Çoklu Regresyon	Kabul
Hipotez 4d	Öz yeterlilik ile örgüte yönelik sapma davranış arasında negatif bir ilişki vardır.	Çoklu Regresyon	Kabul
Hipotez 5a	Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların iyimserlik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	T Testi	Red
Hipotez 5b	Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların dayanıklılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	T Testi	Kabul
Hipotez 5c	Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların umut algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	T Testi	Red
Hipotez 5d	Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların öz yeterlilik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	T Testi	Red
Hipotez 6a	Evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların iyimserlik algıları arasında istatistiksel	T Testi	Red

	olarak anlamlı bir farklılık vardır.		
Hipotez 6b	Evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların dayanıklılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	T Testi	Red
Hipotez 6c	Evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların umut algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	T Testi	Red
Hipotez 6d	Evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların öz yeterlilik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	T Testi	Red
Hipotez 7a	Farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların iyimserlik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Tek Yönlü Anova	Red
Hipotez 7b	Farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların dayanıklılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Tek Yönlü Anova	Red
Hipotez 7c	Farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların umut algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Tek Yönlü Anova	Red
Hipotez 7d	Farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların öz yeterlilik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Tek Yönlü Anova	Red
Hipotez 8a	Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	T Testi	Red
Hipotez 8b	Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	T Testi	Red
Hipotez 9a	Evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	T Testi	Red
Hipotez 9b	Evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	T Testi	Red
Hipotez 10a	Farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Tek Yönlü Anova	Red
Hipotez 10b	Farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Tek Yönlü Anova	Red

Hipotez 11a	Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	T Testi	Kabul
Hipotez 11b	Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların örgüte yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	T Testi	Red
Hipotez 12a	Evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	T Testi	Kabul
Hipotez 12b	Evli ve bekar beyaz yakalı çalışanların örgüte yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	T Testi	Red
Hipotez 13a	Farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların bireye yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Tek Yönlü Anova	Red
Hipotez 13b	Farklı eğitim düzeylerine sahip beyaz yakalı çalışanların örgüte yönelik sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Tek Yönlü Anova	Red

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzün dinamik iş dünyasında psikolojik sermayenin, insan ve sosyal sermayesinin ötesinde olduğu ileri sürülmüştür; çünkü yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip çalışan, potansiyelini ve güçlü yönlerini algılayabilir; aynı zamanda neler yapabileceğini de öngörebilir. Psikolojik sermaye, çalışanları birey seviyesinde kişisel gelişim ve ekstra rol davranışı gibi davranışlara teşvik ederken; örgütsel seviyede de yatırım getirisi, performans artışı ve rekabet avantajı yaratır. Literatüre bakıldığında; psikolojik sermayenin sabit bir yapısı olmadığı, eğitim ve tecrübe ile değişebileceği ve çeşitli uygulamalarla artırılabilirliği görülmektedir (Luthans vd., 2008). Psikolojik sermaye, çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi beklenen hedeflerinin tamamlanmasında kolaylık sağlayan kritik bir kişisel kaynak olarak kabul edilir. Bu görev başarısı, çalışanları beklenen rollerden daha fazlasını ortaya koyma yönünde motive etmekte ve pozitif örgütsel davranışa yol açmaktadır. Bu nedenle psikolojik sermayenin, birey ve örgüt düzeyinde vatandaşlık davranışını artırmaya, sapma davranışı ise azaltmaya yönelik geliştirilebilir bir yapısı bulunmaktadır. Bu bağlamda; işletmelerin, çalışanları görevlerini yerine getirmeleri dışında faaliyetler için gönüllü olmaya teşvik eden ve arzu edilmeyen davranışlara yönelmesine sebep olan faktörleri belirlemeleri önemlidir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışı olarak ifade edilen bu tür davranışlar örgütsel verimlilik için çok önemlidir.

Üretim işletmelerinde para, zaman ve kalite kısıtlarından dolayı işletme sahipleri/yöneticiler oldukça zorlu çalışma koşullarında işletmelerinin varlığını sürdürülebilir kılmaya çalışmaktadır. Ancak günlük işler sırasında yaşanan problemler vesilesiyle ortaya çıkan olumsuz duygu ve duygu durumlar astlarına yansımaktadır. TRC1 Bölgesindeki günümüz işletmelerinin birçoğunda yaşanmakta olan durumun bu şekilde olduğu düşünülmektedir. Oysa bunun sadece çalışanın

verimini düşüren, yaratıcılığını kısıtlayan bir etken olduğu görülmeli ve ayrıca yaşanan her olumsuz durumun da bir karşılığı olduğu bilinmelidir.

İşverenler, çoğu zaman yaptıkları işin riskine bağlı olarak, yaşadıkları olumsuz durumların karşılığını maddi ve/veya manevi tatmin olarak almaktadır. Fakat çalışanlar için çoğu zaman aynı şey söz konusu değildir. İşverenlerin bu durumu göz önünde bulundurarak iki farklı çözüm uygulaması mümkündür; bunun için ya çalışanların ücretleri ile yaşadıkları olumsuzlukları dengelemeleri ya da çalışanların her birinin farklı birer insan olduklarından yola çıkarak her birine kaldırabilecekleri kadar yük verip, emeklerinin karşılığını da taşıdıkları yük nispetinde vermeleri gerekmektedir. Bunun için önce işverenlerin psikolojik sermayenin ne olduğunu öğrenmesi gerekmektedir. Daha sonra ise çalışanlarına bu konuda gerekli eğitimleri aldırarak psikolojik sermayesi düşük olanların yükseltilmesini, yüksek olanların ise kendi kendilerinin farkına varmalarını sağlamalıdır. Bu sayede hem çalışanlar işlerini kaybetmeyerek veya hak kaybına uğramayarak daha yüksek motivasyonla çalışacaklar hem de işverenler daha yüksek performanslı çalışanlar ve daha yüksek performanslı bir işletme edinmiş olacaklardır.

İş dünyasının karmaşık ve belirsiz yapısı gereği sadece işletme sahiplerinin/yöneticilerinin karşılaştıkları problemler ya da beklenmedik durumlar karşısında risk alması ve proaktif davranması yeterli olmayabilir. Çalışanların da bu gibi durumlarda inisiyatif alarak atak davranması başarıyı beraberinde getirebilir. Bu noktada psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar, görev tanımlarını aşan durumlarda da sorumluluk alabilirler. Ya da işle alakalı belirsizlik ve riskin yoğun olduğu bir durumla karşılaşan psikolojik sermayesi yüksek çalışanlar, gerekli yetkinlikleriyle ve ısrarlı gayretleriyle zorlukların üstesinden başarılı bir şekilde gelebileceklerdir. Aynı zamanda psikolojik sermayesi yüksek çalışanlar mücadele gerektiren örgütsel değişim süreçlerine adaptasyon sağlama ve bu süreçlerde gelişim gösterme kabiliyetine sahip olduklarından dolayı yeni deneyimlere açık olup, değişen taleplere yönelik daha esnek olacaklardır. Bu bağlamda; yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanlar karar verme, değişime uyum, risk ve inisiyatif alma konusunda mevcut potansiyellerini daha iyi sergileyebileceklerdir.

Bu çalışma ile psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışları değişkenleri ilişkisinde, bu örgütsel davranış kavramlarının birbirlerine olan etkileri analiz edilmiş, psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışı üzerindeki etkileri ortaya konulmuştur. Bu bağlamda; yapılan bu

Çalışma ile psikolojik sermaye kavramı üzerinde faydalı olabilecek birçok bilgi elde edilmiş ve literatüre katkıda bulunulmuştur. Öncelikli olarak, bu araştırmada birey ve örgüt düzeyinde ilgili kriterlere göre psikolojik sermayenin davranış üzerindeki etkisi olduğu (z yeterlilik ile örgüte yönelik vatandaşlık davranışı ilişkisi ve iyimserlik ile bireye ve örgüte yönelik sapma davranışı ilişkisi dışında) tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuca göre psikolojik sermaye, bir kişinin genellikle istenen hedefin başarılmasına yönelik gerekli yolları kendi yaratıcılığını kullanarak bulma yeteneğini kullanması ve bulduğu yol ile hedefe ulaşmakta ısrar ederek, gerektiğinde dayanıklılık göstererek, kendisine verilen rutin görevlerin dışına çıkmasını ve yeteneklerine güvenmesini gerektirir. Böylelikle bireyin pozitif yönelimini devam ettirebilmesi için gelecekle ilgili daha iyimser olması gerekir. Bu sayılan psikolojik sermaye boyutlarının her birinin arasında mantıklı bir ilişki vardır ve hem bireysel hem de örgütsel düzeyde vatandaşlık davranışlarını ortaya çıkararak sapma davranışların azalmasını sağlar.

Çalışanların, sahip oldukları pozitif duygular sayesinde normalde iş tanımının bir parçası olmadığı halde “rgtn gelişmesi için fikir ve önerilerde bulunmak, iş arkadaşlarına yardım etmek veya onlarla paylaşımda bulunmak” gibi gönüllü davranışlarda bulundukları ortaya konulmuştur. Dolayısıyla araştırma kapsamı dahilinde psikolojik sermayesi yüksek bireyler, örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedir. Ayrıca doğası gereği psikolojik sermayenin her bileşeni, başarıyı ve sürdürülebilirliği amaçladığından pozitifliğe dönüktür. Bu sebeple yüksek psikolojik sermaye düzeyi, negatif yönelimli davranışları ortadan kaldırarak, sapma davranışın etkisini azaltmıştır. Başka bir deyişle; çalışanların psikolojik sermaye düzeylerindeki artış, sapma davranışı negatif yönde etkilemiştir. Bu durum da bireyi başarıya engel olmaktan ziyade, başarılı olunmasına yardımcı olmaya yönelik davranışlara yöneltmiştir.

Bu alışma, ilk olarak yöneticilere çalışanlarının psikolojik sermayelerini geliştirmeye yönelik yatırım yapabileceklerini ve sonuç olarak da çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışında bir artış sağlanabileceğini göstermektedir. İkinci olarak, psikolojik sermayeye yatırım yapılarak sapma davranışların azaltılabileceğini göstermektedir. Bu yatırım da insanların eğitimi ve bilinçlendirilmesi yoluyla olacaktır. Bu alışma psikolojik sermayenin artmasının sapma davranışı üzerinde baskılayıcı bir etkiye sahip olabileceğini öne sürmektedir. Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerindeki artışla birlikte kendilerini örgütün bir parçası gibi

hissetmeleri, örgüte karşı daha düşük sapma davranışı ve daha fazla vatandaşlık davranışı sergilediklerini göstermektedir.

Bu araştırmanın sonuçlarına dayanarak beyaz yakalı çalışanlar üzerinde gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik şu öneriler sunulabilir: Araştırma sonuçlarına göre çalışanların sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, kendilerinden beklenen örgütsel vatandaşlık davranışlarında da belirgin bir yükseliş olmakta ve sapma davranışı azalmaktadır. Psikolojik sermayenin bileşenleri olan başta iyimserlik olmak üzere dayanıklılık ve umut boyutlarının ölçülebilir olmasının yanında geliştirilebilir olmaları da göz önüne alındığında çalışanların psikolojik sermayelerini güçlendirme ve geliştirme çalışmalarının yapılması önemli görülmektedir. Bu yolla çalışanların verimliliğinin artırılması ve hizmet kalitesinin yükseltilmesi sağlanabilir.

Psikolojik sermaye ve çıktıları arasındaki ilişki bağlamında bu çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran en önemli özellik ise psikolojik sermayenin, bireye ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışı ve sapma davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen öncü çalışmalardan biri olmasıdır. Önceki çalışmalar incelendiğinde; literatürde öz yeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık ve umudu birlikte ele alıp örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapma davranışı üzerindeki etkisini inceleyen özellikle ulusal çalışmalara rastlanmamıştır. Psikolojik sermayenin gelişmeye devam eden bir konu olması ve aynı zamanda vatandaşlık davranışı ve sapma davranışın hem akademi hem de iş dünyası tarafından hala ilgi çekiyor olması; bununla birlikte psikolojik sermayenin bireysel ve örgütsel düzeyde davranışa etkisine bakılarak bu alana değer katması da bu çalışmayı önemli kılmaktadır.

Psikolojik sermayenin sadece iş yerinde istenen sonuçları etkilemekle kalmayıp; aynı zamanda örgütsel ilişkiler, örgütsel sağlık ve örgütsel iklim gibi diğer alanlara da uygulanabileceğini gösteren bir araştırma alanı olduğu düşünülmektedir. Hem uluslararası hem de ulusal yazındaki bu alana yakın araştırmalarla örtüşen sonuçlar neticesinde yapılan araştırmalar, pozitif özelliklerini iş ortamında daha etkin şekilde yansıtabilen çalışanların örgütsel sonuçları diğerlerine göre daha olumlu şekilde etkileyeceğini göstermektedir.

Günümüzde, her ne kadar üretim ortamında dinamik ve teknolojik çözümlerle insan faktörü azaltılmaya çalışılsa da gelecekte de insanlar üretimin kalbi ve beyni olma fonksiyonunu taşımaya devam edecektir. Bu sebeple işletmeler her şeyden önce sahip oldukları insan kaynağını doğru anlayabilmeli, doğru kullanmalı

ve doğru yönetmelidir. Bu olmadığı sürece bütün yapılan verimlilik, performans vb. hesaplar insan faktörü tarafından sekteye uğratılmaya veya bundan yüksek derecede etkilenmeye açık olacaktır.

Gelecek araştırmalar işveren veya yöneticilere deneysel araştırmalar (eğitim öncesi ve sonrası ölçümlerle) yoluyla psikolojik sermayenin artırılabilirliğini ispatlamaya yönelik olabilir. Bu da psikolojik sermaye ile ilgili oluşan literatürün güçlenmesini sağlayacaktır. Aynı zamanda psikolojik sermayenin bilinirliğini ve popülerliğini artıracaktır.

Üniversitelerde psikolojik sermaye üzerine yapılacak çalışmalar ile TRC1 Bölgesindeki işletmelerin problemlerine çözüm üretilmesi için işletmelerin ihtiyaçları doğru bir şekilde analiz edilebilir. Bu yolla açığa çıkan problemleri azaltabilmek için üretilen bilginin gerek eğitimlerle, gerek seminerlerle uygulayıcılara anlatılması ve duyurulması gerektiği düşünülmektedir.

Buna ek olarak, bu çalışmada öz yeterlilik ile örgüte yönelik vatandaşlık davranışı ve iyimserlik ile bireye ve örgüte yönelik sapma davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Araştırmacılar tarafından ileride yapılacak nitel araştırmalarla bu durumun olası nedenleri araştırma kapsamında incelenebilir. Psikolojik sermaye, geliştirilebilen, sürdürülebilen ve rekabet avantajı yaratma potansiyeline sahip nispeten daha az araştırılmış bir çalışma alanı olduğu için gelecekteki araştırmalarda akademisyenlerin ve uygulayıcıların sağlıklı bir şekilde planlama ve uygulamalarına ihtiyaç duyulacaktır.

Bu araştırma, üretim sektöründeki beyaz yakalı çalışanlar üzerine yapılmıştır. Benzer şekilde aynı çalışma hizmet ya da spesifik sektörler bağlamında farklı sektör çalışanları açısından da incelenebilir. Bu çalışma TRC1 Bölgesinde yer alan Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illeri kapsamında incelenmiştir. Farklı şehir ve bölgelerde de bu araştırma tekrarlanabilir ve farklı kültürlerde gerçekleştirilerek karşılaştırmalı analizler yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Adler, P.A. ve Adler, P. (2005). Self-injurers as loners: The social organization of solitary deviance. *Deviant Behavior*, 26(4), 345-378.
- Adler, P.S., ve Kwon, S.W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of management review*, 27(1), 17-40.
- Agboola, A.A. ve Salawu, T.O. (2011). Managing deviant behavior and resistance to change. *International Journal of Business and Management*, 6, 235-242.
- Akçay, V.H. (2018). Kişisel Değerlerin Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisinde Moderatör Etkisi. *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 22(1).
- Akdemir, B. ve Açı, (2017). Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8(2), 57-79.
- Akers, R. L. (1973). Deviant behavior: A social learning approach.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F. ve Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47.
- Alex Linley, P., Joseph, S., Harrington, S. ve Wood, A.M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.
- Allen, T.D. ve Rush, M.C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: a field study and a laboratory experiment. *Journal of applied psychology*, 83(2), 247.
- Alp, A.G. (2015). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Çatışma İletişim Algıları Arasındaki Farklılıklar: Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal

Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı.

- Appelbaum, S.H. ve Shapiro, B.T. (2006). “Diagnosis and Remedies for Deviant Workplace Behaviors.” *Journal of American Academy of Business*, 9(2), 14–20.
- Ambrose, M.L., Seabright, M.A., ve Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational behavior and human decision processes*, 89(1), 947-965.
- Amil, O. (2018). *Çalışanlarda örgütsel işlevsizlik algılama düzeyleri ve sapma davranışları arasındaki ilişkide bilişsel esnekliğin rolü*. Doktora tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Anabilim Dalı.
- Andersson, L.M. ve Pearson, C.M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of management review*, 24(3), 452-471.
- Appelbaum, S.H., Shapiro, B.T. ve Molson, J. (2006). Diagnosis and remedies for deviant workplace behaviors. *Journal of American Academy of Business*, 9(2), 14-20.
- Appelbaum, S.H., Iaconi, G.D. ve Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 7(5), 586-598.
- Appelbaum, S.H. ve Roy-Girard, D. (2007). Toxins in the workplace: affect on organizations and employees. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 7(1), 17-28.
- Aquino, K., Lewis, M.U. ve Bradfield, M. (1999). Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: A proposed model and empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1073-1091.
- Aquino, K., ve Bommer, W.H. (2003). Preferential mistreatment: How victim status moderates the relationship between organizational citizenship behavior and workplace victimization. *Organization Science*, 14(4), 374-385.
- Araz, Y. (2013). ‘Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Yaşamına Etkisi Üzerine Yapılmış Çalışmaların İçeriksel Analizi.
- Arbak, Y., Şanlı, A.Y. ve Çakar, U. (2004), “İşyerinde Sapkın Davranış: Akademik Personel Üzerinde Yerel Bir Tanım ve Tipoloji Çalışması”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 5

- Ariani D.A. (2013). The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Business Administration*. 4(2):46-56
- Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Algıları ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi*. Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Arslandaş, C.C. ve Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma.
- Aslan, A., ve Kozak, M. (2012). Customer deviance in resort hotels: The case of Turkey. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 21(6), 679-701.
- Aslan, H. (2018). *Duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin etkisi: Otel işletmelerinde bir alan araştırması* Doktora tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Avey, J.B., Patera, J.L. ve West, B.J. (2006). “The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, C: 13, No: 2, pp. 42-60.
- Avey, J.B., Hughes, L.W., Norman, S.M. ve Luthans, K.W. (2008). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(2), 110-126.
- Avey, J.B., Luthans, F. ve Jensen, S.M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R.M. ve Palmer, N.F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 17.
- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F. ve Mhatre, K.H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152.
- Aybas, M. (2014). İnsan Kaynakları Uygulamalarının Çalışanların İşe Adanmışlığı Üzerindeki Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü Konuya İlişkin Bir Çalışma. *Unpublished Doctoral Dissertation*. Istanbul: Istanbul University

- Aydemir, C. ve Akdoğan, A. (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 307-318.
- Bakker, A.B. ve Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1997). Editorial. *American Journal of Health Promotion*, 12(1), 8-10.
- Bandura, A. (2008). Toward an agentic theory of the self. *Advances in self research*, 3.
- Barbara E. Kahn ve Alice M. Isen, (1993). The influence of positive affect on variety seeking among safe, enjoyable products, *Journal of Consumer Research*, 20 (September) (1993), pp. 257-270.
- Barnard, C. 1938/1968. The functions of the executive. *30th Anniversary Edition*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Baron, R.A. ve Neuman, J.H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 22(3), 161-173.
- Baron, R.A., Franklin, R.J. ve Hmieleski, K.M. (2016), “Why Entrepreneurs Often Experience Low, Not High, Levels of Stress: the Joint Effects of Selection and Psychological Capital”, *Journal of Management*, 42(3): 742-68.
- Barsade, S.G. ve Gibson, D.E. (2007). Why does affect matter in organizations? *Academy of management perspectives*, 21(1), 36-59.
- Bateman, T.S. ve Organ, D.W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26: 587–595
- Batool, S. (2013). Developing Organizational Commitment and Organizational Justice to Amplify Organizational Citizenship Behavior in Banking Sector. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 7(3).
- Bayın, G. ve Yeşilaydın, G.T. (2014). Hemşirelerde örgütsel sapma davranışının analizi: Bir üniversite hastanesi örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 81-107.

- Bayram, N., Gürsakal, N. ve Bilgel, N. (2009). Counterproductive work behavior among white-collar employees: A study from Turkey. *International Journal of Selection and Assessment*, 17, 180-188.
- Beal III, L., Stavros, J.M. ve Cole, M.L. (2013). Effect of psychological capital and resistance to change on organisational citizenship behavior. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 01-11.
- Becker, H. S. (1963). The culture of a deviant group: the dance musician. *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*, 79-100.
- Belliveau, M.A., O'Reilly III, C.A. ve Wade, J.B. (1996). Social capital at the top: Effects of social similarity and status on CEO compensation. *Academy of management Journal*, 39(6), 1568-1593.
- Bennett, Rebecca J. (1998a), "Perceived Powerlessness as a Cause of Employee Deviance," In R. Griffin, A. O'Leary Kelley, and J. Collins, (Eds.), *Dysfunctional Workplace Behavior*, Greenwich, CT: JAI Press
- Bennett, Rebecca J. (1998b), "Taking the Sting Out of the Whip: Reactions to Consistent Punishments for Unethical Behaviors," *Journal of Applied Social Psychology: Experimental*, 4, 1-15.
- Bennett, R.J. ve Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of applied psychology*, 85(3), 349-360.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bir alan araştırması*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Berry, C.M., Ones, D.S. ve Sackett, P.R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2), 410.
- Bogler, R. ve Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and teacher education*, 20(3), 277-289.
- Blount, E. (2003). Occupational crime: Deterrence, investigation, and reporting in compliance with federal guidelines. Boca Raton, FL: Chemical Rubber Company.

- Bolat, O.İ. ve Bolat, T. (2008). *Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11, 19, 75-94.
- Bolino, M.C. ve Turnley, W.H. (2003). More than one way to make an impression: Exploring profiles of impression management. *Journal of Management*, 29(2), 141-160.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H. ve Niehoff, B.P. (2004). The other side of the story: Reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 14(2), 229-246.
- Bolino, M.C., Hsiung, H.H., Harvey, J. ve LePine, J.A. (2015). “Well, I’m tired of tryin’!” Organizational citizenship behavior and citizenship fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 56.
- Bordia, P., Restubog, S.L.D. ve Tang, R.L. (2008). When employees strike back: investigating mediating mechanisms between psychological contract breach and workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1104.
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current directions in psychological science*, 13(6), 238-241.
- Borman, W.C. ve Motowidlo, S.M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations; San Francisco: Jossey-Bass*, 71.
- Borman, W.C., White, L.A. ve Dorsey, D.W. (1995). Effects of ratee task performance and interpersonal factors on supervisor and peer performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 168.
- Bozgeyikli, H., Avcı, A. ve Navruz, B. (2017). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 12(6).
- Bragger, J.D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E.J., Indovino, L. ve Rosner, E. (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and psychology*, 20(2), 303-324.
- Brief, A.P. ve Motowidlo, S.J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of management Review*, 11(4), 710-725.

- Browning, V. (2008). An exploratory study into deviant behaviour in the service encounter: How and why front-line employees engage in deviant behaviour. *Journal of Management & Organization*, 14(4), 451-471.
- Bryant, F.B. ve Cvengros, J.A. (2004). Distinguishing hope and optimism: Two sides of a coin, or two separate coins?. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(2), 273-302.
- Bryant, M. ve Higgins, V. (2010). Self-confessed troublemakers: An interactionist view of deviance during organizational change. *human relations*, 63(2), 249-277.
- Budak, G. (2015). *Psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi*, Doctoral dissertation, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Burroughs, S.M. ve Eby, L.T. (1998). Psychological sense of community at work: A measurement system and explanatory framework. *Journal of community psychology*, 26(6), 509-532.
- Buss, Arnold H. (1961). *The psychology of aggression*. New York: Wiley.
- Büyükbeşe, T., Okun, O. ve Çavuşoğlu, Ö.G.S. (2018). Üniversite Çalışanlarının Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Bingöl Üniversitesi Örneği.
- Cades, A.P.P. (2018). Influence of Psychological Capital and Thinking Perspectives on Construction Safety Climate and Performance.
- Cameron, K.S., Dutton, J.E., ve Quinn, R.E. (2003). Foundations of positive organizational scholarship. In K.S. Cameron, J.E. Dutton, ve R.E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 3–13). San Francisco, CA: Berrett-Koehler
- Cameron, K.S., Bright, D. ve Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.
- Campbell, J.P., McCloy, R.A., Oppler, S.H. ve Sager, C.E. (1993). A theory of performance. *Personnel selection in organizations*, 3570, 35-70.
- Cankül, D., Kılıç, İ. ve Doğanekin, A. (2018). Restoran Çalışanlarının Algılamış Oldukları Örgütsel Güven Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık ve İş Performansına Etkisi: Eskişehir Örneği (The Impact of Levels of. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 372, 389.

- Caprara, G.V. ve Cervone, D. (2003). A conception of personality for a psychology of human strengths: Personality as an agentic, self-regulating system. *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology*, 61-74.
- Carifio, J. ve Rhodes, L. (2002). Construct validities and the empirical relationships between optimism, hope, self-efficacy, and locus of control. *Work*, 19(2), 125-136.
- Carson, K.D. ve Carson, P.P. (1998). Career commitment, competencies, and citizenship. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 195-208.
- Chahal, H. ve Mehta, S. (2010). Antecedents and consequences of organisational citizenship behaviour (OCB): A conceptual framework in reference to health care sector. *Journal of Services Research*, 10(2), 25.
- Chan Kim, W. ve Mauborgne, R. (1998). Procedural justice, strategic decision making, and the knowledge economy. *Strategic management journal*, 19(4), 323-338.
- Chen, H. ve Jin, Y.H. (2014). The effects of organizational justice on organizational citizenship behavior in the Chinese context: The mediating effects of social exchange relationship. *Public Personnel Management*, 43(3), 301-313.
- Chiniara, M. ve Bentein, K. (2016). Linking servant leadership to individual performance: Differentiating the mediating role of autonomy, competence and relatedness need satisfaction. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 124-141.
- Chullen, C.L., Dunford, B.B., Angermeier, I., Boss, R.W. ve Boss, A.D. (2010). Minimizing deviant behavior in healthcare organizations: The effects of supportive leadership and job design. *Journal of Healthcare Management*, 55(6), 381-397.
- Chun, J.S., Shin, Y., Choi, J.N., ve Kim, M.S. (2013). How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 39(4), 853-877.
- Cohen, A. K. (1966). *Deviance and control*. Prentice Hall.
- Combs, G.M., Milosevic, I., Jeung, W. ve Griffith, J. (2012). Ethnic identity and job attribute preferences: The role of collectivism and psychological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(1), 5-16.
- Compton, W.C. (2005). *Introduction to Positive Psychology*. Thomson Wadsworth.

- Conley, J.J. (1984). The hierarchy of consistency: A review and model of longitudinal findings on adult individual differences in intelligence, personality and self-opinion. *Personality and Individual Differences*, 5(1), 11-25.
- Connelly, L. M. (2008). Pilot studies. *Medsurg Nursing*, 17(6), 411-2.
- Corr, P. J. ve Gray, J.A. (1996). Attributional style as a personality factor in insurance sales performance in the UK. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 83-87.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı. *Sakarya Kitabevi: Sakarya*.
- Culbertson, S.S., Fullagar, C.J. ve Mills, M.J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 15(4), 421.
- Çankır, B. (2017). Akademisyenlerde Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi.
- Çelik, M. ve Bilginer, F.G. (2018). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini Üzerine Etkisinde Lidere Duyulan Güvenin Aracılık Rolü: Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year*, 2(31), 138-160.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H.N. (2013). Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(3).
- Çetin, F. ve Varoğlu, A.K. (2015). Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Yapısal eşitlik modeli çalışması.
- Çiftçi, D.,Ö. (2018). *Otantik liderlik tarzı ve çalışanların işe adanmışlıkları arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı değişken rolü*. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

- Dede, E. (2017). İş güvencesizliği algısının ve örgütsel güven düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: devlet ortaokulu ve özel ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma.
- Demir, M. (2010). Örgütsel Sapma Davranışının Kontrolünde Duygusal Zekânın Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 196-207.
- Demirci, U. (2018). *Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisine eğitimin etkisi*. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Denton, L.T. ve Campbell, C. (2009). Dementors in our midst: managing the highly productive but morale-killing employee. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 14(1), 3.
- Dineen, B.R., Lewicki, R.J. ve Tomlinson, E.C. (2006). Supervisory guidance and behavioral integrity: Relationships with employee citizenship and deviant behavior. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 622.
- DiPaola, M.F. ve Hoy, W.K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The high school journal*, 88(3), 35-44.
- Dipaola, M. F. ve Mendes da Costa Neves, P.M. (2009). Organizational citizenship behaviors in American and Portuguese public schools: Measuring the construct across cultures. *Journal of Educational Administration*, 47(4), 490-507
- Dunlop, P.D. ve Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: The bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(1), 67-80.
- Ehrhart, M.G. ve Naumann, S.E. (2004). Organizational citizenship behavior in work groups: a group norms approach. *Journal of applied psychology*, 89(6), 960.
- Einarsen, S., Aasland, M.S. ve Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C.L. (2003). Bullying and emotional abuse in the workplace. *International perspectives in research and practice*, 1.
- Ercan, M.K., Öztürk, M.B. ve Demirgüneş, K. (2003), *Değere Dayalı Yönetim ve Entellektüel Sermaye*, Gazi Kitabevi, Ankara.

- Erdem, H. (2014). Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması. *İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya*.
- Erdoğan, P. (2018). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlik üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama*, Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M.A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42(2).
- Ertürk, R. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Kimlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 89-98.
- Everton, W.J., Jolton, J.A. ve Mastrangelo, P.M. (2007). Be nice and fair or else: understanding reasons for employees' deviant behaviors. *Journal of Management Development*, 26(2), 117-131.
- Farh, J.L., Podsakoff, P.M. ve Organ, D.W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of management*, 16(4), 705-721.
- Feldman, D.C. (1984). The development and enforcement of group norms. *Academy of management review*, 9(1), 47-53.
- Floman, J.L. (2012). The role of hope and pride in organizational citizenship behavior and job performance (Doctoral dissertation, Rutgers University-Camden Graduate School).
- Fox, S. ve Spector, P.E. (1999). A model of work frustration–aggression. *Journal of organizational behavior*, 20(6), 915-931.
- Fredrickson, B.L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
- Fredrickson, B.L. (2003). The value of positive emotions: The emerging science of positive psychology is coming to understand why it's good to feel good. *American scientist*, 91(4), 330-335.
- Gable, S.L. ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of general psychology*, 9(2), 103.

- Galperin, B.L. ve Burke, R.J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 331-347.
- Galperin, L.B. (2012). "Exploring the Nomological Network of Workplace Deviance: Developing and Validating a Measure of Constructive Deviance", *Journal of Applied Social Psychology*, 42, 12, p. 2988-3025.
- Garg, P., Rastogi, R. ve Kataria, A. (2013). The Influence of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behaviour. *International Journal of Business Insights & Transformation*.
- Geçkil, T. (2013). Örgütsel Demokrasi İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: TRB1 Bölgesindeki Üniversite Hastanelerinde Bir Uygulama. *Doktora Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of applied Psychology*, 76(2), 299.
- George, J.M. ve Bettenhausen, K. (1990). Understanding prosocial behavior, sales performance, and turnover: A group-level analysis in a service context. *Journal of applied psychology*, 75(6), 698.
- George, J.M. ve Brief, A.P. (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological bulletin*, 112(2), 310.
- George, J.M. ve Jones, G.R. (1997). Organizational spontaneity in context. *Human performance*, 10(2), 153-170.
- Ghasemzadeh, A., Maleki, S. ve Hosini, M.K. (2017). The interactive role of job stress and organizational perceived support on psychological capital and job deviation behavior of hospital's nurses and staffs. *Journal of Research & Health*, 7(1), 572-580.
- Giacalone, R.A. ve Greenberg, J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*.
- Giacalone, R.A., Paul, K. ve Jurkiewicz, C.L. (2005). A preliminary investigation into the role of positive psychology in consumer sensitivity to corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 58(4), 295-305.
- Goode, E. (2008). Moral panics and disproportionality: The case of LSD use in the sixties. *Deviant Behavior*, 29(6), 533-543.

- Goodwin, N.R. (2003). Five Kinds of Capital: Useful Concepts for Sustainable Development. *Global Development and Environment Institute Working Paper*, 03 (07), 1-13.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M.L. ve Snow, D.B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership ve Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
- Görgens-Ekermans, G. ve Herbert, M. (2013). Psychological capital: Internal and external validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
- Graham, J.W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270.
- Grasmick, H.G. ve Kobayashi, E. (2002). Workplace deviance in Japan: Applying an extended model of deterrence. *Deviant Behavior*, 23(1), 21-43.
- Griffin, R.W., O'Leary-Kelly, A. ve Collins, J.M. (1998). Dysfunctional behavior in organizations: Violence and deviant behavior.
- Griffin, R.W. ve Lopez, Y.P. (2005). "Bad behavior" in organizations: A review and typology for future research. *Journal of Management*, 31(6), 988-1005.
- Gruys, M.L. ve Sackett, P.R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International journal of selection and assessment*, 11(1), 30-42.
- Gueguen, N. ve De Gail, M.A. (2003). The effect of smiling on helping behavior: Smiling and good Samaritan behavior. *Communication reports*, 16(2), 133-140.
- Gupta, M., Shaheen, M. ve Reddy, P.K. (2017). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Mediation by work engagement. *Journal of Management Development*, 36(7), 973-983.
- Güler, B.K. (2009). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi (Ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Şenay Yürür), *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*, İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Güngör, S., Küçün, N.T. ve Sezgin, M. (2018). Girişimci Öğretim Elemanlarının Psikolojik Sermaye ve Bireysel Yaratıcılıklarının İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Metinleri*, (2), 50-64.

- Hair, P.S., Echague, C.G., Sholl, A.M., Watkins, J.A., Geoghegan, J.A., Foster, T.J. ve Cunnion, K.M. (2010). Clumping factor A interaction with complement factor I increases C3b cleavage on the bacterial surface of *Staphylococcus aureus* and decreases complement-mediated phagocytosis. *Infection and immunity*, 78(4), 1717-1727.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. ve Hayes, T.L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268.
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications*. McGraw-Hill Education (UK).
- Hırlak, B. (2015). *Otantik Liderlik, İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi..
- Hollinger, R.C. ve Clark, J.P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *Sociological quarterly*, 23(3), 333-343.
- Hollinger, R.C. ve Clark, J.P. (1983). *Theft by employees* (Vol. 126). Lexington, MA: Lexington Books.
- Hollinger, R.C., Slora, K.B. ve Terris, W. (1992). Deviance in the fast-food restaurant: Correlates of employee theft, altruism, and counterproductivity. *Deviant Behavior*, 13(2), 155-184.
- Huberts, L.W., Kaptein, M. ve Lasthuizen, K. (2007). A study of the impact of three leadership styles on integrity violations committed by police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 30(4), 587-607.
- Hystad, S.W., Mearns, K.J. ve Eid, J. (2014). Moral disengagement as a mechanism between perceptions of organisational injustice and deviant work behaviours. *Safety Science*, 68, 138-145.
- İyigün, N.Ö. (2011). Psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin rolü ve bir araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- İyigün, N.Ö. ve Çetin, C. (2012). “Psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisi: ilaç sektöründe bir araştırma”, *Öneri Dergisi*, Cilt. 10, Sayı. 37, 15-29.

- Ja'afaru Bambale, A. (2014). Relationship between Servant Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: Review of Literature and Future Research Directions. *Journal of Marketing & Management*, 5(1).
- Jain, A.K. ve Cooper, C.L. (2012). Stress and organisational citizenship behaviours in Indian business process outsourcing organisations. *IIMB Management Review*, 24(3), 155-163.
- Jenkins, P. (1988). Serial murder in England 1940–1985. *Journal of criminal justice*, 16(1), 1-15.
- Jensen, S.M. ve Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership. *Journal of managerial issues*, 254-273.
- Jensen, J.M., Opland, R.A. ve Ryan, A.M. (2010). Psychological contracts and counterproductive work behaviors: Employee responses to transactional and relational breach. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 555-568.
- Jex, S.M. ve P.D. Bliese, "Efficacy Beliefs As A Moderator of The Impact of WorkRelated Stressors: A Multilevel Study", *Journal of Applied Psychology*, 84.3, 1999, p. 349-361.
- Johnson, M. (2011). Workforce deviance and the business case for employee engagement. *The Journal for Quality and Participation*, 34(2), 11.
- Judge, T.A., Scott, B.A. ve Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: test of a multilevel model. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 126.
- Judge, T.A., Jackson, C.L., Shaw, J.C., Scott, B.A. ve Rich, B.L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of applied psychology*, 92(1), 107.
- Jung, H.S. ve Yoon, H.H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135-1156.
- Kaiser, H.F. (1970). A second generation little jiffy. *Psychometrika*, 35(4), 401-415.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Kamer, M. (2001). Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*

- Kanbur, E., Kanbur, A. ve Özdemir, B. (2017). Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 127-141.
- Kaplan, M. (2018). Kadın Çalışanların Psikolojik Sermayelerinin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: Tarihi İşhanlarında Bir Araştırma.
- Karabay, M. (2014). İş Stresi İle Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 282-302.
- Karamustafa, K. ve Yıldırım, M. (2007). Tüketicilerin Bireysel Banka Tercihine İlişkin Kayseri İlinde Yapılan Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2):56-92.
- Karasar, N. (2012). Bilimsel Aratırma Yntemi (25. Bask). *Ankara: Nobel Yayn Dalm.*
- Karatürk, H.E. (2015). *Otantik liderlik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye yönelik bir alan araştırması* (Master's thesis, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Katz, D. (1964). The Motivational Basis of Organizational Behavior . *Behavioral Science*, 131-133.
- Katz, D. ve Kahn, R.L. (1966). The social psychology of organizations. New York: Wiley
- Kaya, Ş.D. (2012). *Psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık ilişkisine kariyer planlamasının etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi* (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Kaya, Ç. ve Altinkurt, Y. (2018). Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkide Psikolojik ve Yapısal Güçlendirmenin Rolü. *Eğitim ve Bilim*, 43(193).
- Kaymakci, K. (2013). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma [Relationship between organizational citizenship behavior and job satisfaction: a research on Health industry]* (Doctoral dissertation, Master Thesis. Pamukkale University Social Sciences Institute).
- Kerr, S. ve Jermier, J. M. (1978). Substitutes for leadership: Their meaning and measurement. *Organizational behavior and human performance*, 22(3), 375-403.

- Keser, A. (2013). Geleneksel ve güncel boyutuyla iş stresi kaynakları, Bursa: Ekin Yayınevi
- Keyes, C.L. ve Haidt, J.E. (2003). *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. American Psychological Association.
- Khandelwal, P. ve Khanum, F. (2017). Psychological capital: a review of current trends. *Indian Journal of Industrial Relations*, 53(1), 86-102.
- Kılıçlar, A. ve Harbalıoğlu, M. (2014). Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 328-346.
- Kılınç, S. (2018). Psikolojik sermaye ve işgören güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisi (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Kılınç, S. ve Erkuşlu, H.V. (2017). Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme, sapkın davranışlar ve sinizme etkisi. *Master's thesis, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi*.
- Kırıkkanat, B. (2016). *Üniversite öğrencilerinin akademik başarılarına ilişkin yol analizi modeli: Akademik güven, psikolojik sermaye ve akademik başarı çıkma faktörlerinin incelenmesi*. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi
- Kızıldağ, D. (2010). *Örgütlerde Problemler Davranışlar ve Davranışsal Risk Yönetimi*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Kidwell Jr, R.E. ve Kochanowski, S.M. (2005). The morality of employee theft: Teaching about ethics and deviant behavior in the workplace. *Journal of management education*, 29(1), 135-152.
- Kim, T., Karatepe, O.M., Lee, G., Lee, S., Hur, K. ve Xijing, C. (2017). "Does Hotel Employees' Quality of Work Life Mediate the Effect of Psychological Capital on Job Outcomes?", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, C:29, No: 6, ss 1638-1657.
- Kodaş, B.(2018). Yiyecek İçecek Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermayeleri İle İşe Angaje Olma Davranışları Arasındaki İlişki. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-14.
- Konovsky, M.A. ve Pugh, S.D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.

- Konovsky, M.A. ve Organ, D.W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of organizational behavior*, 17(3), 253-266.
- Köse, S. (2013). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sapma ve stratejik liderlik arasındaki ilişki üzerine algıları: İzmir ili örneği* (Doctoral dissertation, DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Kutanis, R.Ö. ve Yıldız, E. (2014). Pozitif Psikoloji İle Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 135-154.
- Kura, K.M., Shamsudin, F. ve Chauhan, A. (2014). Effects of honor codes and classroom justice on students' deviant behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112, 77-86.
- Lanzo, L., Aziz, S. ve Wuensch, K. (2016). Workaholism and incivility: Stress and psychological capital's role. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), 165-183.
- Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of leadership & organizational studies*, 13(1), 45-62.
- Lee, K. ve Allen, N.J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of applied psychology*, 87(1), 131.
- LePine, J.A., Erez, A. ve Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(1), 52.
- Liang, Y.W. (2012). The relationships among work values, burnout, and organizational citizenship behaviors: A study from hotel front-line service employees in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(2), 251-268.
- Liao, H., Joshi, A. ve Chuang, A. (2004). Sticking out like a sore thumb: Employee dissimilarity and deviance at work. *Personnel Psychology*, 57(4), 969-1000.
- Lifeng, Z. (2007). Effects of Psychological Capital on Employees' Job Performance, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior [J]. *Acta Psychologica Sinica*, 2, 18.

- Liu, L., Hu, S., Wang, L., Sui, G. ve Ma, L. (2013). Positive resources for combating depressive symptoms among Chinese male correctional officers: perceived organizational support and psychological capital. *BMC psychiatry*, 13(1), 89.
- Liu, D., Chen, X.-P. ve Holley, E. (2017). Help Yourself by Helping Others: The Joint Impact of Group Member Organizational Citizenship Behaviors and Group Cohesiveness on Group Member Objective Task Performance Change. *Personnel Psychology*. 1-34. doi:10.1111/peps.12209
- Lutgen-Sandvik, P. (2006), "Take this job and quitting and other forms of resistance to workplace bullying", *Communication Monographs*, Vol. 73 No. 4, pp. 406-33.
- Luthans, F. (2002a), Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths, *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b), The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B.C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital.
- Luthans, F. ve Youssef, C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage.
- Luthans, K.W. ve Jensen, S.M. (2005). "The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses", *The Journal of Nursing Administration*, C:35, No: 6, ss. 304-310.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M. ve Combs, G.M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. ve Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. ve Norman, S.M. (2007b), Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. ve Avey, J.B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior: The*

- International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F. ve Avolio, B.J. (2009). Inquiry unplugged: building on Hackman's potential perils of POB. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 323-328.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J. ve Peterson, S.J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human resource development quarterly*, 23(1), 1-8.
- Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.
- Luthans, F. ve Youssef-Morgan, C.M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- Maddi, S.R. (2005). On hardiness and other pathways to resilience.
- Mantell, M. (1994), *Ticking Bombs: Defusing Violence in the Workplace*, Irwin, Burr Ridge, IL.
- Marshall, W.L. (1999). Current status of North American assessment and treatment programs for sexual offenders. *Journal of Interpersonal Violence*, 14(3), 221-239.
- Martinko, M.J., Gundlach, M. J. ve Douglas, S.C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 36-50.
- Maslow, A.H. (1954). *Personality and motivation*. Harlow, England: Longman, 1, 987.
- Markova, S. ve Nikitskaya, E. (2017). Coping strategies of adolescents with deviant behaviour. *International Journal of Adolescence and Youth*, 22(1), 36-46.
- Masten, A.S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychologist*, 56(3), 228-235.
- Masten, A.S. ve Reed, M.G.J. (2002). Resilience in development. *Handbook of positive psychology*, 74-88.

- Mehtap, Ö. (2010). Örgüt içi politik davranışların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Meyerson, E. (1994). “Human Capital, Social Capital, and Compensation: The Relative Contribution of Social Contacts to Managers’ Incomes.” *Acta Sociologica* 37: 383–399.
- Michalec, B., Keyes, C.L.M. ve Nalkur, S. (2009). Flourishing. In S. J. Lopez (Ed.), *The encyclopedia of positive psychology* (Vol. 1, pp. 391–394). Malden, MA: Wiley-Blackwel
- Mitchell, M.S. ve Ambrose, M.L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of applied psychology*, 76(6), 845.
- Moorman, R.H., Niehoff, B.P. ve Organ, D.W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee responsibilities and rights journal*, 6(3), 209-225.
- Motowildo, S.J., Borman, W.C. ve Schmit, M.J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human performance*, 10(2), 71-83.
- Motowidlo, S.J. ve Van Scotter, J.R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied psychology*, 79(4), 475.
- Morrison, E.W. (2006). Doing the job well: An investigation of pro-social rule breaking. *Journal of Management*, 32(1), 5-28.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Muafi, J. (2011). Causes and consequence deviant workplace behavior. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 2(2), 123-126.
- Munene, J.C. (1995). ‘Not-on-seat’: An Investigation of Some Correlates of Organisational Citizenship Behaviour in Nigeria. *Applied psychology*, 44(2), 111-122.

- Murphy, K.R. ve Shiarella, A.H. (1997). Implications of the multidimensional nature of job performance for the validity of selection tests: Multivariate frameworks for studying test validity. *Personnel Psychology*, 50(4), 823-854.
- Nelson, D. ve Cooper, C.L. (Eds.). (2007). Positive organizational behavior.
- Neuman, J.H. ve Baron, R.A. (2005). Aggression in the workplace: A social-psychological perspective. *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*, 7, 13-40.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F.E.I. ve Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), 120-138.
- Niehoff, B.P. ve Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36(3), 527-556.
- Niranjana, P. ve Pattanayak, B. (2005). Influence of learned optimism and organisational ethos on organisational citizenship behaviour: A study on Indian corporations. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 5(1), 85-98.
- Norman, S.M., Avey, J.B., Nimmicht, J.L. ve Graber Pigeon, N. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380-391.
- Okun, O. (2017). Psikolojik sermayenin iş gören sosliliğine etkisinde iyi olma halinin aracı rolü, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Olson, B.J., Nelson, D.L. ve Parayitam, S. (2006). Managing aggression in organizations: what leaders must know. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(5), 384-398.
- O'Reilly, C.A. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492.
- Organ, D.W. (1977). A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction causes performance hypothesis. *Academy of Management Review*, 2, 46-53.
- Organ, D.W. (1988). A restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of management*, 14(4), 547-557.

- Organ, D.W. ve Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of applied psychology*, 74(1), 157.
- Organ, D.W. (1994). Personality and organizational citizenship behavior. *Journal of management*, 20(2), 465-478.
- Organ, D.W. ve Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *The journal of social psychology*, 135(3), 339-350.
- Organ, D.W. ve Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.
- Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M. ve MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Özcalık, F. (2017). Pozitif ve Negatif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü, Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Öz, M. ve Özyürek, P. (2018). Cerrahi Hemşirelerinin Profesyonel Değer Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Journal of Health and Nursing Management*, 5(2), 113-122.
- Özkalp, E., Özdemir, A.A. ve Duyan, E.C. (2016). Değer Tipleri Ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkide Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü. *Is, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(1), 5.
- Özler, D.E. (2015). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Ekin Basım Yayın Dağıtım, 3.Baskı. Bursa.
- Özyer, Kubilay ve Gültekin, Zümrü (2014). Çalışanların Ücret Tatmin Düzeyleri Örgütten Sapma Davranışlarını Etkiler mi?: Bir Alan Araştırması. 2. *Örgütsel Davranış Kongresi Kayseri*. Melikşah Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- Özyer, K., Yalap, O. ve Sobacı, F. (2018). Değerlerin Bireylerarası Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(3).
- Paul, H., Bamel, U.K. ve Garg, P. (2016). Employee resilience and OCB: Mediating effects of organizational commitment. *Vikalpa*, 41(4), 308-324.

- Perlow, R. ve Latham, L.L. (1993). Relationship of client abuse with locus of control and gender: A longitudinal study in mental retardation facilities. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 83
- Perreira, T. ve Berta, W. (2015). Increasing OCB: the influence of commitment, organizational support and justice. *Strategic HR Review*, 14(1/2), 13-21.
- Peter, J.P. (1979). Reliability: A review of psychometric basics and recent marketing practices. *Journal of marketing research*, 6-17.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American psychologist*, 55(1), 44.
- Peterson, D.K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of business and psychology*, 17(1), 47-61.
- Peterson, C. ve Seligman, M.E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification* (Vol. 1). Oxford University Press.
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford University Press.
- Peterson, S.J. ve Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(6), 785-803.
- Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. ve Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- Piccolo, R.F. ve Colquitt, J. A. (2006). Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management journal*, 49(2), 327-340.
- Pillai, R., Scandura, T.A. ve Williams, E.A. (1999). Leadership and organizational justice: Similarities and differences across cultures. *Journal of international business studies*, 30(4), 763-779.
- Pitichat, T., Reichard, R.J., Kea-Edwards, A., Middleton, E. ve Norman, S.M. (2018). Psychological capital for leader development. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(1), 47-62.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R. H. ve Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-142.

- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. ve Hui, C. (1993). Organizational citizenship behaviors and managerial evaluations of employee performance: A review and suggestions for future research. *Research in personnel and human resources management*.
- Podsakoff, P. M. ve MacKenzie, S.B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of marketing research*, 31(3), 351-363.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. ve Bommer, W.H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of management*, 22(2), 259-298.
- Podsakoff, P.M. ve MacKenzie, S.B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human performance*, 10(2), 133-151.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. ve Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Polat, S. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. *Online Submission*, 1(1), 1591-1596.
- Polatçı, S. (2011). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü (doktora tezi). *Erciyes Üniversitesi, Kayseri*.
- Puffer, S.M. (1987). Prosocial behavior, noncompliant behavior, and work performance among commission salespeople. *Journal of applied psychology*, 72(4), 615.
- Putnam, Robert D. (2000). Bowling alone: The collapse and revival of American community. NY: Simon and Schuster.
- Qadeer, F. ve Jaffery, H. (2014). Mediation of psychological capital between organizational climate and organizational citizenship behavior.
- Rabenu, E., Yaniv, E. ve Elizur, D. (2017). The relationship between psychological capital, coping with stress, well-being, and performance. *Current Psychology*, 36(4), 875-887.

- Riley, J.R. ve Masten, A.S. (2005). Resilience in context. In *Resilience in children, families, and communities* (pp. 13-25). Springer, Boston, MA.
- Rioli, L., Savicki, V. ve Richards, J. (2012). "Psychological Capital as A Buffer To Student Stress", *Psychology*, C: 36, No: 12, ss. 1202-1207
- Roberts, S.J., Scherer, L.L. ve Bowyer, C.J. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play?. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 449-458.
- Robinson, S.L. ve Bennett, R.J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.
- Robinson, S.L. ve Bennett, R.J. (1997). Workplace deviance: Its definition, its manifestations, and its causes.
- Robinson, B.E. (1998) Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children and the Clinicians Who Treat Them. New York: New York University Press
- Robbins, S.P.(2001). *Organisational behaviour: global and Southern African perspectives*. Pearson South Africa.
- Rotundo, M. ve Sackett, P.R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87(1), 66.
- Runhaar, P., Konermann, J. ve Sanders, K. (2013). Teachers' organizational citizenship behaviour: Considering the roles of their work engagement, autonomy and leader-member exchange. *Teaching and Teacher Education*, 30, 99-108.
- Ryff, C.D. ve Singer, B. (2003). Flourishing under fire: Resilience as a prototype of challenged thriving. *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*, 15-36.
- Schappe, S.P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 132(3), 277-290.
- Schnake, M. (1991) Organizational Citizenship : A review, proposed model and research agenda. *Human Relations*, 44, 735-759.

- Schnake, M.E. ve Dumler, M.P. (2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behaviour research. *Journal of occupational and organizational psychology*, 76(3), 283-301.
- Schmidt, F.L. ve Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological bulletin*, 124(2), 262.
- Schneider, F., Raczkowski, K. ve Mroz, B. (2015). Shadow economy and tax evasion in the EU. *Journal of Money Laundering Control*, 18(1), 34-51.
- Schunk, D.H. (1989). Social cognitive theory and self-regulated learning. In *Self-regulated learning and academic achievement*(pp. 83-110). Springer, New York, NY.
- Seligman, M.E. (1998). What is the good life. *APA monitor*, 29(10), 2.
- Seligman, M.E. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction* (Vol. 55, No. 1, p. 5). American Psychological Association.
- Seligman, M.E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, 2(2002), 3-12.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1).
- Sezici, E. (2015). Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (14).
- Sheldon, K.M. ve King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American psychologist*, 56(3), 216.
- Shen, X., Yang, Y. L., Wang, Y., Liu, L., Wang, S. ve Wang, L. (2014). “The Association Between Occupational Stress and Depressive Symptoms and the Mediating Role of Psychological Capital Among Chinese University Teachers: A Cross-Sectional Study”, *BMC psychiatry*, C: 14, No: 1, ss. 329-336.
- Shih, C. T. ve Chuang, C. H. (2013). Individual differences, psychological contract breach, and organizational citizenship behavior: A moderated mediation study. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(1), 191-210.
- Smith, C.A., Organ, D.W. ve Near, J.P. (1983) Organizational citizenship behaviour : Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Snyder, C.R., Harris, C., Anderson, J.R., Holleran, S. A., Irving, L.M. ve Sigmon, S.T. (1991). The will and the ways: Development and validation of an

- individual differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570-585.
- Snyder, C.R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling & Development*, 73(3), 355-360.
- Snyder, C.R., Simpson, S.C., Ybasco, F.C., Borders, T.F., Babyak, M.A. ve Higgins, R.L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of personality and social psychology*, 70(2), 321.
- Snyder, C.R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. Academic press.
- Snyder, C.R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological inquiry*, 13(4), 249-275.
- Snyder, C.R. ve Lopez, S.J. (2002). The future of positive psychology. *Handbook of positive psychology*, 751-767
- Snyder, C.R., Shorey, H.S., Cheavens, J., Pulvers, K. M., Adams III, V. H. ve Wiklund, C. (2002). Hope and academic success in college. *Journal of educational psychology*, 94(4), 820.
- Spector, P.E. (1997). The role of frustration in antisocial behavior at work. In R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage. (pp. 1-17).
- Spector, P.E. ve Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human resource management review*, 12(2), 269-292
- Stajkovic, A.D. ve Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.
- Stajkovic, A.D. (2006). Development of a core confidence-higher order construct. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1208.
- Sunday, A.J. (2013). Work Place Deviant Behaviour: A Case Study of Intels Nigeria Limited. *Work*, 3(22).
- Sutcliffe, K.M. ve Vogus, T.J. (2003). Organizing for resilience. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 94, 110.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J.B. ve Luthans, B.C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian*

Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration, 28(1), 4-13.

- Şahin, S. ve Açar, V. (2017). İnternet Bağımlılığı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Hastanelerde Uygulanan Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(5), 1094-1103.
- Şeşen, H. (2010). *Kontrol odağı, genel öz yeterlik, iş tatmini ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Ankara'da bulunan kamu kurumlarında bir araştırma*. H.U. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28(2), 195-220.
- Thau, S., Bennett, R.J., Mitchell, M.S. ve Marrs, M.B. (2009). How management style moderates the relationship between abusive supervision and workplace deviance: An uncertainty management theory perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 79-92.
- Tepper, B.J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of management journal*, 43(2), 178-190.
- Tepper, B.J., Henle, C.A., Lambert, L.S., Giacalone, R.A. ve Duffy, M.K. (2008). Abusive supervision and subordinates' organization deviance. *Journal of applied psychology*, 93(4), 721.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 17, 1-28.
- Todd, S.Y. ve Kent, A. (2006). Direct and Indirect Effects of Task Characteristics on Organizational Citizenship Behavior. *North American Journal of Psychology*, 8(2).
- Tofighi, M., Tırgari, B., Fooladvandi, M., Rasouli, F. ve Jalali, M. (2015). Relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior in critical and emergency nurses in South East of Iran. *Ethiopian journal of health sciences*, 25(1), 79-88.
- Topkaya, Ö. ve Korucu, G. (2018). Hizmetler Sektöründe Kadın Çalışanların İş Tatmin Düzeyleri ve Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 31-52.

- Topaloğlu, T. (2013). Psikolojik sermaye: *Psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiye otantik liderliğin düzenleyici etkisi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Töremen, F. ve Demir, S. (2016). Sahip Oldukları Psikolojik Sermayenin Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi/The Effects of Psychological Capital on Teachers' Intentions to Leave. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(34).
- Tucker, J. (1993). Everyday forms of employee resistance. *Sociological Forum*, (8)25-45.
- Turnley, W.H., Bolino, M.C., Lester, S.W. ve Bloodgood, J.M. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of management*, 29(2), 187-206.
- Uygunil, S. ve İşcan, Ö.F. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year*, 2(31), 435-453.
- Van Dyne, L., Cummings, L.L. ve Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviors-in pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). *Research in organizational behavior: an annual series of analytical essays and critical reviews*, vol 17, 1995, 17, 215-285.
- Van Dyne, L. ve Le Pine, J.A. (1998). Helping and voice extra rol behaviours: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41, 108- 120.
- Van Dyne, L., Vandewalle, D., Kostova, T., Latham, M.E. ve Cummings, L.L. (2000). Collectivism, propensity to trust and self-esteem as predictors of organizational citizenship in a non-work setting. *Journal of organizational behavior*, 21(1), 3-23.
- Vardi, Y. ve Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organization science*, 7(2), 151-165.
- Vardi, Y. (2001). The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work. *Journal of Business ethics*, 29(4), 325-337.
- Vardi, Y. ve Weitz, E. (2004). Misbehavior in organizations: Theory, research, and management. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 203–214.
- Walz, S.M. ve Niehoff, B.P. (2000). Organizational citizenship behaviors: Their relationship to organizational effectiveness. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 24(3), 301-319.
- Wang, H., Law, K.S., Hackett, R.D., Wang, D. ve Chen, Z.X. (2005). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior. *Academy of management Journal*, 48(3), 420-432.
- Wang, K.T. (2015). *Research design in counseling*. Nelson Education.
- Wertz, F.J. ve Bridges, S.K. (2009). Abraham Maslow. In S.J. Lopez (Ed.) *The encyclopedia for positive psychology*. Oxford, UK: Blackwell Publishing.
- Williams, L.J. ve Anderson, S.E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.
- Wright, P.M. ve Snell, S.A. (1999). Understanding executive diversity: More than meets the eye. *People and Strategy*, 22(2), 49.
- Wright, T.A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(4), 437-442.
- Wright, T.A. ve Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance:: a fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33(4), 338-351.
- Wright, T.A., Cropanzano, R. ve Bonett, D.G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of occupational health psychology*, 12(2), 93.
- Wright, C.W. ve Sablinski, C.J. (2008). Procedural Justice, Mood, and Prosocial Personality Influence on Organizational Citizenship Behavior. *North American Journal of Psychology*, 10(2).
- Wood, R. ve Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of management Review*, 14(3), 361-384.

- Yalap, O. (2016). Çalışanların örgütsel adalet algılamalarının örgütsel sapma davranışları üzerinde etkisi: Tekstil sektöründe bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat*
- Yang, W. ve Chao, L. (2016). How Psychological Contract Breach Influences Organizational Identification and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Psychological Capital. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6(08), 922.
- Yaşın, T. (2016). Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yen, C.H. ve Teng, H.Y. (2013). The effect of centralization on organizational citizenship behavior and deviant workplace behavior in the hospitality industry. *Tourism Management*, 36, 401-410.
- Yıldız, S. (2010). Entelektüel Sermaye. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Yılmaz, A.C. (2017). Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir aile işletmesinde araştırma. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Yılmaz, H.(2018). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ast-üst çatışmalarının yönetimi ilişkisinde alaycılık davranışının katalizör etkisi*. Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Youssef, C.M. ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33(5), 774-800.
- Youssef, C.M. ve Luthans, F. (2011). Positive psychological capital in the workplace: Where we are and where we need to go. *Designing positive psychology: Taking stock and moving forward*, 351-364.
- Youssef, C.M. ve Luthans, F. (2012). Psychological capital. In *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*.
- Yorulmaz, F. ve Yavan, Ö. (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin İşveren Marka Oluşumu Üzerindeki Etkisi: Turizm Sektörü Örneği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 1007-1027.
- Yükselen, C. (2006). Pazarlama Araştırmaları, Detay Yayıncılık, Ankara.

- Zapf, D., Dormann, C. ve Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 145–169.
- Zapf, D. ve Einarsen, S. (2005). *Mobbing at Work: Escalated Conflicts in Organizations*.
- Zehir, C. ve Yavuz, A. (2017). Değişim odaklı liderlik, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. ve Olivares-Mesa, A. (2010). Bringing cyber loafers back on the right track. *Industrial Management & Data Systems*, 110(7), 1038-1053.



EKLER

EK-1: Yöneticilere Uygulanan Anket Formu
(Sapma Davranışı Ölçeği ve Vatandaşlık Davranışı Ölçeği)

ANKET

Bu anket doktora tez çalışması ile ilgilidir. Gizliliği korumak amacıyla ankete isim yazılmayacaktır. Analizin sağlıklı yapılabilmesi için sorulara içtenlikle ve dikkatlice cevap verilmesi çok büyük önem taşımaktadır. Değerli zamanınızı ayırdığınız ve bilime katkıda bulunduğunuz için çok teşekkür ederiz. <u>Danışman</u> Yrd. Doç. Dr. Özlem Yaşar UĞURLU Gaziantep Üniversitesi yasar@gantep.edu.tr <u>Araştırmacı</u> Arş. Gör. Işıl ÖNAY Gaziantep Üniversitesi bilici@gantep.edu.tr					
Aşağıda yer alan ifadeler de her bir çalışanın performansını değerlendirmeniz istenmektedir. Her bir ifadeyi dikkatlice okuyarak size en uygun seçeneği işaretleyiniz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız. (x)	Asla	Nadiren	Ara sıra	Çoğu zaman	Her zaman
Bu çalışan hasta olmadığı halde olduğunu söyler.					
Bu çalışan iş yeri kurallarına uymaz.					
Bu çalışan iş yerinde kabul edilenden daha uzun mola verir.					
Bu çalışan çalışmak yerine hayal kurmaya daha çok zaman harcar.					
Bu çalışan kasıtlı olarak yapabileceğinden daha yavaş çalışır.					
Bu çalışan izinsiz olarak iş yerini erken terk eder.					
Bu çalışan izinsiz olarak iş yerine geç gelir.					
Bu çalışan çalışırken daha az çaba gösterir.					
Bu çalışan iş arkadaşlarıyla dalga geçer.					
Bu çalışan iş arkadaşlarıyla kırıncı konuşur.					
Bu çalışan iş arkadaşlarına küfrederek.					
Bu çalışan iş arkadaşlarını küçük düşürür.					
Bu çalışan iş arkadaşlarına kaba davranır.					
Bu çalışan iş arkadaşlarını herkesin içinde utandırır.					
Bu çalışan iş yerinde ırk ve cinsiyet ayrımcılığına yönelik söylemlerde bulunur.					

Aşağıda yer alan ifadeler de her bir çalışanın performansı değerlendirilmeniz istenmektedir. Her bir ifadeyi dikkatlice okuyarak size en uygun seçeneği işaretleyiniz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız. (x)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Bu çalışan fazladan molalar vermez.					
Bu çalışan olağan dışı bir problemle karşılaştığında kendi oluşturduğu kuralları (informal) uygular.					
Bu çalışan işe gelemeyeceği zaman önceden haber verir.					
Bu çalışan iş dışındaki faaliyetlerle ilgilenir.®					
Bu çalışan gönüllü olarak mesai saatleri dışında da çalışır.					
Bu çalışan iş yerindeki küçük problemleri sorun eder.®					
Bu çalışan iş yükü ağır olan iş arkadaşlarına yardım eder.					
Bu çalışan işe gelemeyen arkadaşlarına yardım eder.					
Bu çalışan işle ilgili sorunları olan iş arkadaşlarına yardım eder.					
Bu çalışan işe yeni başlayanların uyum sağlamalarına yardımcı olur.					
Bu çalışan iş arkadaşlarının iyiliğini ister.					
Bu çalışan iş ile ilgili bilgileri iş arkadaşlarıyla paylaşır.					
DEMOGRAFİK BİLGİLER					
Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek					
Eğitim Durumunuz: ☐ Lisansüstü (Yüksek Lis./Doktora) ☐ Lisans ☐ Ön lisans ☐ Lise					
Medeni Durumunuz: ☐ Bekar ☐ Evli					
Yaşınız:					
Göreviniz (pozisyonunuz):					
Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz:					

EK-2: Beyaz Yakalı Çalışanlara Uygulanan Anket Formu (Psikolojik Sermaye Ölçeği)

ANKET					
Bu anket doktora tez çalışması ile ilgilidir. Gizliliği korumak amacıyla ankete isim yazılmayacaktır. Analizin sağlıklı yapılabilmesi için sorulara içtenlikle ve dikkatlice cevap verilmesi çok büyük önem taşımaktadır. Değerli zamanınızı ayırdığınız ve bilime katkıda bulunduğunuz için çok teşekkür ederiz.					
<u>Danışman</u> Yrd. Doç. Dr. Özlem Yaşar UĞURLU Gaziantep Üniversitesi yasar@gantep.edu.tr			<u>Araştırmacı</u> Arş. Gör. Işıl ÖNAY Gaziantep Üniversitesi bilici@gantep.edu.tr		
Aşağıdaki her bir ifadeyi dikkatlice okuyarak size en uygun seçeneği işaretleyiniz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız. (x)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İşimde bazı belirsizlikler olduğunda en iyisinin gerçekleşmesini umut ederim.					
İşimle ilgili hiçbir şeyin istediğim gibi gitmediğini düşünürüm.®					
İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.					
İşimle ilgili şeylerin iyi tarafını da görebilirim.					
İşimle ilgili bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa ters gideceğini düşünürüm.®					
İşime “her şerde bir hayır vardır” düşüncesiyle yaklaşırım.					
Yaşadığım tecrübeler sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebilirim.					
İş yerinde stresli durumlarla karşılaştığımda bunu işime yansıtmam.					
İş yerinde karşılaştığım engellerin üstesinden kolaylıkla gelirim.					
Mecbur kalırsam iş yerinde kendi başımın çaresine bakabilirim.					
İşimde aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebilirim.					
İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim.					
Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getirmekteyim.					
Her problemin bir çözüm yolu vardır.					
İş yerinde zor bir problemle karşılaştığımda bunu çözmek için bir yol bulurum.					
Şu anda işimde kendimi oldukça başarılı görüyorum.					
Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımla peşinden gitmekteyim.					
Beni hedeflerime ulaştıracak birçok yol vardır.					
Çalışma arkadaşlarımla bilgi paylaşıırken kendimden eminimdir.					
Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim.					
Yönetimle yapılan toplantılarda çalışma alanımla ilgili bilgi verirken kendime güvenirim.					
Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.					
Çalıştığım kurumun stratejisine katkıda bulunmakta kendime güvenirim.					
Sorunları çözmek üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim.					

DEMOGRAFIK BİLGİLER

Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek

Eğitim Durumunuz: ☐ Lisansüstü (Yüksek Lis./Doktora) ☐ Lisans ☐ Ön lisans ☐ Lise

Medeni Durumunuz: ☐ Bekar ☐ Evli

Yaşınız:

Göreviniz (pozisyonunuz):

Mesleki iş tecrübeniz kaç yıl:



ÖZGEÇMİŞ

Işıl ÖNAY 1987 yılında Gaziantep’te doğmuştur. Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü’nden 2009 yılında mezun olmuştur. Ayrıca fakülte ve bölümü derece ile bitirmiştir. 2012 yılında Gaziantep Üniversitesi İşletme ABD yüksek lisans programından mezun olmuştur. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD doktora programına 2012 yılında başlayan Işıl ÖNAY, 2009 yılından bu yana Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü’nde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır.

VITAE

Işıl ÖNAY was born in Gaziantep in 1987. She graduated from Faculty of Economic and Administrative Sciences, the Department of Business Administration in Gaziantep University in 2009. In addition, she finished the faculty and department with degrees. She graduated from master degree at the Department of Business Administration in Gaziantep University in 2012. She began her PhD degree of Business Administration in University of Gaziantep in 2012. She has been working as a research assistant at the Faculty of Economic and Administrative Sciences, the Department of Business Administration in Gaziantep University since 2009.